



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE ILO 2024**

PRESENTADO POR

BACH. CARLOS DAMIAN DIAZ REYES

BACH. LOURDES GERALDINE MARON BASTANTE

ASESOR

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias, certifica que el trabajo de investigación () / Tesis (x) / Trabajo de suficiencia profesional () / Trabajo académico (), titulado “**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO 2024**” presentado por el(la) Bachiller **CARLOS DAMIAN DIAZ REYES y LOURDES GERALDINE MARON BASTANTE** para obtener el grado académico () o Título profesional (x) o Título de segunda especialidad () de: **INGENIERO COMERCIAL**, y asesorado por el(la) **DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA**, designado como asesor con RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 03279-2024-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Tesis	Porcentaje de similitud
Ingeniería Comercial	Carlos Damian Diaz Reyes Lourdes Geraldine Maron Bastante	“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO 2024”	29 % (27 de diciembre de 2024)

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **29 %**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado de similitud con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 27 de diciembre de 2024



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
FACULTAD DE CIENCIAS

Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA
Jefe de la Unidad de Investigación

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICA DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del Problema.	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación.	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación	16
1.5. Variables. Operacionalización	18
1.6. Hipótesis de investigación	20
1.6.1. Hipótesis general	20
1.6.2. Hipótesis específicas	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedente de la investigación.	21
2.2. Bases teóricas	36

2.3. Marco conceptual	52
CAPÍTULO III: MÉTODO	55
3.1. Tipo de investigación.	55
3.2. Diseño de investigación.	56
3.3. Población y muestra.	57
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	58
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	59
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	61
4.1. Presentación de resultados	61
4.2. Contrastación de hipótesis	71
4.3. Discusión de resultados	76
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	79
5.1. Conclusiones	79
5.2. Recomendaciones	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS:.....	87

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1 Presentación de variables y su respectiva operacionalización	18
Tabla 2 Nivel de la variable gestión administrativa.....	61
Tabla 3 Nivel planificación	62
Tabla 4 Nivel organización	63
Tabla 5 Nivel dirección	64
Tabla 6 Nivel control	65
Tabla 7 Nivel de la variable desempeño laboral	66
Tabla 8 Nivel rendimiento laboral	67
Tabla 9 Nivel eficiencia	68
Tabla 10 Nivel eficacia	69
Tabla 11 Nivel trabajo en equipo	70
Tabla 12 Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral	71
Tabla 13 Relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral.....	72
Tabla 14 Relación entre la gestión administrativa y la eficiencia.....	73
Tabla 15 Relación entre la gestión administrativa y la eficacia.....	74
Tabla 16 Relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo.....	75
Figura 1 Variable gestión administrativa.....	61
Figura 2 Dimensión planificación.....	62
Figura 3 Dimensión organización	63
Figura 4 Dimensión dirección.....	64
Figura 5 Dimensión control	65
Figura 6 Variable desempeño laboral	66
Figura 7 Dimensión rendimiento laboral	67
Figura 8 Dimensión eficiencia	68
Figura 9 Dimensión eficacia	69
Figura 10 Dimensión trabajo en equipo	70

RESUMEN

Dentro de la investigación se plantea como objetivo general identificar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024. El desarrollo de la investigación se efectúa dentro de la municipalidad porque se encontró que existe una carencia de competencias por parte del personal, asimismo el liderazgo ejercido es insuficiente y las políticas aplicadas son ineficaces a tal grado de inhibir el desarrollo del personal en el aspecto profesional; además, se encontró carencias en las capacitaciones dadas al personal entre otras situaciones. La metodología desarrollada en la investigación se conformó por la investigación básica, no experimental, correlacional y descriptiva además la población estuvo sujeta a un total de 206 trabajadores de la municipalidad. Entre los resultados encontrados en el estudio se tiene que la variable gestión administrativa presenta un nivel buena con 52%, mientras que la variable desempeño laboral presenta un nivel alto con 66% en cuanto al cruce de los valores de las variables el valor de Spearman resulta ser ,687 y el nivel de significancia ,000. Teniendo en conservación los resultados la investigación esta concluyó indicando que existe una relación entre las variables esta relación existente es moderada, positiva y significativa.

Palabras claves: gestión administrativa, rendimiento laboral, eficiencia, eficacia y trabajo en equipo.

ABSTRACT

The general objective of the research is to identify the relationship between administrative management and work performance in the Provincial Municipality of Ilo 2024. The development of the research is carried out within the municipality because it was found that there is a lack of competencies on the part of the personnel, likewise the leadership exercised is insufficient and the policies applied are ineffective to such a degree that they inhibit the development of the personnel in the professional aspect; in addition, it was found that there are deficiencies in the trainings given to the personnel among other situations. The methodology developed in the research consisted of basic, non-experimental, correlational and descriptive research, and the population consisted of a total of 206 workers of the municipality. Among the results found in the study is that the administrative management variable presents a good level with 52%, while the work performance variable presents a high level with 66%, as for the crossing of the values of the variables, the Spearman value is 687 and the significance level is 000. Taking into account the results, the research concluded that there is a relationship between the variables, this existing relationship is moderate, positive and significant.

Keywords: administrative management, work performance, efficiency, effectiveness and teamwork.

INTRODUCCIÓN

Actualmente todas las organizaciones incluidas las instituciones estatales enfrentan diversos desafíos significativos que afectan directamente a áreas relacionadas a la gestión de los Recursos Humanos y administrativos, el desempeño laboral se ha convertido en uno de los pilares claves que permite poder medir la productividad del personal y la eficiencia del uso de los recursos con los que cuenta una institución u organización. La gestión administrativa logra asegurar de manera adecuada la planificación, organización, dirección y control de todos los recursos disponibles con la finalidad que a través de su aplicación logre alcanzar todos los objetivos y las metas planteadas.

Existen en muchas municipalidades la subutilización de la gestión administrativa y el desempeño laboral; la falta de recursos, la poca capacitación adecuada del personal y la ausencia de diversos sistemas que permitan evaluar el desarrollo de los trabajadores; así como las políticas ineficientes con quienes inhiben el desarrollo profesional del personal, además son los principales problemas que traen como resultados la falta de cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de las municipalidades para con los usuarios o población

Otro de los problemas que impactan directamente en sus obligaciones es la contratación del personal que no se da de manera adecuada por lo que los procedimientos efectuados son ineficientes, inhibiendo la contratación de un personal que tenga las características apropiadas para asumir las responsabilidades y obligaciones existentes en un cargo. Esto se debe principalmente a la carencia de competencias necesarias, por lo que se visualiza un incremento de errores y la disminución de la eficiencia dificultando el cumplimiento de las metas organizacionales, todo esto llega a afectar a todos los participantes debido a que el trabajo en equipo se ve afectado.

Es por ello que la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral logran potencializar resultados positivos para las municipalidades reforzando y asegurando que las obligaciones y tareas sean cumplidas y ejecutadas con eficiencia. Los beneficios de estas dos variables se producen desde la

optimización de los procesos, seguido de la mejora de motivación llegando hasta el compromiso del personal y finalmente en el incremento de la competitividad.

Por lo tanto, el desarrollo del estudio hacia el análisis y la comprensión de estas dos variables permitirá que la integración de las mismas dentro de la municipalidad se de manera más efectiva esto es ocasionado porque se logrará identificar las fortalezas y diversas áreas que requieren ser mejoradas.

Dentro del estudio toda la información perteneciente se estructura en diversos capítulos cuáles desglosan la información de los problemas, los objetivos, las hipótesis, variables, antecedentes, bases teóricas, metodología, resultados según variables, contrastación, discusión, conclusiones y finalmente se llega a las recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

En la actualidad, al asumir la responsabilidad de liderar una institución u organización, resulta imprescindible estar familiarizado con diversos aspectos relacionados con la administración. En este contexto, la gestión administrativa se concibe como un elemento fundamental y esencial que sirve de pilar para el progreso y optimización de todos los procesos previamente establecidos con el objetivo de alcanzar las metas institucionales. De este modo, se requiere contar con un profundo entendimiento que permita la adecuada utilización de los recursos económicos, materiales y humanos disponibles, lo cual, a su vez, repercutirá de manera positiva en el rendimiento laboral de los integrantes de la organización, favoreciendo tanto su continuidad como su expansión en el tiempo. Valencia y Solano (2021) detallaron los pasos que tuvieron en cuenta para llevar a cabo una gestión adecuada dentro del ámbito administrativo. Su enfoque está basado en la implementación de estrategias y herramientas que permitan enfocar las acciones hacia los usuarios de manera precisa. Este enfoque incluye un proceso exhaustivo de seguimiento y coordinación logística, con el objetivo de supervisar el cumplimiento de las directrices establecidas por los superiores en los plazos acordados. Además, se incorporan indicadores que permiten medir el rendimiento tanto del personal docente como administrativo, con el fin de evaluar la calidad de su desempeño. La propuesta también busca fomentar relaciones interpersonales saludables dentro de la organización,

promoviendo actitudes que contribuyan a alcanzar metas comunes. De esta manera, se impulsa un clima organizacional orientado hacia la búsqueda de la excelencia, a través del trabajo colaborativo y el bienestar colectivo.

En el ámbito internacional conforme al estudio de Panduro et al. (2019), se identificaron diversas compañías situadas en regiones como Europa, Asia y América del Norte que evidenciaron insuficiencias en la conducción de sus procesos administrativos. Estas deficiencias impactaron negativamente en el rendimiento de sus empleados, ya que, frente a situaciones problemáticas, se generaban múltiples interpretaciones de los hechos, lo que derivaba en un intercambio de culpas entre los involucrados en lugar de fomentar la búsqueda colaborativa de soluciones. Por el contrario, se destacan algunas organizaciones que han optado por priorizar el bienestar de sus empleados, comprendiendo que los líderes, gerentes y demás responsables tienen la obligación de desarrollar competencias que les permitan entender a sus subordinados, con el fin de optimizar la eficacia de la gestión administrativa.; por consiguiente, para lograr un desempeño óptimo en el ámbito laboral, fue crucial identificar y valorar tanto las capacidades como las actitudes que poseen los ejecutivos. Este enfoque permitió asegurar un rendimiento eficiente, impulsado por la implementación de prácticas que suprimieron la evaluación tradicional. Se decidió prescindir de herramientas de evaluación anticuadas y de criterios indulgentes en la selección del personal, promoviendo en su lugar un entorno laboral que favoreciera el alto rendimiento en las distintas facetas de la administración. Asimismo, se impulsaron políticas que facilitaban el desarrollo de habilidades tanto individuales como colectivas de los empleados. En este contexto, se revaloró la participación activa de los trabajadores en las diversas áreas de la gestión administrativa, aspecto esencial para el cumplimiento exitoso de los objetivos establecidos.

En el contexto de la realidad nacional, Arango (2021) identificó que la gestión administrativa en la región de Huancavelica no está respondiendo de manera adecuada a las expectativas y necesidades de la comunidad educativa. Según el autor, esta situación se deriva de que la

administración no se alinea con las demandas del sector educativo, lo que ha generado una insatisfacción significativa entre los usuarios del servicio. Además, se observó que los niveles de desempeño laboral dentro de estas instituciones no lograron asegurar los beneficios esperados, lo que debilitó la misión institucional. Esto tuvo un impacto negativo en la calidad de los servicios educativos brindados, ya que los resultados no alcanzaron los estándares esperados. En consecuencia, Arango (2021) argumenta que una mejora en los resultados laborales solo será posible si se optimiza la gestión administrativa dentro de un marco bien definido. Es decir, la eficiencia organizacional y la calidad del desempeño dependen directamente de la implementación de una gestión adecuada. De esta forma, el impacto social de las instituciones se relaciona con la capacidad de generar y compartir conocimientos organizacionales de manera eficaz. Sin embargo, aunque los actores involucrados pueden estar bien familiarizados con las normas y reglamentos, el autor destaca que persisten deficiencias en la aplicación de un sentido de pertenencia administrativa. Esto se traduce en la falta de procedimientos y protocolos formales que aseguren el cumplimiento adecuado de lo establecido en la normativa. Por lo tanto, es esencial que las acciones administrativas se fundamenten en una estructura organizacional sólida, con el fin de consolidar los esfuerzos y contribuir de manera efectiva al logro de las metas institucionales.

En el ámbito local, específicamente en la Municipalidad Provincial de Ilo, se observan diversas falencias que afectan su funcionamiento. Entre estas deficiencias destacan la carencia de competencias y potencial por parte de los empleados de la institución, sumado a un liderazgo insuficiente por parte de quienes están a cargo de dirigirlos, lo cual se traduce en una actitud de conformismo generalizado. Además, se evidencia una política de desarrollo de personal ineficaz, con carencias en la capacitación y en la provisión de asistencia técnica respecto a los procedimientos y protocolos organizacionales, así como en lo que respecta al crecimiento humano de los trabajadores. En este contexto, resulta crucial fomentar el desarrollo de las habilidades que posee el personal, ya

que solo de esta manera se podrá alcanzar un desempeño laboral óptimo. Es necesario brindar apoyo al personal administrativo para que realice su labor de manera eficiente, con el fin de que los objetivos programáticos sean alcanzados de manera eficaz. Para lograrlo, se requiere identificar y reforzar las condiciones de aquellos puestos de trabajo que no cumplan con los estándares requeridos o cuyos ocupantes carezcan de la experiencia necesaria en los procesos administrativos.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General

Identificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.

Identificar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

Justificación teórica

En el estudio las teorías preexistentes se fortalecen mediante la incorporación de información adicional que incrementa el acervo de conocimientos en un sentido beneficioso respecto a las variables involucradas, a través de resultados complementarios. Asimismo, se contribuye al desarrollo de teorías vinculadas al tema en cuestión, las cuales facilitan una mayor eficiencia en la gestión administrativa de la institución. Como resultado de estos avances, se espera una mejora en la calidad del servicio ofrecido. Además, el alcance de una comprensión más profunda se conseguirá mediante el análisis exhaustivo y la interpretación detallada de las interrelaciones entre las variables de estudio. Este enfoque permitirá adquirir un conocimiento minucioso, identificar los factores determinantes y fomentar la implementación de prácticas mejoradas. Los hallazgos obtenidos podrían extenderse a otras instituciones similares, facilitando así la formulación de propuestas para investigaciones futuras dentro del ámbito de los temas abordados.

Justificación práctica

El análisis llevado a cabo facilita la implementación de mejoras en las estrategias adoptadas por la municipalidad, con el propósito de superar los múltiples conflictos y deficiencias que podrían surgir. Esto, a su vez, busca alcanzar una gestión administrativa de alto nivel, promoviendo así un desempeño superior por parte de los empleados. Adicionalmente, se espera

que esta optimización conduzca a una atención más eficaz dentro de la entidad. Desde otra perspectiva, es imperativo que se genere un impacto positivo en los habitantes de la provincia de Ilo mediante una mejora en sus condiciones de vida. Este impacto positivo debe concretarse en la posibilidad de que los ciudadanos accedan a servicios básicos que sean de alta calidad, los cuales deben ser proporcionados por la Municipalidad. Esta mejora en los servicios está directamente vinculada con la calidad del desempeño del personal que trabaja en dicha entidad. Por consiguiente, es esencial que el personal de la Municipalidad mantenga un nivel elevado de competencia en su desempeño laboral. Esto implica que el personal debe ejecutar sus responsabilidades municipales con alta eficacia, lo que incluye la administración y gestión adecuada de los recursos financieros públicos.

Justificación metodológica

Este estudio se ajusta a los principios del método científico, lo que implica la aplicación de la técnica de encuesta junto con el uso de un instrumento específico (cuestionario) para la obtención de datos. Es fundamental destacar que los instrumentos que se emplearán han sido validados por expertos en la materia y serán sometidos a una evaluación rigurosa de confiabilidad. El diseño del instrumento será conforme a las dimensiones e indicadores pertinentes de cada variable. En consecuencia, el cuestionario será incorporado en el informe y se presentará como una contribución metodológica significativa, que será tanto útil como validada para la realización de investigaciones en el mismo campo temático.

1.5. Variables. Operacionalización

Tabla 1

Presentación de variables y su respectiva operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
Variable 1: Gestión administrativa	Murillo, Erazo, Quevedo y Narváz (2019) consideran que se trata de una concentración de diversas actividades orientadas a guiar el funcionamiento de una organización, a través de la implementación de un enfoque sistemático que abarca la administración eficaz de tareas, recursos y esfuerzos.	Para poder cuantificar la variable 1, se implementará un instrumento de recolección de datos en forma de cuestionario. Este cuestionario estará diseñado para abordar exhaustivamente cuatro dimensiones específicas relacionadas con la variable, permitiendo así un análisis más detallado y completo.	1. Planificación	1.1. Objetivos y metas	Encuestas: Cuestionario	1,5
				1.2. Planes y acciones		
				1.3. Definición de funciones		
			2. Organización	2.1. Estructura		6,12
				2.2. Comunicación oportuna		
				2.3. Control y organización		
				2.4. Políticas institucionales		
			3. Dirección	3.1. Gestión y evaluación		13,17
				3.2. Gestión de recursos humanos		
			4. Control	4.1. Seguimiento y evaluación		18,22
				4.2. Cambios, control y participación		

Variable 2: Desempeño laboral	De acuerdo con la perspectiva de Palmar y Valero (2022), se concibe como la manera en que un empleado lleva a cabo sus funciones dentro de su entorno de trabajo. La calidad de este desempeño se determina en función del grado en que el trabajador cumple con las tareas y responsabilidades que le son requeridas por la organización.	Para poder cuantificar la variable 2, se implementará un instrumento de recolección de datos en forma de cuestionario. Este cuestionario estará diseñado para abordar exhaustivamente cuatro dimensiones específicas relacionadas con la variable, permitiendo así un análisis más detallado y completo.	1. Rendimiento laboral	1.1. Performance	Encuestas: Cuestionario	1,5
				1.2. Calificación laboral		
			2. Eficiencia	2.1. Gestión de tiempo		6,10
				2.2. Uso adecuado de recursos		
			3. Eficacia	3.1. Habilidades		11,15
				3.2. Conocimiento		
				4.1. Colaboración		
			4. Trabajo en equipo	4.2. Calidad de vida		16,22
				4.3. Ejecución de objetivos		

Nota: Construido por los autores

1.6. Hipótesis de investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.
2. Existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.
3. Existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.
4. Existe relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente de la investigación.

A nivel internacional:

Sierra (2023) en su artículo: Análisis de las dinámicas de la gestión administrativa en municipios de sexta categoría en el departamento de Santander. Tuvo como finalidad reside en examinar de manera detallada las interacciones y procesos inherentes a la gestión administrativa. Para ello, se adopta un enfoque metodológico que integra tanto técnicas cuantitativas como cualitativas, utilizando una combinación de herramientas como encuestas, grupos de discusión y un análisis estructurado a través de matrices, con el fin de obtener una visión más exhaustiva y diversa de los fenómenos en cuestión. Según los hallazgos obtenidos, la investigación pone en evidencia las significativas variaciones presentes entre las entidades que conforman el orden territorial. Estas divergencias están relacionadas, en gran medida, con el grado de desarrollo institucional que presentan cada una de estas entidades, así como con los múltiples y variados contextos en los cuales se lleva a cabo el proceso de gestión. En función de los hallazgos alcanzados, se logró determinar que el 59 % de los gobiernos municipales carecen de los recursos tecnológicos necesarios para implementar adecuadamente la política de gobierno electrónico. Del mismo modo, se evidenció que el 63 % de estas administraciones no lleva a cabo procesos administrativos a través de

medios digitales, debido a la falta de áreas o secciones habilitadas en los sitios web oficiales de dichas entidades para tal fin. En el contexto actual, la evolución en el ámbito tecnológico, junto con la administración eficiente de la información y los recursos mediáticos, ha permitido que los procesos comunicativos se optimicen de manera significativa. Esta mejora en la fluidez de la comunicación se convierte en un factor clave e indispensable para impulsar la actualización y modernización de los mecanismos que estructuran el desarrollo en las organizaciones públicas. No obstante, en contraste, se observa que un 71 % de dichas instituciones indicó que gran parte de su personal opera bajo contratos de prestación de servicios, lo que refleja una tendencia en la gestión de sus recursos humanos. Estos elementos generan obstáculos significativos para el avance sostenido de los diversos procesos y procedimientos, impidiendo su fluidez y continuidad. Esta situación está, además, íntimamente vinculada con la carencia en la formulación y ejecución de estrategias de planificación y control de objetivos, puesto que un 89 % de las entidades no lleva a cabo tales actividades. De manera similar, se observa que el 84 % de las administraciones no implementa mecanismos adecuados para la transición y traspaso de responsabilidades. En conclusión, las entidades territoriales de sexta categoría en Colombia enfrentan serias limitaciones para lograr un desarrollo administrativo adecuado, lo que se debe a diversos factores estructurales. Entre estos obstáculos destacan la insuficiencia de recursos financieros, la escasez de personal capacitado perteneciente a la carrera administrativa, y la ausencia de mecanismos robustos de planificación estratégica. Además, estos municipios carecen de sistemas efectivos para la gestión documental y del conocimiento, así como de innovaciones que permitan optimizar las operaciones. Asimismo, no cuentan con prácticas que simplifiquen los procedimientos internos, todos ellos componentes cruciales para alcanzar los objetivos establecidos en la Constitución. En consecuencia, estas carencias impiden que se cumpla con la prestación eficiente, eficaz y de alto valor público de los servicios que demandan los ciudadanos.

Martínez, Martínez y Pérez (2023) en su estudio: Análisis del desempeño laboral de los trabajadores de una serviteca en la ciudad de Sincelejo, Sucre. La finalidad de este estudio fue examinar detalladamente el rendimiento profesional de los empleados, implementando para ello un enfoque cuantitativo sustentado en un diseño de tipo descriptivo. Para llevar a cabo este proceso, se implementó un análisis sobre un grupo de 13 empleados, quienes fueron elegidos a través de la técnica de muestreo por conveniencia, la cual consiste en seleccionar a los participantes basándose en su accesibilidad o disponibilidad para el estudio. Los hallazgos revelaron que una proporción predominante de los empleados exhibió un desempeño intermedio en las áreas de eficacia y eficiencia laboral. En términos específicos, solo el 23,1% de los trabajadores mostró un nivel efectivo en la dimensión de eficacia, mientras que únicamente el 7,7% demostró ser efectivo. Se identificaron carencias notables en el aspecto relacionado con la iniciativa, observándose que un 30,8% de los empleados manifestaron dificultades significativas en esta dimensión específica. En comparación con otras áreas evaluadas, la categoría de competencias demostró ser el ámbito con los resultados más destacables en términos de efectividad, alcanzando un índice de efectividad de un 46,6%. Se diseñaron e implementaron planes estratégicos destinados a la optimización de las competencias conceptuales, técnicas y de relación interpersonal, con el objetivo de satisfacer las demandas identificadas. Como resultado de los análisis realizados, se determinó como conclusión que se observa una tendencia positiva en relación con el desarrollo y consolidación del rendimiento laboral. Esto se evidencia en un desempeño favorable en términos generales a lo largo de la mayoría de las competencias o dimensiones evaluadas. No obstante, es crucial continuar promoviendo y fortaleciendo las capacidades de los trabajadores con el fin de alcanzar niveles superiores de productividad. De igual manera, resulta de suma importancia promover la creación de un entorno laboral que permita a los empleados percibir que poseen tanto la habilidad como la autoridad necesaria para influir positivamente en los aspectos

motivacionales de su trabajo. Esto les facultará para tomar decisiones autónomas, lo que a su vez puede incidir favorablemente en el grado de satisfacción que experimentan en su labor y en el incremento global de la productividad.

Valarezo, Ramón, Borja y Matamoros (2024) en su artículo: Gestión administrativa de organizaciones financieras de Machala e incidencia en el desempeño del talento humano. El objetivo primordial consistió en identificar las deficiencias presentes en la administración y en los procedimientos vigentes. Con este propósito específico, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de 334 respuestas, utilizando el sistema estadístico MAS, que emplea un muestreo aleatorio simple. Para realizar este análisis, se aplicó una metodología cuantitativa. Los resultados obtenidos evidencian que el personal de las entidades financieras experimenta una percepción de deficiencia en el proceso administrativo, en lo que respecta a varios aspectos clave como la gestión de los procesos financieros, la calidad de los servicios ofrecidos, la satisfacción del cliente, la formación profesional, el sistema financiero en su totalidad, la administración del capital humano y el uso de la tecnología. Esta percepción de ineficacia en dichos ámbitos genera un impacto notable en el desempeño laboral de los empleados y en la calidad de la atención. Se llega a la conclusión de que las instituciones financieras exhiben deficiencias significativas en lo que respecta a la administración y los distintos procedimientos financieros, según los problemas detectados en áreas tales como la gestión de los procesos financieros, la calidad del servicio, la capacitación y el desempeño del personal, así como en la adopción de tecnologías innovadoras. Según la interpretación de los datos estadísticos, es imperativo que las instituciones financieras optimicen los procedimientos financieros involucrados en la administración de las actividades de planificación, organización, dirección y control. Esta optimización es esencial para elevar la calidad del servicio proporcionado a los clientes y para garantizar la satisfacción de sus expectativas y requerimientos.

Yoza y Rodriguez (2024) en su artículo: Gestión administrativa en el desempeño laboral del GAD Parroquial Colonche. Su propósito fue examinar en profundidad cómo la administración y gestión de los recursos y procesos dentro del GAD impactan en la eficacia y eficiencia del rendimiento del personal. Este análisis se orientó a detectar y evaluar posibles áreas que requieren ajustes y mejoras con el fin de potenciar y optimizar el funcionamiento general de la organización. La estrategia metodológica empleada consistió en una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos. En este enfoque integrado, se recurrió tanto a la administración de cuestionarios como a la realización de entrevistas con el fin de obtener y analizar la información necesaria. El análisis de los datos obtenidos muestra que el 70% de los trabajadores valoran la planificación de actividades como transparente y eficaz, mientras que un 67% opina que los procedimientos administrativos son funcionales y adecuados. Por otro lado, resulta alarmante que la totalidad de los participantes en la encuesta manifestó la inexistencia de un mecanismo formal para la evaluación del rendimiento laboral. Respecto a los procesos de formación profesional, un porcentaje del 68% de los trabajadores manifestó haber recibido instrucción específica; sin embargo, un 32% de ellos indicó que el nivel de capacitación recibido no es adecuado ni suficiente para satisfacer plenamente sus necesidades laborales o profesionales. Se concluye que, la administración organizativa dentro del GAD Parroquial de Colonche ejerce una influencia notable en la productividad y desempeño laboral. A pesar de que una mayoría de los trabajadores considera que los procedimientos administrativos en vigencia son efectivos, se observa que una fracción sustancial de ellos detecta la presencia de aspectos que requieren optimización. Este enunciado implica la urgencia de perfeccionar determinados procesos con el objetivo de garantizar una mayor eficiencia operativa, así como de minimizar potenciales puntos críticos que podrían obstaculizar el rendimiento y, en consecuencia, afectar negativamente la productividad.

Vera y Cobacango (2023) en su artículo: Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador). Se planteó como meta el examen exhaustivo de la administración de los procesos administrativos en relación con el rendimiento en el ámbito laboral. Para ello, se adoptó un enfoque metodológico de carácter cuantitativo, orientado a la descripción detallada, utilizando una estrategia de investigación de tipo de campo y un esquema de investigación que no se basa en experimentación. Se implementó un procedimiento de muestreo dirigido con el propósito de seleccionar a los participantes que fueran representativos, resultando en una muestra compuesta por 29 individuos. Se diseñó y aplicó una metodología de encuesta, la cual se sustentó en la utilización de dos cuestionarios distintos: uno dirigido a los miembros del equipo directivo y otro a los empleados de la organización. Los resultados obtenidos mostraron que, en relación con la administración de la gestión, el 42,8% de los participantes reportaron calificaciones que se situaron en el rango bajo. Esto sugiere que es probable que se requieran ajustes o mejoras en dicho ámbito para alcanzar niveles óptimos de desempeño, en contraste, en relación con la evaluación del rendimiento laboral, se constató que un 40.9% de los trabajadores clasificó este rendimiento en un nivel deficiente, lo cual puso de manifiesto la presencia de áreas que requieren una mejora sustancial en el rendimiento laboral dentro de la entidad organizacional. Se ha llegado a la conclusión de que se ha detectado una correlación positiva, con una significancia estadística notable, entre las dos variables analizadas. Esto sugiere que los avances en la administración están vinculados a un incremento en el rendimiento laboral. Sin embargo, es importante destacar que esta relación, aunque presente, es de carácter débil. Los resultados obtenidos destacan la relevancia de implementar una administración eficiente para fomentar un entorno laboral que favorezca una mayor productividad. Sin embargo, se acepta que existen diversos factores adicionales que también afectan el rendimiento de los trabajadores. El entendimiento adquirido en esta materia tiene el potencial

de resultar altamente significativo al proporcionar directrices para el diseño y la implementación de estrategias que busquen optimizar y robustecer la administración en el sector de los productos ecológicos en la región de Manabí, Ecuador.

En el ámbito nacional:

Minaya, Monrroy y Mejía (2024) en su artículo: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal del Servicio de Administración Tributaria, Lima 2021. Su propósito fundamental fue identificar y analizar la correlación entre la gestión administrativa y el rendimiento en el ámbito laboral. La metodología empleada en esta investigación se clasifica dentro del tipo de investigación aplicada, caracterizada por su enfoque cuantitativo. Además, el diseño metodológico adoptado se clasifica como no experimental y de naturaleza transversal, lo que implica que la recolección de datos y el análisis se realizaron en un solo punto en el tiempo, sin manipulación de variables ni intervención directa en el proceso investigado, el dispositivo metodológico consistió en un cuestionario que utilizó una escala Likert de cinco grados, la cual había sido previamente validada a través de la evaluación experta. La técnica de recolección de datos implementada correspondió a la encuesta. En cuanto a la muestra, esta se constituyó por la totalidad de la población objeto de estudio, formada por un total de 35 individuos. El análisis de los datos reveló un valor p con una significancia de ,000 y un coeficiente de correlación calculado de ,843. De acuerdo con la tabla de referencia para las escalas de valores del coeficiente Rho de Spearman, estos resultados permiten concluir que, para los propósitos de esta investigación, existe una correlación extremadamente fuerte entre las dos variables en cuestión. Respecto a la conclusión, se evidencia la presencia de una relación lineal significativa y proporcional directa entre las variables analizadas. De manera similar, esta relación se observa en cada una de las dimensiones de la gestión administrativa. Las sugerencias propuestas contemplan la propagación continua y sistemática de los documentos que definen la

estructura organizativa y las funciones asignadas, con el fin de establecer claramente las responsabilidades. Además, se incluyen programas de capacitación destinados a fortalecer las competencias y habilidades de los empleados. Se plantea también la implementación de evaluaciones regulares del rendimiento laboral, así como la aplicación rigurosa de políticas basadas en el mérito.

Vivanco (2023) en su artículo: Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la Municipalidad de Lince. Se planteó como propósito examinar la conexión existente entre la administración de los recursos organizacionales y el nivel de eficacia en el rendimiento laboral. Para alcanzar este objetivo, se diseñó y se administró una encuesta estructurada utilizando un cuestionario basado en la escala tipo Likert. Este cuestionario fue distribuido a un total de 160 individuos, que incluían directivos, empleados administrativos y otros funcionarios de la municipalidad. Se observó en los resultados que hay una correlación directa y significativa entre una administración que priorice las competencias del personal y el rendimiento de la subgerencia de logística; esta relación también se extiende a sus dimensiones de eficiencia, efectividad y eficacia. Se llega a la conclusión de que existe una conexión o vinculación directa y de considerable relevancia entre la administración organizacional y el rendimiento de la subgerencia de logística.

Ramos (2023) en su tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Aucallama–Huaral–2022. El objetivo principal fue determinar la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el rendimiento en el ámbito laboral. Este estudio se clasifica como correlacional y se considera de carácter fundamental, siendo su diseño de tipo no experimental y utilizando un enfoque cuantitativo. Se ha llevado a cabo una evaluación exhaustiva de la población laboral de la organización, considerando un total de 51 trabajadores. A partir de este grupo, se ha calculado que 45 empleados cumplen con los criterios para ser incluidos en la muestra, conforme a los

resultados obtenidos mediante la aplicación de las fórmulas estadísticas pertinentes. En lo que respecta a los hallazgos relativos a la administración de la gestión, se observó que el 62% de los resultados manifestaron niveles intermedios, mientras que un 33% exhibieron niveles elevados, y el 5% restante correspondió a niveles bajos. En relación con el rendimiento laboral, se observa que el 49% de los individuos alcanza niveles considerados superiores, mientras que el 36% se ubica en niveles que se califican como muy superiores. Por otro lado, el 15% restante se sitúa en niveles que se determinan como inferiores en comparación con los estándares establecidos. A partir del análisis de las pruebas estadísticas, se puede concluir que existe una relación positiva de gran relevancia y considerable magnitud entre las variables en cuestión, con un nivel de significancia estadística de ($p=,000 <,05$), en otras palabras, conforme la municipalidad implemente una gestión administrativa óptima que se funda en la aplicación eficaz de los elementos fundamentales de la administración, los empleados tendrán la posibilidad de experimentar un aumento en su motivación. Esto, a su vez, llevará a que desarrollen sus labores con un rendimiento que se caracterice por su adecuación y eficiencia.

Orizano (2023) en su estudio: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pachitea. Su propósito consistió en determinar el grado de correlación existente entre la administración efectiva y el rendimiento laboral del equipo de trabajo. Este estudio se caracteriza por un enfoque cuantitativo, al no realizar intervenciones experimentales y adoptar una metodología de diseño transversal. La totalidad del personal administrativo fue incluida en la población objeto de estudio, mientras que la muestra específica que se examinó consistió en un total de 63 empleados. Para la recolección de datos, se empleó la metodología de encuesta, siendo el cuestionario el instrumento utilizado para la obtención de la información. Entre los hallazgos obtenidos, se observa que el 55.6% de los empleados sostienen que la administración de la gestión es insuficientemente apropiada. Por

otro lado, el 54.0% de los trabajadores manifiestan un desacuerdo en relación con la municipalidad. Este dato sugiere claramente que la mayor parte de los empleados perciben una escasa congruencia con el municipio, dado que predominan las dudas y la incertidumbre entre ellos. La razón subyacente de este resultado puede ser atribuida a la falta de congruencia observada entre los elementos clave de la calidad del trabajo, la productividad y la disciplina laboral. Específicamente, se evidencia una escasa alineación o acuerdo entre estos aspectos fundamentales, lo que contribuye significativamente a la aparición de dicho resultado. Se manifiesta como conclusión que existe una correlación entre la administración efectiva y el rendimiento laboral. Esto se fundamenta en los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis, donde el valor de significancia bilateral “p”, que resulta ser cero, es menor que el margen de error anticipado, establecido en 0,01. Adicionalmente, las variables en cuestión presentan una correlación positiva de moderada magnitud, cuyo coeficiente se sitúa en 0,540. Este valor sugiere la existencia de una relación directa entre las variables, tal como se evidencia a través del índice de correlación de Rho de Spearman.

Ticse (2024) en su tesis: Gestión administrativa y el desempeño laboral en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local del Distrito De Pangoa – Junín – 2023. El propósito principal del estudio consistió en establecer la conexión existente entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral. La investigación se clasificó como básica, con un enfoque correlacional en términos de nivel. El enfoque metodológico general se fundamentó en un enfoque científico, utilizando el método específico de análisis y un diseño descriptivo correlacional de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por un total de 52 trabajadores administrativos. Para la recolección de datos, se empleó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento de recopilación. Los hallazgos revelan, en términos descriptivos, que la variable de gestión administrativa se percibe como adecuada en un 59,00% en el contexto de su implementación dentro de la institución. En contraste, el desempeño

laboral es evaluado como regular, alcanzando un 83,00% en dicha valoración. Se llega a concluir que, al examinar la interrelación entre las variables, los datos evaluados indican una correlación positiva. Esto sugiere que existe una influencia directa entre las variables bajo estudio, respaldada por un coeficiente de correlación de 0,820. Este valor refleja una asociación fuerte y significativa, complementada por un nivel de significancia de 0,000, que indica que la relación observada no es el resultado del azar. En otras palabras, una optimización en la administración conducirá a una mejora significativa en el rendimiento profesional del equipo de trabajo que se desempeña dentro de la entidad.

Pariachi (2023) en su tesis: *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari – 2021*. Se centró en analizar en profundidad la conexión existente entre las prácticas de gestión administrativa y los niveles de rendimiento observados en el ámbito laboral. Se emplearon métodos específicos que incluyeron el enfoque mixto, el descriptivo, el hipotético-deductivo, el estadístico y el analítico-sintético. La naturaleza de la investigación se clasificó como aplicada, con un enfoque en la relación entre variables, y se situó dentro de un nivel correlacional. El diseño metodológico adoptado fue de tipo no experimental, caracterizado por ser transeccional, descriptivo y correlacional. Estuvo compuesta la población por 56 funcionarios públicos, quienes participaron en el proceso de recolección de datos a través de una encuesta (metodología empleada). Para tal fin, se utilizaron cuestionarios (herramienta específica) que han sido rigurosamente sometidos a pruebas de confiabilidad y validez. Los datos obtenidos evidencian que el 32,14% de los participantes en la encuesta manifiestan su conformidad con la afirmación de que la administración eficaz les proporciona un manejo óptimo de sus recursos. En otras palabras, la administración posee una naturaleza sistémica, dado que se constituye como el agente que articula acciones de manera coherente, orientadas hacia la consecución de metas específicas mediante la ejecución de las funciones tradicionales. En contraste, el 42,86% de los

participantes en la muestra manifestaron su desacuerdo respecto a la afirmación de que el personal exhibe un rendimiento laboral sobresaliente. Esto implica que la administración municipal no parece reconocer que el rendimiento laboral constituye un factor crucial para la consecución de las metas y objetivos establecidos. Por ende, resulta fundamental que se establezca una conexión continua entre la eficiencia y la productividad en el entorno laboral de los empleados. Adicionalmente, mediante la aplicación del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall, se obtuvo un valor de $t = 0,800$, acompañado por una significancia bilateral con un valor $p = 0,000$. Este resultado permite concluir que se establece una relación positiva significativa entre las variables. En virtud de lo anterior, se sugirió a la entidad municipal que hiciera un uso adecuado de los conocimientos obtenidos a partir del análisis realizado, con el objetivo de formar de manera adecuada a su equipo de trabajo. Esta formación tiene como fin optimizar el rendimiento profesional del personal mediante la implementación efectiva de los principios de gestión administrativa.

En el ámbito local:

Quecara (2024) en su tesis: Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, Departamento de Puno, periodo 2022. Se enfocó en identificar la conexión existente entre la administración de los recursos y la efectividad del rendimiento laboral de los empleados. Para llevar a cabo este estudio, se aplicó una metodología que consistió en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de investigación no experimental con un corte transversal. Además, se adoptó un alcance descriptivo y correlacional para el análisis de los datos. El grupo de individuos evaluado en el estudio consistió en un total de 100 empleados, y la metodología empleada para la selección de la muestra fue la de censar a toda la población objetivo. La técnica metodológica aplicada para la recolección de datos fue la utilización de encuestas. Los hallazgos obtenidos fueron los siguientes: en el ámbito específico de la dimensión correspondiente al proceso de

planificación y su relación con el rendimiento en el ámbito laboral, se observó un valor de 0.888, este valor sugiere la presencia de una asociación positiva fuerte; en el ámbito de la dimensión procesal de la organización y en relación con el rendimiento laboral, se observó un coeficiente de correlación de 0.900, lo cual denota una relación positiva extremadamente robusta; respecto al proceso de dirección y el desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.347 surgiendo que existe una relación positiva de baja intensidad; en cuanto al control y el rendimiento laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.512, lo cual indica la existencia de una relación positiva de intensidad media. Se concluye que, dado que se observa una correlación positiva significativa entre las variables, como lo indica el coeficiente Rho de Spearman, que tiene un valor de 0.738, se puede inferir que la gestión administrativa tiene un impacto significativo en el desempeño laboral.

Castro (2023) en su estudio: Auditoría de desempeño y la gestión administrativa del Centro Poblado Boca del Río de Tacna, 2022. Se centró en identificar y analizar la conexión existente entre la auditoría de desempeño y la administración efectiva. Este estudio se enmarca dentro de un modelo fundamental de investigación, con un enfoque correlacional en su nivel de análisis, y se caracteriza por su diseño no experimental. Se implementó un cuestionario específico que abarca tanto las variables individuales como la interrelación entre ellas. La muestra de estudio está constituida por un total de 32 empleados, quienes conforman la población objeto de la investigación. Los datos recopilados posibilitaron arribar a la conclusión de que se evidencia una conexión directa y estadísticamente relevante entre las variables analizadas, con un valor p de .001 y un coeficiente de correlación de Spearman de .758. En lo que concierne a la administración, se determinó que un 43.75% de los casos alcanza un nivel de desempeño considerado regular. En lo que respecta al ámbito de la auditoría de desempeño, el 59,4% de los empleados que participaron en la encuesta evaluaron este aspecto como de un nivel elevado. Se sugiere que llevar a cabo la implementación de una auditoría de desempeño con el

objetivo de optimizar la ejecución de la gestión administrativa. Esta recomendación se fundamenta en la premisa de que un incremento en la eficacia, eficiencia, economía y calidad en la provisión de bienes y servicios a la comunidad redundará en una mejora en la satisfacción de los ciudadanos respecto a la calidad de los servicios. En consecuencia, se postula que una auditoría de desempeño más rigurosa y frecuente contribuirá significativamente a una gestión administrativa más eficiente y efectiva.

Giron (2023) en su tesis: Trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Tacna, 2020. Se planteó como propósito analizar la conexión existente entre la colaboración en equipos y el rendimiento en el entorno laboral. Desde una perspectiva metodológica, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, clasificado como básico en su naturaleza, y se ubicó en el nivel correlacional, caracterizándose por un diseño no experimental y de carácter transversal. En cuanto a la muestra, se seleccionaron 259 colaboradores para llevar a cabo el análisis. Como consecuencia de la situación descrita, se llevó a cabo la aplicación de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, dado que el tamaño de la muestra en cuestión superó las 30 unidades. La evaluación de los datos obtenidos a través de esta prueba estadística permitió que los resultados de la investigación fueran analizados utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Los resultados de dicha prueba indicaron una significancia asintótica de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,993 que determinó una correlación positiva sumamente elevada, lo que llevó a la conclusión de que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. De manera análoga, se propuso la incorporación de estrategias de comunicación interna dentro de las actividades de la empresa. En otras palabras, las iniciativas innovadoras en el ámbito de la comunicación deben ser manifestadas en situaciones específicas. Además, se recomienda el desarrollo de nuevos canales de comunicación interna con el fin de optimizar la fluidez y la adaptabilidad de los mensajes transmitidos.

Rucano Llerena, R. N. (2024) en su estudio: Gestión administrativa y eficacia organizacional de los comedores populares, distrito Aplao, Castilla, Arequipa, 2024. Se focalizó en la identificación y análisis de la relación entre la administración efectiva y el rendimiento organizacional. En cuanto al diseño metodológico, se emplea un enfoque de investigación básica caracterizado por una metodología cuantitativa, que se orienta hacia una descripción detallada y una correlación entre variables. Este estudio no posee un carácter experimental y se lleva a cabo en un marco temporal transversal. La muestra poblacional está compuesta por un total de 204 beneficiarios, quienes forman parte del grupo de interés para esta investigación. Entre los hallazgos obtenidos en el ámbito de la gestión administrativa, se observa que el 38.2% de los casos exhibe un nivel de desempeño alto, mientras que el 42.5% presenta un nivel medio y el 19.3% se clasifica en un nivel bajo. Al examinar las distintas dimensiones de esta gestión, se observa que en la dimensión de planificación (denominada también como Planteamiento), el 23.6% de las instancias alcanza un nivel alto, en tanto que la dimensión de organización se sitúa en un 41.0% en el rango alto, la dimensión de dirección alcanza un 32.1% en dicho rango, y la dimensión de control se encuentra en un modesto 6.6% en el nivel alto. En términos de eficacia organizacional, el 49.1% de los casos alcanza un nivel alto, el 33.5% se sitúa en un nivel medio y el 17.5% corresponde a un nivel bajo. En cuanto al enfoque basado en objetivos, el 49.5% de los casos se clasifica en un nivel alto, mientras que el enfoque centrado en los recursos del sistema muestra que el 61.8% de los casos se encuentra en un nivel medio. Finalmente, el enfoque basado en valores en competencia revela que el 62.7% de los casos alcanza un nivel alto. Se alcanza concluir que se establece una vinculación de naturaleza favorable entre la administración de recursos y los métodos de eficacia dentro de la organización, evidenciada por la existencia de correlaciones de intensidad moderada a elevada en los siguientes enfoques: el enfoque orientado a objetivos, con un coeficiente de correlación de 0.498 (ρ); el enfoque basado en los recursos del sistema, con un coeficiente de 0.412 (ρ); y el

enfoque que prioriza valores en competencia, con un coeficiente de 0.563 (rho). Se establece que existe una relación estadísticamente significativa y robusta entre las variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de 0.593, lo cual implica que una administración eficiente se encuentra correlacionada positivamente con un incremento en los niveles de efectividad alcanzados.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión administrativa

Según lo planteado por Montesdeoca, Salazar y López (2018), la administración se define como el conjunto de acciones llevadas a cabo con el propósito de alcanzar las metas organizacionales, las cuales se logran mediante la adecuada sincronización del equipo humano y el uso eficiente de los recursos disponibles, los cuales son obtenidos y gestionados a través de las actividades productivas o el rendimiento de la organización.

Murillo, Erazo, Quevedo y Narvárez (2019) consideran que se trata de una concentración de diversas actividades orientadas a guiar el funcionamiento de una organización, a través de la implementación de un enfoque sistemático que abarca la administración eficaz de tareas, recursos y esfuerzos. Este enfoque se sustenta en la capacidad de ejercer control y sincronización sobre los diferentes roles y las variadas acciones ejecutadas en el interior de la organización, lo que posibilita no solo la detección oportuna de problemas, sino también el logro de los objetivos establecidos.

De acuerdo con la perspectiva ofrecida por Peña, Milligan y Galarza (2022), la gestión empresarial se conceptualiza como el conjunto de actividades que abarca la planificación, organización, dirección y supervisión de los recursos dentro de una empresa o entidad, con el propósito de alcanzar sus metas establecidas. Este proceso integral comprende, en primer lugar, la toma de decisiones estratégicas, que permite identificar y analizar los problemas emergentes. A continuación, implica la formulación de políticas y el desarrollo de procedimientos

específicos, la implementación y supervisión de los mismos, así como la evaluación continua del desempeño organizacional.

De acuerdo con Ramírez, Ramírez y Calderón (2017), la gestión administrativa se conceptualiza como el conjunto de acciones orientadas a activar y regular la estructura organizativa a través de la organización, planificación, control y dirección, los cuales constituyen los componentes esenciales del proceso administrativo. Este enfoque posibilita la toma de decisiones en el momento adecuado, orientadas a llevar a cabo acciones que faciliten la consecución de los objetivos institucionales. Para lograr este propósito, es indispensable que los procesos administrativos se desarrollen de manera sistemática, comenzando con la planificación de las actividades a ejecutar, facilitando así la toma de decisiones. A esto le sigue la organización de dichas actividades; posteriormente, la dirección de estas acciones se lleva a cabo mediante la coordinación de las mismas, con el fin de cumplir los objetivos propuestos, sin omitir la supervisión continua de las actividades.

Según la perspectiva de Caldas, Reyes y Heras (2017), el proceso en cuestión debe ejecutarse con el mayor grado de eficiencia y eficacia posible. Para alcanzar este objetivo, es imperativo que el proceso cumpla con una serie de condiciones esenciales: debe desarrollarse de manera segura y rigurosa, además de procurar la minimización de los costos asociados. Adicionalmente, es crucial que el proceso se lleve a cabo en un marco temporal adecuado. En consecuencia, para lograr una reducción de costos tanto en términos económicos como temporales, el proceso debe estar estandarizado, lo que facilitará la optimización de recursos y tiempos.

En resumen, se trata del conjunto de acciones que se llevan a cabo para orquestar el esfuerzo colectivo de un grupo, lo que implica la estrategia mediante la cual se busca alcanzar metas o propósitos específicos con la colaboración tanto de individuos como de recursos materiales, a través de la ejecución de tareas fundamentales que incluyen la planificación, la organización, la dirección y el control.

Beneficios

La administración eficaz, a través de la dirección meticulosa y ordenada de actividades, esfuerzos y recursos, facilita la anticipación de posibles dificultades futuras y, más crucialmente, asegura la obtención de resultados positivos para la organización. Según lo expuesto por Gonzales y Andrade (2022), las principales ventajas que una empresa puede alcanzar al implementar una gestión administrativa apropiada son las siguientes:

- **Aumento en la eficiencia productiva:** En primer término, la adecuada implementación de la gestión administrativa facilita la ejecución de los procedimientos empresariales de manera más fluida y simplificada. Este ajuste en la metodología operacional contribuye a la mejora en la eficacia de todas las actividades dentro de la organización. Como resultado, se produce un aumento en la eficiencia productiva, ya que es posible revisar y ajustar los procedimientos que inciden negativamente en el rendimiento productivo.
- **Enfocarse en la consecución de metas:** En segunda instancia, al concentrar la totalidad de las tareas y actividades hacia el logro de metas específicas, se asegura que todos los esfuerzos y recursos se orienten hacia una misma dirección. Este enfoque se materializa a través de una planificación meticulosa, el diseño de un conjunto de estrategias claramente articuladas y la operación sinérgica de un equipo de trabajo. La conjunción eficaz de estos elementos asegura que los objetivos se cumplan dentro de los plazos estipulados.
- **Optimización de los recursos:** En tercer lugar, una vez que los objetivos y las estrategias estén claramente establecidos y los equipos de trabajo estén adecuadamente coordinados, es posible lograr una optimización integral de los recursos. Esto incluye una reducción significativa en el empleo de recursos como el tiempo, el dinero y los materiales, dado que su utilización se realiza de manera más inteligente y eficiente. El proceso administrativo, que ha sido objeto

de desarrollo desde tiempos antiguos, ha experimentado una evolución a lo largo del tiempo, adaptándose y transformándose en función de los contextos históricos y las dinámicas sociales. Conceptos fundamentales como organización, liderazgo, estructura y habilidades se han integrado en los procesos de gestión administrativa, reflejando su constante adaptación y refinamiento.

Proceso administrativo

Según Arzube y Bustos (2017), el concepto se describe como una serie de fases que facilitan la realización de diversas tareas en el ámbito empresarial, las cuales resultan imprescindibles para la consecución de los objetivos establecidos. En este sentido, es fundamental comprender que dicho proceso se divide en dos fases principales: la dinámica y la mecánica. En la fase dinámica se integran las etapas correspondientes al control y la dirección, mientras que en la fase mecánica se incluyen las etapas de organización y planificación.

De acuerdo con Blandez (2014), el concepto de proceso administrativo abarca las funciones fundamentales realizadas por el administrador, que incluyen la planificación, la organización, el control y la dirección. Este término es utilizado para describir el proceso administrativo debido a que en el ámbito empresarial se estructuran de manera sistemática las diversas actividades cruciales con el fin de lograr las metas organizacionales. Dicho proceso comienza con la definición de los objetivos, seguido por la identificación de los recursos necesarios. Posteriormente, se procede a la coordinación de las actividades requeridas y se implementa un mecanismo de seguimiento para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Según Luna (2015), el proceso administrativo presenta una serie de beneficios notables, entre los cuales se destaca la provisión de directrices precisas que facilitan la implementación efectiva de la administración. Este proceso permite obtener una visión integral y comprensible de las operaciones, permitiendo a las diversas etapas del mismo integrarse con

las convicciones y valores, así como con los recursos disponibles. Su carácter flexible facilita un avance sustancial en el estudio de la administración, favoreciendo la aplicación práctica de las habilidades y conocimientos por parte de los responsables administrativos. Además, ofrece a los gerentes una comprensión clara del problema y de las estrategias posibles para su resolución.

En síntesis, la gestión administrativa dentro de las organizaciones implica la integración de esfuerzos sincronizados destinados a la realización de sus tareas y objetivos; estos esfuerzos coordinados se manifiestan como el medio facilitador para alcanzar una mayor eficiencia organizacional. La eficiencia, eficacia, y la coordinación de actividades, que abarca tanto la productividad como la utilización de recursos, constituyen el propósito fundamental de una administración efectiva. Por consiguiente, es imprescindible llevar a cabo un análisis exhaustivo de sus fases operativas, tanto en términos mecánicos como dinámicos.

Dimensiones

➤ Planificación

Según Cano (2017), la planeación constituye un acto deliberado y consciente mediante el cual se ejerce una influencia favorable y formal sobre el futuro de una organización. En otras palabras, la planeación se fundamenta en un proceso a través del cual los líderes de una entidad organizacional trazan la ruta que deben seguir para alcanzar sus metas establecidas. Es crucial subrayar que la planeación reviste una importancia significativa, dado que se basa en la capacidad interna de la empresa y facilita la organización de las diversas actividades a realizar dentro de la misma. De esta manera, se la considera una herramienta estratégica esencial que permite identificar las oportunidades y, en consecuencia, tomar decisiones más informadas y beneficiosas para la empresa. No obstante, a menudo se da por hecho que la planeación es superflua, y en tales casos, se tiende a reaccionar únicamente en función de las

circunstancias presentes, buscando adaptarse a ellas en lugar de anticiparse y planificar proactivamente.

De acuerdo con Chiavenato (2019), la identificación previa de los objetivos organizacionales es fundamental para la gestión efectiva. Este proceso implica definir detalladamente los fines que se persiguen, especificando el tiempo requerido y los recursos necesarios para alcanzar dichos fines. En el marco de la gestión, existen diversos documentos que formalizan estos objetivos organizacionales. Entre estos documentos se incluyen políticas, directrices, metas, programas, procedimientos, métodos y normas. La planificación, en este contexto, establece claramente el destino que se busca alcanzar, determinando qué acciones deben llevarse a cabo, en qué momento, de qué manera y en qué secuencia.

En términos generales, implica el establecimiento sistemático de objetivos, la formulación precisa de metas, la asignación estratégica de recursos, y la ejecución de todas las actividades que se desarrollan dentro de un intervalo temporal específico en el contexto de una entidad organizacional.

➤ Organización

Según Bueno, Ramos y Berrelleza (2018), la fase de organización se define como el proceso de determinación y diseño de las responsabilidades, funciones, procedimientos y estructuras dentro de una empresa. Esta etapa implica la implementación de técnicas y la instauración de métodos orientados a la simplificación del trabajo. La organización comienza una vez que los planes y objetivos empresariales han sido definidos; su propósito es, por tanto, estructurar y coordinar los diversos elementos necesarios para alcanzar dichos objetivos. En este contexto, se realiza una coordinación meticulosa y un orden riguroso de los recursos. La esencia de la organización radica en la coordinación integral de todos

los recursos y actividades para facilitar la labor de los empleados. Entre sus principales beneficios se encuentra la eliminación de la redundancia en las funciones, lo cual garantiza que las acciones adoptadas contribuyan a la eficiencia operativa de cada trabajador.

De acuerdo con Chiavenato (2019), se facilita la integración y estructuración de los distintos departamentos o secciones que forman parte de la empresa. Esta forma de organización se fundamenta en una estructura lógica y en una delimitación precisa de los roles y responsabilidades de los individuos dentro de la entidad.

En síntesis, se establece como el núcleo fundamental para la asignación de todos los recursos disponibles, que abarcan aspectos financieros, materiales, tecnológicos, informativos y humanos, con el propósito de garantizar la ejecución eficiente del trabajo y la consecución de cada uno de los objetivos previamente establecidos.

➤ Dirección

De acuerdo con Chiavenato (2019), la implementación efectiva de una institución implica su puesta en marcha operativa, lo que está intrínsecamente relacionado con la distribución de los recursos humanos. En esta fase, es esencial asignar al personal a sus respectivos roles en función de sus competencias, experiencia y desempeño observable. No obstante, el éxito en esta asignación está condicionado a la orientación y motivación proporcionadas, las cuales son cruciales para alcanzar los resultados deseados. Además, es fundamental considerar las dinámicas de las relaciones interpersonales entre los administradores y sus subordinados en los diversos estratos jerárquicos de la organización.

En síntesis, su función primordial es estimular y activar las actividades de la entidad, la cual está interrelacionada con la ejecución de diversas acciones, tareas y el proceso de implementación, en

relación directa con los individuos involucrados. Esta función está profundamente conectada con la organización y disposición del capital humano o recursos dentro de la estructura organizativa.

➤ Control

De acuerdo con la visión de Luna (2015), el control se erige como la fase final en el proceso administrativo, cuyo propósito fundamental es la evaluación exhaustiva de las actividades desarrolladas en las etapas precedentes, que comprenden la dirección, organización y planificación. Este proceso de control es esencial para obtener un panorama verídico y actualizado de la situación real de la empresa, independientemente de que la entidad disponga de una dirección competente, una estructura organizacional adecuada y planes bien elaborados. Además, Luna conceptualiza el control como un procedimiento que facilita la monitorización de las acciones en curso mediante la medición, valoración y evaluación de los planes implementados. Su objetivo primordial es identificar cualquier desviación de los estándares previstos, permitiendo así la adopción de medidas correctivas pertinentes.

Según Chiavenato (2019), el proceso permite evaluar y asegurar que los resultados previstos, los cuales han sido meticulosamente planeados, organizados y dirigidos, se hayan alcanzado conforme a los objetivos establecidos. Este proceso implica la verificación de si la actividad, que ha sido objeto de control, ha logrado cumplir con los objetivos previamente definidos. Además, incluye el establecimiento de parámetros o criterios específicos, la observación y comparación del rendimiento obtenido, y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario.

En síntesis, se trata de confirmar que todas las actividades programadas se hayan ejecutado conforme a la estrategia previamente establecida. Este proceso tiene como objetivo principal evaluar los

resultados obtenidos y detectar cualquier inconveniente que pueda surgir, con el propósito de optimizar el procedimiento en la toma de decisiones

Variable 2: Desempeño laboral

Según Reyes (2021) resulta fundamental en el contexto organizacional, dado que ejerce una influencia directa sobre los niveles de productividad, eficiencia y éxito global de la entidad empresarial. Este concepto abarca el desempeño y la calidad del trabajo ejecutado por los colaboradores en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones designadas.

Por otro lado, según Alles (2006), dicho instrumento sirve tanto para la orientación como para la supervisión del personal. Igualmente, permite una evaluación detallada del desempeño de la gestión individual. El autor también subraya que las evaluaciones del rendimiento son cruciales y tienen un impacto significativo en la dinámica entre superior y subordinado. En concordancia, el rendimiento laboral tiene una relevancia primordial en las organizaciones empresariales, por lo que resulta necesario valorar el rendimiento de los empleados para asegurar que estos cumplan con sus objetivos, metas establecidas y las tareas asignadas. Además, la implementación de una evaluación continua es esencial en el ámbito empresarial, ya que fomenta una competencia saludable entre los trabajadores, motivándolos a ofrecer su mejor desempeño y aspirar a posiciones de mayor responsabilidad.

De acuerdo con la perspectiva de Palmar y Valero (2022), se concibe como la manera en que un empleado lleva a cabo sus funciones dentro de su entorno de trabajo. La calidad de este desempeño se determina en función del grado en que el trabajador cumple con las tareas y responsabilidades que le son requeridas por la organización. En este contexto, cada entidad organizacional aspira a que sus empleados realicen sus actividades con un alto grado de eficiencia, contribuyendo así al desarrollo y expansión de la empresa, al mismo tiempo que motiva a los colaboradores para alcanzar las metas establecidas por la organización.

Chiavenato (2019) sostiene que el rendimiento en el ámbito laboral se conceptualiza como el conjunto de acciones y comportamientos significativos que se manifiestan en los empleados con el fin de alcanzar sus metas dentro de la estructura organizativa. De esta forma, se postula que un rendimiento laboral eficiente contribuye positivamente al fortalecimiento de la organización. Además, este rendimiento puede ser visto desde una perspectiva estratégica, donde se establece una correlación entre los objetivos alcanzados y los recursos organizativos empleados para su consecución. Así, se concluye que el rendimiento laboral implica la adquisición de conocimientos estratégicos que se relacionan estrechamente con los objetivos y los recursos disponibles en la organización. De igual manera, el rendimiento laboral guarda una estrecha relación con la identidad organizacional.

En el contexto de esta afirmación, Siccha (2019) conceptualiza el rendimiento laboral como la habilidad que posee una organización para lograr sus metas a través del empleo óptimo y eficiente de sus recursos, destacando el papel crucial del talento humano. Este talento se manifiesta en la competencia necesaria para desempeñar su función de manera efectiva, posicionándose como un componente estratégico fundamental para el éxito organizacional. De hecho, el rendimiento laboral es la base de toda ventaja competitiva, siendo esencial para el logro de objetivos y resultados positivos dentro de una empresa. Por consiguiente, el desempeño de cada colaborador adquiere una relevancia crítica, dado que refleja la efectividad de las tareas que ejecutan los empleados. De igual forma, el rendimiento laboral es vital para alcanzar mayores logros y resultados favorables, considerando que los trabajadores son un elemento indispensable para el progreso y crecimiento de la empresa.

En términos generales, el concepto abarca las actividades ejecutadas por una persona en el contexto de su entorno laboral, en el que exhibe de manera integral todas las competencias, destrezas y capacidades necesarias para la correcta realización de las tareas asignadas dentro de una entidad organizacional. El rendimiento en el ámbito laboral se configura como un

elemento crucial para una corporación que aspira a sobresalir en el mercado competitivo, mediante una administración eficaz y eficiente de sus recursos y procesos.

Importancia

De acuerdo con Parra (2018), la eficacia en el ámbito laboral reviste una importancia fundamental, ya que abarca la provisión de formación y oportunidades de avance profesional, la instauración de un canal de comunicación eficiente, la oferta de retroalimentación constructiva, así como el reconocimiento de los éxitos y esfuerzos realizados por los empleados. Un desempeño óptimo en el trabajo favorece el éxito y expansión de la empresa, al mismo tiempo que promueve el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

El desempeño en el contexto profesional se erige como un componente esencial para alcanzar el éxito dentro de las organizaciones. Por ende, es crucial implementar un análisis metódico y exhaustivo del rendimiento en todas las entidades, sin distinción del tipo de actividad económica que lleven a cabo. Al dirigir la atención hacia aspectos como las habilidades y competencias, el grado de motivación, las condiciones del entorno laboral y el proceso de crecimiento profesional, las organizaciones pueden perfeccionar la eficacia de sus empleados. Este enfoque, a su vez, contribuye a lograr resultados óptimos en términos de eficiencia operativa, productividad y nivel de satisfacción de los trabajadores.

Conforme a lo señalado por Restrepo, Estrada y Ballesteros (2017), la eficiencia en el rendimiento laboral reviste una trascendencia crucial para las organizaciones empresariales, debido a una serie de motivos esenciales.

- **Productividad y eficiencia:** La excelencia en el desempeño laboral está intrínsecamente vinculada a la capacidad de los empleados para ser productivos y eficientes. Cuando los trabajadores llevan a cabo sus

responsabilidades de manera efectiva y con altos estándares de calidad, se logra una maximización de la producción y una optimización de los recursos disponibles.

- Logro de metas: Un desempeño profesional robusto y constante facilita la consecución de las metas empresariales. Los colaboradores que exhiben un elevado nivel de eficacia y se empeñan en alcanzar los objetivos fijados juegan un papel crucial en el impulso del éxito integral de la entidad organizacional.
- Optimización de la excelencia: Un desempeño laboral eficiente se manifiesta en una elevación de la calidad de los bienes o servicios proporcionados por la organización empresarial. Los colaboradores que muestran un alto grado de compromiso y competencia están mejor preparados para adherirse a los parámetros de calidad definidos y para atender de manera efectiva las demandas y expectativas de los consumidores.
- Competitividad: La excelencia en el desempeño laboral puede ser determinante en un contexto empresarial de alta competitividad. Las organizaciones que cuentan con trabajadores sumamente capacitados y dedicados obtienen una ventaja competitiva, dado que poseen la capacidad de innovar, adaptarse con agilidad a los cambios y proporcionar un servicio al cliente que destaca por su calidad excepcional.
- Retención y atracción de talento: El reconocimiento y la valoración de la excelencia en el rendimiento profesional constituyen elementos fundamentales para la retención y atracción de recursos humanos en una entidad empresarial. Los trabajadores que experimentan un alto nivel de motivación y satisfacción con su rendimiento laboral muestran una mayor inclinación a mantenerse en la organización y a promoverla como un entorno favorable para el desarrollo profesional.

- Evolución y expansión: La efectividad en el rendimiento laboral está estrechamente relacionada con la evolución y expansión tanto de los individuos empleados como de la entidad organizacional en su totalidad. Los individuos que evidencian un rendimiento destacable frecuentemente obtienen oportunidades para el avance profesional, ascensos jerárquicos y el incremento de responsabilidades, lo cual, a su vez, propicia su desarrollo personal y favorece la expansión y progresiva mejora de la empresa.

Factores que influyen en el desempeño

Según lo estipulado por los académicos González y Rodríguez (2019), dentro de su investigación, se enumeran los siguientes elementos:

- Capacidades y aptitudes: Es imperativo que los colaboradores cuenten con las destrezas técnicas y el entendimiento requerido para ejecutar sus responsabilidades de manera eficiente.
- Motivación: La motivación representa un factor esencial para el óptimo rendimiento en el entorno laboral. Los colaboradores que experimentan un alto grado de motivación tienden a exhibir un mayor grado de compromiso, adoptando una actitud proactiva y mostrando una profunda dedicación hacia sus responsabilidades profesionales.
- Contexto laboral: Un entorno profesional que propicia un clima de trabajo positivo, caracterizado por relaciones interpersonales armoniosas, una comunicación eficiente y el respaldo constante por parte de los superiores jerárquicos, facilita una mayor calidad en el desempeño de las funciones laborales.
- Suministro de recursos y herramientas: Facilitar a los empleados la disponibilidad de recursos adecuados, así como herramientas y tecnología pertinentes, les otorga la capacidad de ejecutar sus tareas con un alto grado de eficiencia y efectividad.
- Capacitación y desarrollo: La educación constante y el avance profesional contribuyen significativamente a la optimización de las

competencias y saberes de los trabajadores, resultando en una mejora notable en su rendimiento laboral.

Estrategias para mejorar el desempeño

Según lo expuesto por los autores Barquero, Barquero, Rodríguez y Huertas (2017), las entidades organizacionales tienen la capacidad de adoptar diversas tácticas, tales como:

- Formular objetivos precisos y alcanzables, abarcando tanto las metas personales como las orientadas al colectivo.
- Facilitar una evaluación sistemática y continua, que sea edificante y orientada a la mejora, respecto a la eficacia y el rendimiento laboral de los miembros del equipo. Esta retroalimentación debe ser proporcionada de manera periódica y debe estar diseñada para fomentar el desarrollo profesional y la optimización de las competencias individuales y colectivas de los empleados.
- Brindar posibilidades de crecimiento profesional y formación especializada con el objetivo de optimizar las competencias y el acervo cognitivo.
- Identificar y valorar adecuadamente los éxitos alcanzados y el desempeño sobresaliente demostrado por los miembros del personal.
- Promover la creación y el mantenimiento de un entorno laboral caracterizado por una atmósfera constructiva y cooperativa.
- Implementar mecanismos de comunicación que sean no solo funcionales y eficientes, sino también caracterizados por la transparencia y accesibilidad, con el objetivo de asegurar una interacción fluida y sin barreras entre los integrantes del equipo y los responsables de la dirección.
- Fomentar la implicación proactiva de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y en la resolución de cuestiones vinculadas a sus tareas laborales.

Dimensiones

➤ Rendimiento laboral

Alles (2006) destaca la importancia de implementar un sistema diseñado para evaluar el rendimiento laboral, basado en un análisis exhaustivo de los puestos de trabajo. Este enfoque evaluativo debe enfocarse específicamente en aquellas actividades que podrían comprometer el éxito organizacional. No obstante, es crucial que dicho sistema no considere características que no guarden relación con el desempeño laboral, tales como el género, la raza o la edad.

En resumen, se refiere a la eficacia con la que los empleados ejecutan sus tareas y alcanzan los objetivos establecidos por la organización. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado, e involucra aspectos como la eficiencia, la puntualidad y el cumplimiento de metas. Un alto rendimiento laboral implica una combinación de habilidades, motivación y recursos adecuados que permiten a los empleados contribuir significativamente al éxito de la empresa.

➤ Eficiencia

Según Chiavenato (2019), la noción de eficiencia se refiere a la consideración de los recursos, métodos y procedimientos empleados en un proceso. Esta requiere una adecuada planificación y organización con el propósito de garantizar que la utilización de los recursos sea la más efectiva posible. En este contexto, la eficiencia no se enfoca principalmente en el resultado final, sino en el proceso y la ejecución de una tarea o actividad, buscando lograr estos objetivos con la menor cantidad de recursos y tiempo posibles. En otras palabras, una persona eficiente es aquella que maximiza el rendimiento de los recursos disponibles y obtiene el mejor resultado utilizando los mismos insumos.

En síntesis, se orienta hacia la identificación de las estrategias más eficaces para realizar o llevar a cabo las actividades (es decir, los métodos), con el propósito de optimizar el empleo de los recursos de manera lo más racional y eficiente posible. Se enfoca en la utilización correcta y eficiente de los recursos a disposición. Su atención se centra en las operaciones, poniendo énfasis en los aspectos internos de la organización. No dirige su atención a los objetivos o resultados finales, sino que se concentra en los métodos y procedimientos utilizados para alcanzarlos.

➤ Eficacia

Chiavenato (2019) sostiene que la eficacia en el ámbito empresarial se define como la capacidad de satisfacer las demandas del entorno a través de los productos ofrecidos por la empresa. Este concepto se establece como una norma para alcanzar resultados óptimos. En otras palabras, se considera eficaz a aquella persona que es capaz de completar las tareas que se le han asignado, alcanzar los objetivos propuestos o desarrollar los proyectos previstos. En este contexto, ni el tiempo ni el costo son factores determinantes para medir la eficacia; en consecuencia, la realización y el cumplimiento de las metas son aspectos secundarios.

En síntesis, se vincula con la consecución de los objetivos o resultados preestablecidos, lo que implica llevar a cabo actividades que faciliten la consecución de las metas determinadas. La eficacia se define como el grado en el que se logran los objetivos o resultados deseados.

➤ Trabajo en equipo

Alles (2006) destaca la capacidad de involucrarse en un propósito compartido, aun cuando el interés personal no esté directamente vinculado con dicho objetivo. De igual manera, se interpreta que esta capacidad está relacionada con la dinámica de las relaciones

interpersonales y con el talento que se manifiesta cuando se perciben las propias acciones como contribuyentes al éxito de los demás.

En resumen, se refiere a la colaboración coordinada de individuos con habilidades y competencias diversas para alcanzar objetivos comunes. Este enfoque facilita la integración de conocimientos y talentos, promoviendo una mayor creatividad y eficiencia en la resolución de problemas. La comunicación efectiva y la cohesión entre los miembros son esenciales para optimizar el desempeño grupal. A través del trabajo en equipo, se fomenta un ambiente de apoyo mutuo, se agilizan los procesos y se fortalece la capacidad de adaptación ante desafíos. En definitiva, el trabajo en equipo enriquece el rendimiento organizacional y contribuye al logro de metas empresariales.

2.3. Marco conceptual

Comunicación: Se configura como una función administrativa que cumple dos objetivos esenciales: en primer lugar, ofrecer información y conocimientos exactos que faciliten la orientación adecuada de los individuos; y en segundo lugar, implementar actividades necesarias para fomentar la estimulación, la colaboración y el grado de satisfacción en el entorno laboral. Este proceso involucra la recolección de datos que son intercambiados entre las personas.

Competencia: Es la aptitud inherente a cada individuo para integrar y aplicar de manera efectiva un conjunto de habilidades y conocimientos específicos con el propósito de alcanzar un objetivo determinado dentro de un contexto particular. Esta integración debe llevarse a cabo en el momento adecuado y en conformidad con los principios éticos establecidos. Un sujeto competente será aquel que, además de poseer dichas habilidades, será capaz de interpretar y analizar el contexto en el que se encuentra, así como de evaluar adecuadamente las circunstancias emergentes necesarias para resolver el problema en cuestión.

Liderazgo: Se define como el impacto interpersonal que se manifiesta en un contexto específico, mediado por el proceso comunicativo, con el fin de alcanzar de manera directa una o varias metas predeterminadas. El comportamiento del líder, que engloba diversas funciones tales como la planificación, la comunicación, la evaluación, la mediación, la supervisión, la asignación de recompensas, la estimulación, la imposición de sanciones, entre otras, ha sido determinante en el logro de los objetivos del grupo.

Motivación: Abarca los mecanismos internos o externos que catalizan y orientan el comportamiento de un individuo con el fin de alcanzar metas específicas, objetivos determinados o satisfacer diversas necesidades. Se puede entender como la fuerza impulsora interna que motiva a una persona a iniciar, persistir y guiar sus acciones con el propósito de obtener un resultado deseado.

Retroalimentación: Se refiere a la transmisión de información que se brinda a los empleados con respecto a su desempeño laboral. Este proceso tiene como objetivo principal la identificación de áreas en las cuales el desempeño puede ser optimizado y el reconocimiento de los logros alcanzados, con la finalidad de fomentar un desarrollo profesional continuo.

Rendimiento Organizacional: hace referencia al grado en el que una entidad organizacional logra concretar los fines y metas previamente definidos. Este concepto abarca la aptitud de la entidad para alcanzar resultados óptimos en términos de eficacia y eficiencia, considerando el cumplimiento de su propósito institucional y la provisión de bienes, servicios o resultados esperados. La evaluación del rendimiento organizacional se realiza mediante una variedad de indicadores y métricas, los cuales pueden diferir en función del tipo de organización y su contexto operativo específico.

Clima Organizacional: Se refiere al contexto tanto humano como físico dentro del entorno laboral en el que los empleados aplican y desarrollan

sus conocimientos adquiridos de manera cotidiana. Este entorno laboral se manifiesta en la forma en que los colaboradores exhiben sus habilidades para interactuar con otras personas. La calidad y la efectividad de estas interacciones determinan si el clima organizacional contribuye de manera positiva o si, por el contrario, se convierte en un impedimento para el progreso continuo y el desarrollo de la organización empresarial.

Trabajo en equipo: Se refiere al cumplimiento de una tarea mediante la colaboración mutua de varios individuos, quienes actúan de manera sinérgica. Esta dinámica se lleva a cabo con un alto grado de coordinación, ya que cada miembro del equipo comprende claramente el rol específico que debe desempeñar dentro del conjunto.

Adaptabilidad: La adaptación en el ámbito laboral constituye un proceso multifacético y profundamente intrincado, que excede las simples habilidades y competencias técnicas del individuo. Este proceso involucra la capacidad de ajustarse no solo a la estructura y cultura organizacional, sino también a las demandas específicas de la tarea asignada y al entorno laboral en general.

Productividad: Se conceptualiza como el indicador resultante de la evaluación comparativa entre las unidades de producción y las unidades de insumos, o bien, la capacidad de generar una cantidad idéntica de productos utilizando una menor cantidad de insumos. Este concepto de productividad no se limita exclusivamente a la producción de mayores volúmenes, sino que se centra en la evaluación del grado de eficacia de los procesos involucrados.

Administración: Constituye un conjunto de fases organizativas que se aplican en cualquier entidad para la gestión efectiva de sus operaciones. Estas fases son supervisadas por individuos competentes, quienes deben ejercer un liderazgo apropiado para alcanzar los objetivos establecidos por la institución.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

Es de tipo básica, ya que se caracteriza por su enfoque en la ampliación y profundización del saber teórico relacionado con diversos conceptos, tales como la interrelación entre distintas variables. Hernández y Mendoza (2018) señalan que, la investigación que también recibe el nombre de pura o fundamental, está orientada primordialmente al progreso del conocimiento científico, con el propósito central de expandir los saberes teóricos. Este tipo de investigación no se enfoca en obtener resultados que puedan aplicarse de manera inmediata en el ámbito práctico, ni muestra una preocupación directa por los beneficios utilitarios a corto plazo, sino que busca enriquecer la base conceptual en el campo de estudio. Adopta un enfoque más estructurado y formal, orientado hacia la formulación de generalizaciones, cuyo objetivo principal es el desarrollo de teorías fundamentadas en principios y normas establecidas.

Es de nivel correlacional, cuya meta principal consiste en analizar la posible interrelación que pudiera manifestarse entre dos o más conceptos o variables dentro de un contexto determinado. Específicamente, este tipo de estudio se enfoca en indagar si hay algún tipo de vinculación entre las variables en cuestión, en determinar la naturaleza de dicha vinculación, así como en medir la magnitud de la misma, es decir, cuán intensamente están relacionadas las variables involucradas. Desde la perspectiva expuesta por

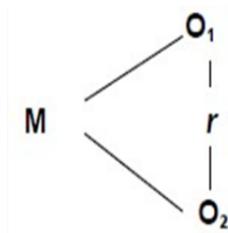
Ñaupas et al. (2018), el concepto en cuestión se aplica cuando se busca determinar el nivel de vinculación o relación que existe entre dos variables, las cuales no presentan una relación de dependencia mutua. Esto implica que, al no estar una subordinada a la otra, el análisis se centra en la medición de la correspondencia o la conexión existente entre ellas, sin que dicha correlación esté influenciada por un esquema de causa-efecto directo.

3.2. Diseño de investigación.

Se caracteriza por emplear un diseño no experimental, dado que las variables implicadas en el estudio no han sido alteradas o manipuladas de forma directa. En lugar de intervenir sobre dichas variables, el enfoque metodológico se orienta hacia un análisis detallado y reflexivo de los casos seleccionados, los cuales son utilizados como base para la recolección y posterior interpretación de los datos recopilados en el marco de la investigación. Acorde a lo señalado por Quincho et al. (2022), un diseño de investigación no experimental se caracteriza por la recopilación de información con base en la manifestación natural de las variables en estudio, sin que el investigador ejerza influencia o modifique el desarrollo de las mismas.

Se lleva a cabo un corte transversal, lo que implica que las herramientas y metodologías seleccionadas serán empleadas únicamente en una sola ocasión. De igual manera, cada una de las unidades de análisis estará limitada a responder los cuestionarios una única vez. En ese marco, Ñaupas y sus colaboradores (2018) explican que este tipo de estudios se caracterizan por analizar una variable de forma individual. Estos estudios se centran en evaluar una situación concreta dentro de un lapso de tiempo específico, proporcionando así una visión estática o una "fotografía" del fenómeno observado.

Se organiza conforme a la disposición que se detalla a continuación:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión administrativa

O2: variable: Desempeño laboral

r: relación

3.3. Población y muestra.

Población

Con relación al concepto de población, Ñaupas et al. (2018) establecen que se refiere al conjunto total de unidades que exhiben una característica particular deseada. Dichas unidades pueden ser individuos, objetos, agrupaciones, eventos o fenómenos que poseen las cualidades requeridas para llevar a cabo la investigación. En el contexto del estudio específico, la población investigada está compuesta por 443 empleados que forman parte de la Municipalidad Provincial de Ilo.

Muestra

La muestra constituye una sección o segmento del universo de estudio que despierta el interés del investigador, del cual se extraerán los datos relevantes. Según el enfoque de Hernández y Mendoza (2018), las muestras deben ser unidades de análisis que reflejen de manera representativa a la población objetivo dispuesta a participar en el estudio. Adicionalmente, estas unidades deben compartir las mismas características que define a la población total.

La determinación del tamaño de la muestra fue llevada a cabo utilizando una fórmula específica diseñada para poblaciones finitas. A continuación, se presenta la fórmula utilizada para dicho cálculo:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 443}{0.05^2(443 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 206$$

En consonancia con el resultado obtenido a partir de la fórmula utilizada, se ha determinado que un total de 206 colaboradores constituyen la totalidad de los integrantes de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta, dado que se recogieron datos relacionados con los componentes del objeto de estudio. Según Salvador et al. (2021), la encuesta se define como un procedimiento metódico destinado a la obtención de información, mediante la formulación de preguntas a un conjunto de personas, con el objetivo de caracterizar las especificidades del grupo al que pertenecen.

Instrumento

Se decidió emplear el cuestionario, el cual fue objeto de rigurosas evaluaciones destinadas a verificar su validez y confiabilidad, con el fin de asegurar que los datos recopilados fueran óptimos y robustos para el desarrollo de la investigación. Es importante señalar que los resultados derivados de los juicios de expertos desempeñan un papel crucial en la garantía de la calidad, validez y rigor académico de una tesis, constituyendo elementos fundamentales para el éxito de la investigación y su reconocimiento dentro de la comunidad académica.

Feria et al. (2020) sostienen que el cuestionario se compone de un conjunto de preguntas formuladas con la finalidad de utilizar una encuesta como herramienta, la cual facilitó la recopilación de datos pertinentes a las variables objeto de estudio.

Se emplearon dos instrumentos, consistentes en cuestionarios, cada uno diseñado para evaluar las variables en cuestión de manera separada. La finalidad posterior de este enfoque es integrar y correlacionar las dos variables desde una perspectiva estadística. Es importante señalar que cada uno de estos cuestionarios constaba de un total de 22 ítems.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

La recopilación de datos se efectuó a través de una encuesta administrada al personal de la Municipalidad Provincial de Ilo. Para la obtención de la información requerida, se aplicaron los procedimientos que se detallan a continuación:

- Codificación: Este proceso conlleva la asignación sistemática de valores a posibles problemas o alternativas, con el fin de evaluar de manera rigurosa cada hallazgo y así facilitar una descripción precisa y adecuada de los resultados obtenidos.
- Tabulación: En el proceso de incorporación de datos dentro de una base de datos en el software SPSS versión 25, se procede a la integración y consolidación de la información recopilada, seguido por la síntesis de los resultados obtenidos. Este procedimiento permite la elaboración de informes detallados y la creación de variables transversales, las cuales son fundamentales para facilitar el análisis posterior, la interpretación precisa y la aplicación de pruebas pertinentes.
- Construcción de tablas y gráficos estadísticos: Se ha llevado a cabo el desarrollo y la confección de representaciones tabulares y gráficas que corresponden al análisis estadístico. Estas representaciones se han

diseñado con el propósito de incrementar la objetividad y optimizar la comprensión del presente trabajo de investigación, tanto para los investigadores especializados como para el público lector en general.

- **Análisis estadístico:** Para llevar a cabo el proceso de análisis en el trabajo de investigación, se emplearon como herramientas de soporte los programas Excel y SPSS versión 25. Estos programas permitieron realizar tanto el análisis descriptivo como el inferencial de los datos recopilados. En lo que respecta al análisis descriptivo, se llevaron a cabo cálculos relacionados con estadísticas descriptivas, tales como la frecuencia y los porcentajes, entre otros. Por otro lado, en el ámbito del análisis inferencial, se procedió a la evaluación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, con el objetivo de realizar el contraste de hipótesis correspondiente.
- **Interpretación de la información:** Comprendió el conjunto de actividades dirigidas a analizar y comprender los datos obtenidos, involucrando un proceso exhaustivo de análisis e interpretación de los resultados. Este proceso consistió en la extracción de conclusiones coherentes y lógicas a partir de los datos procesados, con el objetivo de validar o refutar las hipótesis generales establecidas.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 2

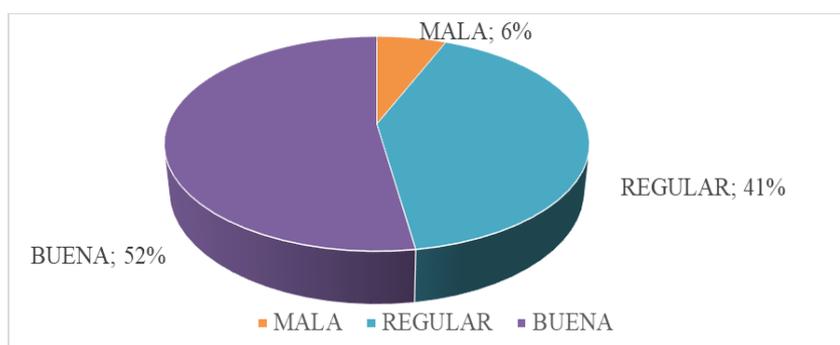
Nivel de la variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	13	6%
REGULAR	85	41%
BUENA	108	52%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 1

Variable gestión administrativa



Nota: Construido por los autores

En esta variable se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel mala se encuentra en un 6%, nivel regular 41% y nivel bueno 52%.

Tabla 3

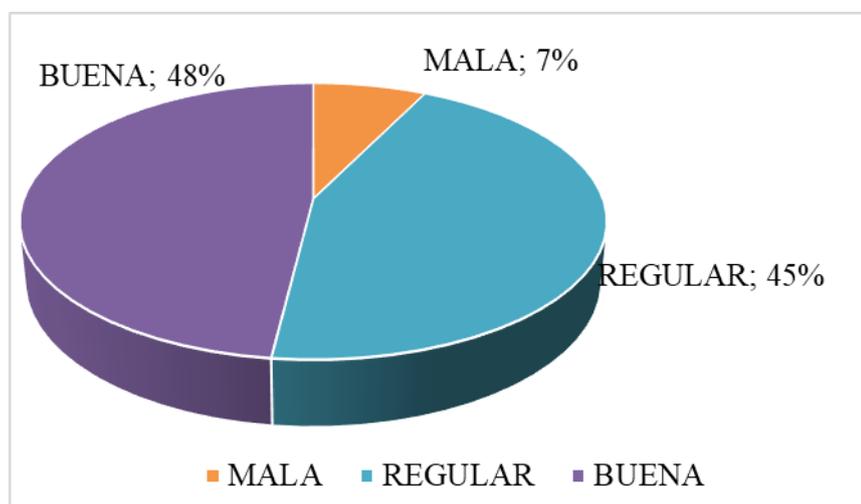
Nivel planificación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	15	7%
REGULAR	92	45%
BUENA	99	48%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 2

Dimensión planificación



Nota: Construido por los autores

En esta dimensión se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel mala se encuentra en un 7%, nivel regular 45% y nivel bueno 48%. Es decir, que dentro de la municipalidad la mitad de la muestra percibe de manera favorable el desarrollo de la planificación, considerando que en diversas situaciones las acciones ejercidas por la municipalidad han sido las más óptimas, también se deduce que existen casos y situaciones en donde los procesos de planificación no han llegado a cumplir las expectativas ni las necesidades de los usuarios.

Tabla 4

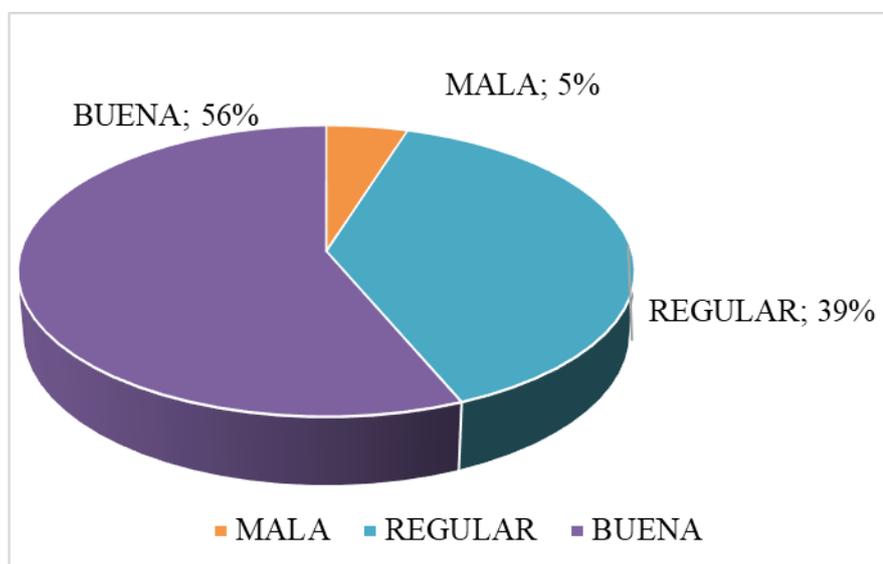
Nivel organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	10	5%
REGULAR	80	39%
BUENA	116	56%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 3

Dimensión organización



Nota: Construido por los autores

En esta dimensión se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel mala se encuentra en un 5%, nivel regular 39% y nivel bueno 56%. Es decir que en la municipalidad según la muestra la organización presenta una estructura adecuada, y además que las coordinaciones de las actividades son muchas veces las correctas. También seduce que dentro de la municipalidad algunas de las prácticas ejercidas han incumplido con sus objetivos por lo que los usuarios no han satisfecho sus necesidades.

Tabla 5

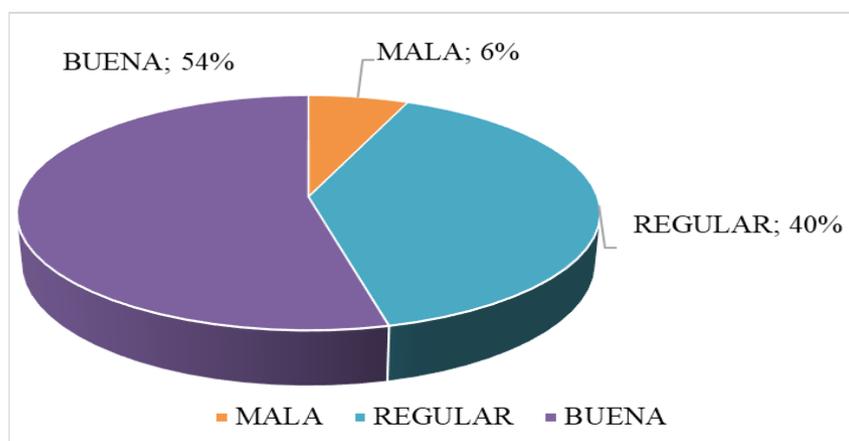
Nivel dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	13	6%
REGULAR	82	40%
BUENA	111	54%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 4

Dimensión dirección



Nota: Construido por los autores

En esta dimensión se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel mala se encuentra en un 6%, nivel regular 40% y nivel bueno 54%. Estos porcentajes indicarían claramente que dentro de la municipalidad la mitad de la muestra considera que el personal a cargo de la dirección tiene las capacidades y habilidades adecuadas para poder manejar todas las situaciones presentadas dentro de la municipalidad a fin de cumplir los objetivos establecidos; asimismo se muestra información clave que permite deducir que dentro de la municipalidad existen diversas áreas que requieren ser mejoradas y finalmente que en diversas ocasiones las decisiones ejercidas por la municipalidad no han logrado cumplir con todas las expectativas existentes.

Tabla 6

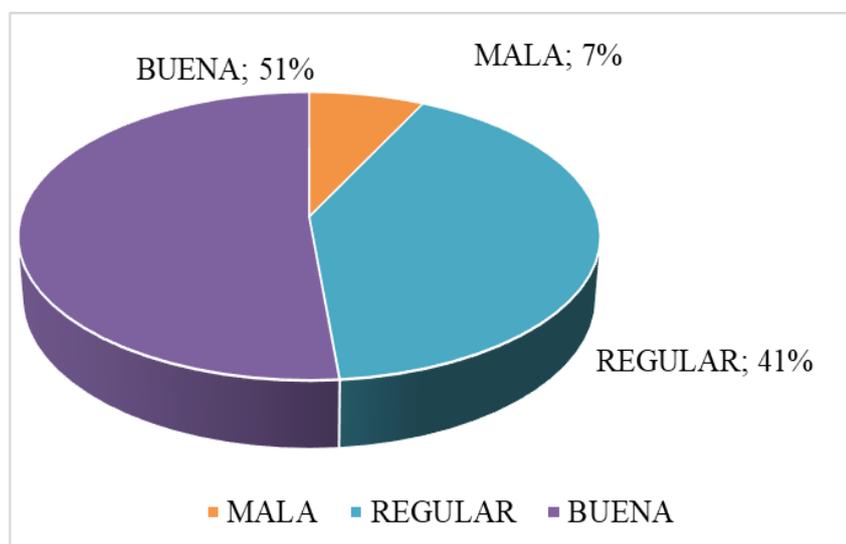
Nivel control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALA	15	7%
REGULAR	85	41%
BUENA	106	51%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 5

Dimensión control



Nota: Construido por los autores

En esta dimensión se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel mala se encuentra en un 7%, nivel regular 41% y nivel bueno 51%. Con los resultados se logra deducir que dentro de la municipalidad los mecanismos y supervisión son adecuados; sin embargo, existen aspectos que todavía deben ser mejorados para que los mecanismos de supervisión sean eficientes.

Tabla 7

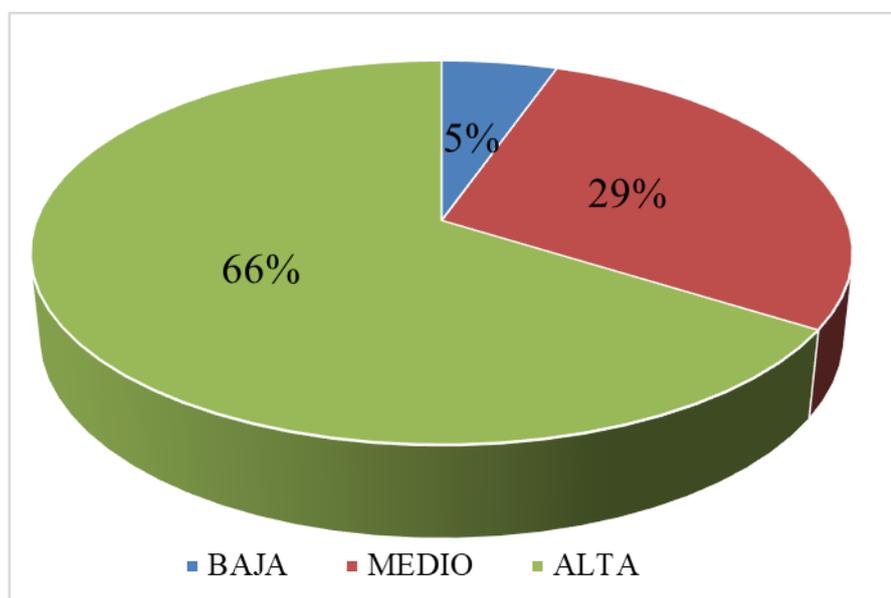
Nivel de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	11	5%
MEDIO	59	29%
ALTA	136	66%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 6

Variable desempeño laboral



Nota: Construido por los autores

En esta variable se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel baja se encuentra en un 5%, nivel medio 29% y nivel alto 66%. Con los resultados se logra deducir que dentro de la municipalidad el desempeño laboral es óptimo; sin embargo, existe una parte del personal que no están generando un adecuado desempeño, por lo que el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad se ha visto afectada.

Tabla 8

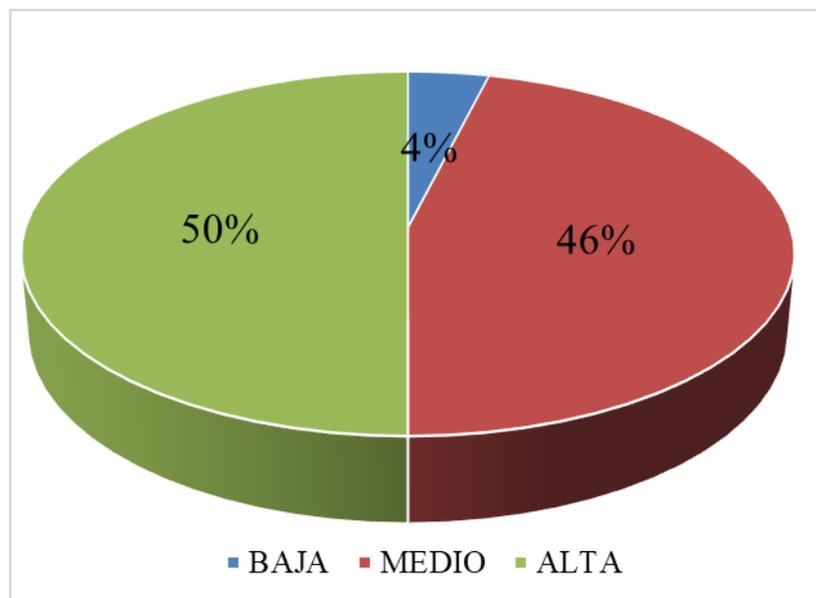
Nivel rendimiento laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	4%
MEDIO	95	46%
ALTA	103	50%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 7

Dimensión rendimiento laboral



Nota: Construido por los autores

En esta dimensión se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel baja se encuentra en un 4%, nivel medio 46% y nivel alto 50%. Con los resultados se logra deducir que dentro de la municipalidad el rendimiento del personal es alta, es lo suficiente para conocer que el personal responde con sus obligaciones básicas; mas no está generando un aporte significativo para el cumplimiento de los objetivos y las metas planteados en la municipalidad.

Tabla 9

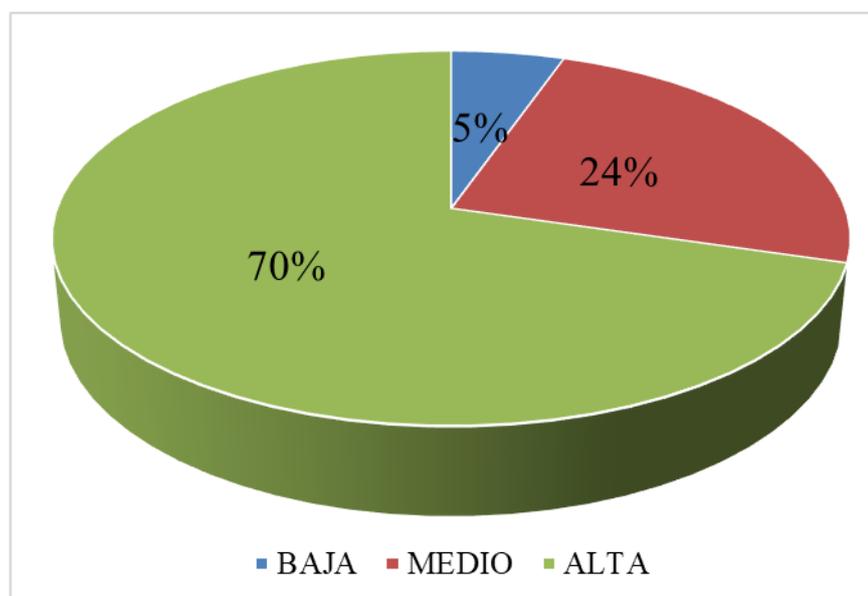
Nivel eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	11	5%
MEDIO	50	24%
ALTA	145	70%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 8

Dimensión eficiencia



Nota: Construido por los autores

En esta dimensión se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel baja se encuentra en un 5%, nivel medio 24% y nivel alto 70%. Con los resultados se logra deducir que dentro de la municipalidad la eficiencia resulta adecuada y eficiente, debiéndose al cumplimiento del uso de los recursos de manera apropiadas: así mismo se logra conocer que dentro de la municipalidad aún existen algunos procesos que pueden lograr mejorar el rendimiento del personal.

Tabla 10

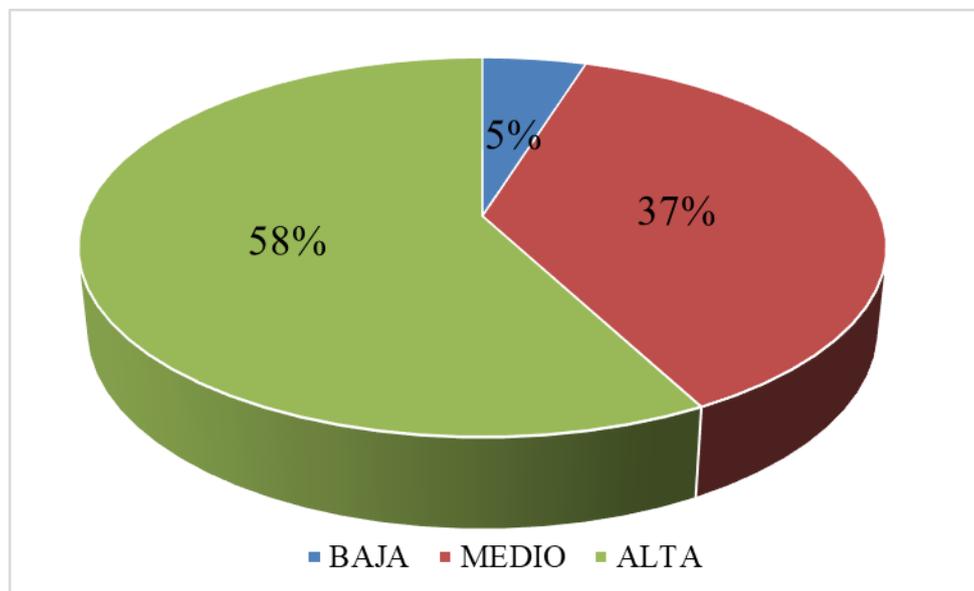
Nivel eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	10	5%
MEDIO	77	37%
ALTA	119	58%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 9

Dimensión eficacia



Nota: Construido por los autores

En esta dimensión se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel baja se encuentra en un 5%, nivel medio 37% y nivel alto 58%. Con los resultados se logra deducir que dentro de la municipalidad la eficacia es eficaz, debiéndose principalmente al cumplimiento de las actividades diarias; así mismo, se logra conocer que, al tener una planificación regular, la municipalidad tiene resultados desfavorables para la resolución de los problemas y en algunos de los procesos.

Tabla 11

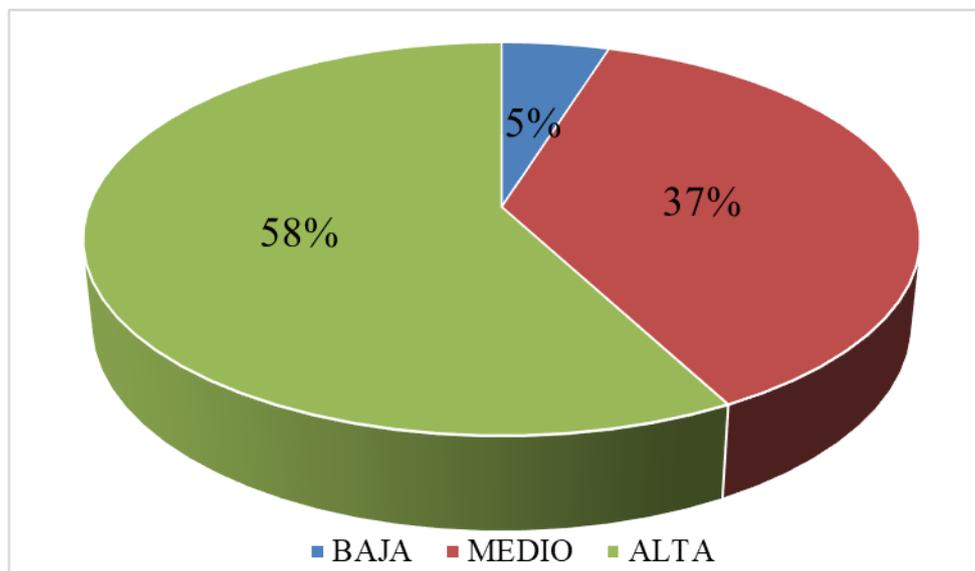
Nivel trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	4%
MEDIO	85	41%
ALTA	113	55%
Total	206	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 10

Dimensión trabajo en equipo



Nota: Construido por los autores

En esta dimensión se encuentra información la cual representa la percepción de la muestra, los resultados generados en el estudio demuestran que el nivel baja se encuentra en un 4%, nivel medio 41% y nivel alto 55%. Con los resultados se logra deducir que dentro de la municipalidad el trabajo en equipo es fuerte, por lo que se visualiza que la colaboración entre todo el personal, permite alcanzar una parte de los objetivos organizacionales, no obstante, existen problemas en relación a la comunicación, la confianza y en el liderazgo,

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

HO: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

HA: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

Tabla 12

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)		,000
	N		206	206
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N		206	206	

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

Los resultados obtenidos en la tabla doce en donde se encuentran las variables gestión administrativa y desempeño laboral indican que el valor de Spearman es ,687 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre las variables se produce una relación moderada, positiva y significativa aceptando esa hipótesis alterna en donde se produce esa información. La Gestión administrativa y el desempeño laboral están estrechamente vinculadas con esto los resultados se que la gestión administrativa influye directamente en el rendimiento del personal.

Hipótesis específica 01:

HO: No existe relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

HA: Existe relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

Tabla 13

Relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral

		Gestión administrativa	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	206	206
Rendimiento laboral		,613**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	206	206

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

Los resultados obtenidos en la tabla trece en donde se encuentran la variable gestión administrativa y rendimiento laboral indican que el valor de Spearman es ,613 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre ambas se produce una relación moderada, positiva y significativa aceptando esa hipótesis alterna en donde se produce esa información.

Hipótesis específica 02:

HO: No existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

HA: Existe relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

Tabla 14

Relación entre la gestión administrativa y la eficiencia

		Gestión administrativa	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión administrativa		
	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	206	206
Eficiencia			
	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	206	206

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

Los resultados obtenidos en la tabla catorce en dónde se encuentran la variable gestión administrativa y eficiencia indican que el valor de Spearman es ,508 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre ambas se produce una relación moderada, positiva y significativa aceptando esa hipótesis alterna en donde se produce esa información.

Hipótesis específica 03:

HO: No existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

HA: Existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

Tabla 15

Relación entre la gestión administrativa y la eficacia

		Gestión administrativa	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,473**
			,000
		206	206
	Eficacia	,473**	1,000
		,000	
		206	206

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

Los resultados obtenidos en la tabla quince en donde se encuentran la variable gestión administrativa y eficacia indican que el valor de Spearman es ,473 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre ambas se produce una relación moderada, positiva y significativa aceptando esa hipótesis alterna en donde se produce esa información. Los resultados indican la existencia hay un impacto directo y considerable en la capacidad de los trabajadores para poder desempeñar con eficiencia sus responsabilidades y obligaciones.

Hipótesis específica 04:

HO: No existe relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

HA: Existe relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024

Tabla 16

Relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo

		Gestión administrativa	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación 1,000	Sig. (bilateral) ,621**
		N 206	N 206
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación ,621**	Sig. (bilateral) 1,000
		N 206	N 206

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

Los resultados obtenidos en la tabla dieciséis en donde se encuentran la variable gestión administrativa y trabajo en equipo indican que el valor de Spearman es ,621 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre ambas se produce una relación moderada, positiva y significativa aceptando esa hipótesis alterna en donde se produce esa información. A través de los resultados se indica que dentro de la municipalidad celebra fortalecer el trabajo en equipo a través de la gestión administrativa convirtiéndola a esta con una estrategia clave para el desempeño global de la municipalidad.

4.3. Discusión de resultados

El objetivo general de la investigación era identificar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024. Posterior al desarrollo realizado se encuentra valores importantes los cuales indican que el nivel de la variable gestión administrativa presenta un nivel buena con 52%, en cuanto a la variable desempeño laboral ésta presenta un nivel alta con 66%, la contrastación de hipótesis revela que el valor de Spearman es ,687 y el valor de significancia 0,000 siendo este último menor al 0,05; por lo que finalmente se determina que existe una relación moderada, positiva y significativa entre las variables.

El objetivo específico uno era identificar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024. Posterior desarrollo realizado, se encuentra valores importantes los cuales indican que el nivel de la variable gestión administrativa presenta un nivel buena con 52%, en cuanto a la dimensión rendimiento personal ésta presenta un nivel alta con 50%, la contrastación de hipótesis revela que el valor de Spearman es ,613 y el valor de significancia 0,000 siendo este último menor al 0,05; por lo que finalmente se determina que existe una relación moderada, positiva y significativa entre ambas.

El objetivo específico dos era identificar la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024. Posterior desarrollo realizado, se encuentra valores importantes los cuales indican que el nivel de la variable gestión administrativa presenta un nivel buena con 52%, en cuanto a la dimensión eficiencia presenta un nivel alta con 70%, la contrastación de hipótesis revela que el valor de Spearman es ,508 y el valor de significancia 0,000 siendo este último menor al 0,05; por lo que finalmente se determina que existe una relación moderada, positiva y significativa entre ambas.

El objetivo específico tercero era identificar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024. Posterior desarrollo realizado, se encuentra valores importantes los cuales indican que el

nivel de la variable gestión administrativa presenta un nivel buena con 52%, en cuanto a la dimensión eficiencia presenta un nivel alta con 58%, la contrastación de hipótesis revela que el valor de Spearman es ,473 y el valor de significancia 0,000 siendo este último menor al 0,05; por lo que finalmente se determina que existe una relación moderada, positiva y significativa entre ambas.

El objetivo específico cuarto era identificar la relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Ilo 2024. Posterior desarrollo realizado, se encuentra valores importantes los cuales indican que el nivel de la variable gestión administrativa presenta un nivel buena con 52%, en cuanto a la dimensión eficiencia presenta un nivel alta con 55%, la contrastación de hipótesis revela que el valor de Spearman es ,621 y el valor de significancia 0,000

Los resultados obtenidos en la investigación coinciden favorablemente con los resultados en la investigación las siguientes:

Minaya, Monrroy y Mejía (2024) Del servicio de Administración Tributaria en donde la metodología ejercida se conforma por una investigación aplicada y de enfoque cuantitativos, los resultados indican que el valor de correlación es ,843 y el nivel de significancia 0000.

Asimismo, el autor Ramos (2023) efectuó su investigación dentro de la municipalidad distrital de Aucallama en donde la metodología se conformó por una investigación su iniciativa y no experimental en los resultados los encontrados para continuar nos indica que el valor de significancia estadística es 0,00

Orizano (2023) el desarrollo de la investigación fue dentro de la municipalidad provincial de Pachitea; en el desarrollo de la investigación la metodología existente se conforma por una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo y de diseño transversal; asimismo, los resultados encontrados en el estudio a través de una contratación de hipótesis dan a conocer que el valor de correlación es ,540 y el valor de significancia es menor al 0,05.

Así también los resultados de las investigaciones realizadas a la variable y a las dimensiones coinciden con los datos encontrados en las siguientes investigaciones:

Tinta (2023) desarrolla una investigación dentro de la inmobiliaria tectum haciendo uso de una metodología en la cual se estructuró por una investigación básica, no experimental, correlacional; con respecto a los resultados del estudio estos permitieron conocer que el valor de correlación es ,780 y el valor significancia 0,00.

Sánchez (2021) desarrolla la investigación dentro de las entradas públicas del distrito de Cuzco, con el objeto de encontrar una relación entre la eficiencia y la gestión administrativa por lo que la metodología ejercida dentro de la investigación se conforma por una investigación de tipo básica, correlacional, no experimental y descriptiva en cuanto el resultado obtenido en investigación estos terminan indicando que el valor de significancia es menor al 0,05.

Avila y Garcia (2022) desarrollaron una investigación dentro de la empresa P&G Ingenieros consultoría, construcción y negocios, haciendo uso de la metodología la cual se estructuró por una investigación aplicada, no experimental y transversal; asimismo, los resultados indicaron que el valor de Spearman es ,891 y el valor es significancia 0,00.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: entre la gestión administrativa y el desempeño laboral indican que el valor de Spearman es ,687 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre las variables se produce una relación moderada, positiva y significativa.

Segunda: la variable gestión administrativa y rendimiento laboral indican que el valor de Spearman es ,613 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre ambas se produce una relación moderada, positiva y significativa

Tercera: la variable gestión administrativa y eficiencia indican que el valor de Spearman es ,508 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre ambas se produce una relación moderada, positiva y significativa

Cuarta: la variable gestión administrativa y eficacia indican que el valor de Spearman es ,473 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre ambas se produce una relación moderada, positiva y significativa.

Quinta: la variable gestión administrativa y trabajo en equipo indican que el valor de Spearman es ,621 y que el nivel de significancia es menor a 0,05; estos resultados quieren decir que entre ambas se produce una relación moderada, positiva y significativa.

5.2. Recomendaciones

Primera: Considerando los resultados de la investigación se recomienda a la municipalidad llegar a desarrollar diversos planes estratégico que contengan una estructura direccionada al cumplimiento de los objetivos de la municipalidad esto logrará garantizar el cumplimiento de las metas y los objetivos de la municipalidad como el desempeño del personal

Segunda: se recomienda revisar y ajustar las diversas responsabilidades y obligaciones con las competencias habilidades y conocimientos que tiene el personal con la finalidad de contar un personal más calificado.

Tercera: recomienda a realizar la implementación de diversos liderazgos los cuales tengan como finalidad incentivar el personal a una comunicación abierta, motivarlos y reconocer su esfuerzo.

Cuarta: también se recomienda realizar diversas capacitaciones al personal que se encuentren en áreas enfocadas a la dirección manejo y control de la municipalidad con la finalidad de ofrecer la información sobre cómo es el desarrollo eficiente de un buen liderazgo y cuáles son los beneficios de su aplicación.

Quinta: Finalmente se recomienda llegar a establecer diversos canales efectivos con la que se pueda lograr compartir de manera clara y oportuna información entre los diversos niveles jerárquicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias* (3a ed.). Granica.
<https://books.google.com.gi/books?id=HYGSeoWISbYC&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Arango Ayala, N. (2021). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL Angaraes – 2020*. Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4204>
- Arzube Mendoza, E. P., & Bustos Goya, Z. R. (2017). *La administración y su relación con el desarrollo organizacional*. *Contribuciones a la Economía*, 15(3), 11.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9031579>
- Avila Guerrero, Y., & García Ojeda, S. (2022). *Gestión administrativa y trabajo en equipo de los colaboradores de la empresa P&G Ingenieros Consultoría, Construcción y Negocios, EIRL Piura, 2022*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/97694>
- Barquero Cabrero, J., Barquero Cabrero, M., Rodríguez De Llauder, C., & Huertas, F. (2017). *Marketing de Clientes ¿Quién se ha llevado a mi cliente?* McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Blandez Ricalde, M. (2014). *Proceso administrativo*. México: Editorial EDU.
https://books.google.com.pe/books?id=TYHDCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bueno Blanco, R., Ramos Sámano, M. y Berrelleza Gaxiola, C. (2018). *Elementos básicos de administración*. México: UAS.
https://dgep.uas.edu.mx/librosdigitales/6to_SEMESTRE/elementos_basicos__de_administracion.pdf
- Caldas, M., Reyes, H. & Heras, A. (2017). *Gestión Administrativa*. Madrid: Editex
- Cano Plata, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>

- Castro Espinoza, K. S. (2023). Auditoría de desempeño y la gestión administrativa del Centro Poblado Boca del Río de Tacna, 2022. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3143>
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la Teoría General de la Administración. McGraw-Hill (ed.); Décima.
- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica Y Educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62–79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Giron Meza, J. P. (2023). Trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Caja Tacna, 2020. Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3238>
- Gonzales Chavez, L. F., & Andrade Vela, O. D. (2022). Influencia de las herramientas tecnológicas de información en la gestión administrativa de la oficina de logística de la dirección regional de salud de Loreto - Iquitos – 2022. Universidad Científica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.14503/1732>
- González Millán, J., & Rodríguez Díaz, M. (2019). Manual práctico de planeación estratégica. España: Ediciones Díaz de Santos https://books.google.com.pe/books/about/Manual_pr%C3%A1ctico_de_planeaci%C3%B3n_estrat%C3%A9gica.html?id=kGzWDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Luna González, A. (2015). Proceso Administrativo. México: Editorial Patria https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- Martínez Coley, Y., Martínez Mendivil, S. E., & Pérez Ruíz, D. M. (2023). Análisis del desempeño laboral de los trabajadores de una serviteca en la ciudad de Sincelejo, Sucre. Tesis de pregrado, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior. <https://repositorio.cun.edu.co/handle/cun/5401>
- Minaya Cuba, M., Monrroy Ayme J. & Mejía Avalos, M. R. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal del Servicio de Administración Tributaria, Lima 2021. *Brazilian Journal of Business*, 6(1), 130–142. <https://doi.org/10.34140/bjbv6n1-010>
- Montesdeoca Peralta, M., Salazar Soledispa, V. y López Franco, M. (2018). La administración participativa como un modelo de gestión para el manejo de las áreas marinas protegidas. *Espacios*, 39(51), 8. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395108.html>
- Murillo Vilela, C. H., Erazo Álvarez, J. C., Quevedo Vázquez, J. O., & Narváez Zurita, C. I. (2019). Plan de inversión como herramienta de la gestión del capital intelectual. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 245–273. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.458>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Orizano Villanueva, Y. M. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pachitea. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/10167>
- Palmar G, R. S.; Valero U, J. M. (2022) Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia1. *Espacios Públicos*, [S.l.], v. 17, n. 39, ago. 2022. ISSN 2954-4750. <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442>
- Panduro Rengifo, L., Bollet Ramírez, F., Ramírez Zumaeta, L. y Chenet Zuta, M. (2019). Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019. *Cultura Viva Amazónica*, 4(2), 47-51. https://www.researchgate.net/publication/338439706_DESEMPENO

_LABORAL_Y_GESTION_ADMINISTRATIVA_DE_LA_UNIVERSI
DAD_PRIVADA_DE_PUCALLPA_2018-2019

- Pariachi Mantari, S. M. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Mazamari–2021. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5947>
- Parra Hernandez, D. (2018). Presupuestos, Infoque para la planeación estrategia. (1, Ed.) México: Pearson.
- Peña Ponce, D. K., Milligan Alvia, K., & Galarza Rodríguez, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 136–151. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2563>
- Quecara Alegre, P. W. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, Departamento de Puno, periodo 2022. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21619>
- Quincho Apumayta, R., Cárdenas, J., Inga Choque, V., Bada, W., Espinoza, G., & Carlos Yangali H. (2022). Metodología de la investigación científica: El sentido crítico, ante todo con uno mismo. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.039>
- Ramírez Casco, A., Ramírez Garrido, R. y Calderón Morán, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la Economía*, 15(1), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9032964>
- Ramos Sacramento, C. A. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Aucallama–Huaral–2022. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7818>

- Restrepo De O., S. L., Estrada Mejía, S., & Ballesteros, P. P. (2017). Planeación estratégica logística para un holding empresarial. *Scientia Et Technica*, XVI(44), 90-95. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917316016>
- Reyes, O. (2021). Planeación Estratégica Para Alta Dirección. Estados Unidos: Palibrio.
- Rucano Llerena, R. N. (2024) en su estudio: Gestión administrativa y eficacia organizacional de los comedores populares, distrito Aplao, Castilla, Arequipa, 2024. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/18326>
- Salvador Oliván, J. A.; Marco Cuenca, G.; Arquero Avilés, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44 (2), e295. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>
- Sánchez, P. E. (2021). Eficiencia del control interno y estrategias de la gestión administrativa en las entidades públicas del distrito del Cusco en el año 2020 (Doctoral dissertation, Universidad Andina del Cusco). hdl.handle.net
- Siccha Rojas, E. R. (2019). Identidad organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la unidad de gestión de Chachapoyas, 2019. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/1852>
- Sierra, M. L. (2023). Análisis de las dinámicas de la gestión administrativa en municipios de sexta categoría en el departamento de Santander. *Administración & Desarrollo*, 53(2). <https://doi.org/10.22431/25005227.vol53n2.5>
- Ticse Huayre, V. A. (2024). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local del Distrito De Pangoa–Junín–2023. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/8229>
- Tinta Paredes, R. G. (2023). Gestión administrativa y su relación con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria" TECTUM"

Arequipa-2022.

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12390>

Valarezo Nagua, L., Ramón, D., Borja Berrones, D., & Matamoros Tinoco, C. (2024). Gestión Administrativa de Organizaciones Financieras de Machala e Incidencia en el Desempeño del Talento Humano. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 700-715. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.1819>

Valencia Escobar, H., & Solano Gómez, J. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019. Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4084>

Vera Andrade, M. M., & Cobacango Villavicencio, L. M. (2023). Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador). *MQRInvestigar*, 7(4), 2908–2930. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.2908-2930>

Vivanco Seminario, V. R. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la Municipalidad de Lince. *EVSOS*, 2(1), 103–121. <https://doi.org/10.57175/evsos.v2i1.95>

Yoza Rodríguez, N. R., & Rodríguez Orozco, O. N. (2024). Gestión administrativa en el desempeño laboral del GAD Parroquial Colonche. *Ciencia y Desarrollo*, 27(3), 221-230. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v27i3.2686>