



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Rendimiento laboral y gestión administrativa en una  
institución educativa de nivel universitario, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Jara Guillen, Roxana (orcid.org/0000-0002-9573-3471)

**ASESORES:**

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a Dios, por haberme dado las fuerzas para seguir adelante y lograr concluir mi tesis, a mis padres, porque siempre me brindaron todo su apoyo y me dieron consejos para ser una mejor persona y siempre seguir adelante frente a todas las adversidades de la vida.

### **Agradecimiento**

Primero a mis padres por guiarme por el buen camino y hacer de mí una mejor persona cada día y así poder cumplir todas mis metas personales y laborales en esta etapa de mi vida.

También agradecer a los asesores de la maestría, por su paciencia y esfuerzo, quienes hicieron posible la culminación de la presente investigación.

## Declaratoria de autenticidad del asesor y autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSCANO RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Rendimiento Laboral y Gestión Administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

", cuyo autor es JARA GUILLEN ROXANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID: 0000-0003-2373-1300	Firmado electrónicamente por: AOSCANOARA el 07- 08-2023 08:05:38

Código documento Trilce: TRI - 0640777





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JARA GUILLEN ROXANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Rendimiento Laboral y Gestión Administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROXANA JARA GUILLEN DNI: 44440532 ORCID: 0000-0002-9573-3471	Firmado electrónicamente por: RJARAGU87 el 04-08- 2023 22:39:15

Código documento Trilce: TRI - 0640776



## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor y autor.....	iv
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5 Procedimientos .....	22
3.6 Método de análisis de datos .....	22
3.7 Aspectos éticos .....	22
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia sobre el nivel del rendimiento laboral y sus dimensiones.....	25
Tabla 2 Frecuencia sobre el nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones...	26
Tabla 3 Correlación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa .....	27
Tabla 4 Correlación entre el rendimiento laboral y la planeación.....	28
Tabla 5 Correlación entre el rendimiento laboral y la organización.....	29
Tabla 6 Correlación entre el rendimiento laboral y la dirección.....	30
Tabla 7 Correlación entre el rendimiento laboral y el control .....	31

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel de investigación.....	17



## Resumen

El estudio tuvo como fin principal determinar la relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023. De manera que esto implicó hacer un estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal. Los sujetos involucrados para el estudio fueron 50 trabajadores administrativos, del cual se tomó una muestra de 45. La técnica e instrumento empleado fue la encuesta cuestionario, el cual tuvo que ser validada por la experiencia y conocimientos de expertos, asimismo, se logró hacer una prueba de alfa Cronbach cuyos resultados para el rendimiento fueron 0.892 y la gestión 0.992, denotando así una confiabilidad muy buena. En la investigación se comprobó que existe una relación significativa positiva de un grado moderado entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023; según (sig.  $0.000 < 0.05$  y Rho: 0.609) y se concluyó que cuando existe un alto rendimiento de los trabajadores, existe una gestión administrativa eficiente donde los líderes y gerentes desarrollan actividades y toman decisiones acertadas para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales.

**Palabras clave:** *Rendimiento laboral, gestión administrativa, trabajadores administrativos.*

## Abstract

The main purpose of the study was to determine the relationship between job performance and administrative management in an educational institution at the university level, 2023. So, this involved doing a basic type study, quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional approach. The subjects involved for the study were 50 administrative workers, from which a sample of 45 was taken. The technique and instrument used was the questionnaire survey, which had to be validated by the experience and knowledge of experts, likewise, it was possible to do a Cronbach alpha test whose results for performance were 0.892 and management 0.992, thus denoting very good reliability. In the investigation it was verified that there is a significant positive relationship of a moderate degree between work performance and administrative management in an educational institution at the university level, 2023; according to (sig.  $0.000 < 0.05$  and Rho: 0.609) and it was concluded that when there is a high performance of the workers, there is an efficient administrative management where leaders and managers develop activities and make correct decisions to plan, organize, direct and control resources in order to achieve organizational objectives.

**Keywords:** *Work performance, administrative management, administrative workers.*

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas, especialmente del nivel universitario, están enfocadas en cumplir sus metas que establecen anualmente, siendo el eje central la satisfacción de los estudiantes, de modo que implica preparar y entrenar a sus miembros con el único fin que estos tendrán un rendimiento adecuado y esto a la vez conlleva a que la gestión administrativa tenga la eficiencia, eficacia y efectividad.

De acuerdo, a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO, 2020) existió dentro de las universidades una desproporción entre el número de estudiantes, docentes, infraestructura, materiales didácticos y apoyo académico. Por otro lado, las universidades son quienes apuestan por su calidad de su gobernabilidad, que implica supervisar el desempeño en el logro de sus metas estratégicas, acuerdos sobre el nivel de servicio, evaluaciones de calidad y eficiencia de los procesos administrativos, de tal forma que estos sean instituciones eficientes y resilientes.

Sin embargo, Gazzola (2021) argumentó que las universidades han sufrido necesidades de la buena articulación entre las empresas privadas que frenan la transformación de la ciencia y tecnología. A ello se suma la corrupción que ha corrompido los recursos, generando así crisis ético y moral que repercute al buen funcionamiento o gestión de su administración, recayendo así en los miembros que los constituyen, especialmente sus autoridades y que esto afecta especialmente en la misión que tienen de formar profesionales con valores y principios.

En ese sentido, la acción pública fue abocada a elevar las tasas de acceso, con el propósito de corregir las desigualdades especiales en la disponibilidad de servicios de educación superior y mejorar la cobertura, sin asumir deliberadamente democratizar el suministro e incluir colectivos desprotegidos (Didou y Chiroleu, 2022). La educación superior estableció uno de los pilares más importantes de transformación de una sociedad, de manera que existe una responsabilidad de los gobiernos en dar prioridad.

En América latina, el gasto en educación del gobierno central, entre cuatro países; Venezuela es un país donde alcanzó el 5.80%, 5.40% en Bolivia, 4.8% Ecuador y 3.40% en Colombia. De manera que en América Latina la medida de este porcentaje es de gasto del PBI es de 4% (UNESCO, 2020). Además, los países que invierten más son Costa Rica 7.4%, Brasil 6.2%, 5.9% Argentina en su PBI de cada país (Rodríguez, 2022). Y según tienen estas inversiones en cada país, su gestión administrativa podría ser tan limitada.

Chanamé (2019) enseñó claramente que las instituciones públicas en el Perú, tienen un sistema desconectado, ya que este no recoge las necesidades reales de la ciudadanía, de manera que las brechas no son cubiertas. Además, la estructura de la organización y funciones son ineficaces, esto se debe a que no están diseñados de acuerdo a sus objetivos, lo que hace que no haya claridad en los procesos de ejecución. En ese mismo sentido, la producción de los bienes o servicios son inadecuados, porque no cuentan con los recursos ni capacidades que le permitan ser eficientes y por último las instituciones gubernamentales presentan una articulación muy débil.

Por tanto, saber que el rendimiento laboral constituyó acciones y comportamientos que el trabajador pone en práctica con el fin de alcanzar objetivos dentro de sus áreas y así, en conjunto, estos objetivos puedan contribuir al logro de metas a nivel organizacional.

En tal caso, se pudo ver que mayormente en las entidades públicas de nuestro país existen barreras que afectan en el desenvolvimiento de sus tareas, actividades u acciones del colaborador, lo cual preocupa y existe una necesidad de poder ordenar y poner en una buena dirección especialmente la gestión administrativa de estas organizaciones gubernamentales.

Así mismo, las instituciones donde la gestión administrativa es adecuada, cuenta con un proceso de articulación favorable que le permite obtener resultados positivos, con servicios y programas acordes a las necesidades. Siendo el colaborador la base para dicho fin, de tal forma son

ellos quienes dan cara con profesionalismo, sea individualmente o grupal. En ese mismo sentido, Bueno et al. (2019) argumentaron que cuando los colaboradores muestran una coordinación adecuada entre los recursos con los que cuenta, logran producir bienes y servicios de manera eficaz y eficiente.

Entonces, el escenario local no es ajeno a los problemas descritos, más, por lo contrario, demando conocer la relación que existió entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023, lográndose identificar el bajo rendimiento del trabajador, que afecte en la inadecuada gestión administrativa de manera directa, lo que urge el desarrollo de la investigación.

Lo que permitió, hacer el planteamiento del problema general: ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023?; los problemas específicos fueron: a) ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023?; b) ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023?; c) ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023?; d) ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023?.

Desde la justificación teórica, el presente estudio aportó conocimientos, ya que buscó determinar la relación del rendimiento laboral y la gestión administrativa, el cual sirvió como referencia para futuras investigaciones, especialmente en los programas del estado, de manera que se aumente el caudal del conocimiento. Así mismo, en cuanto a la justificación práctica, se propició información como una herramienta con el fin de fortalecer y mejorar el rendimiento laboral y la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Del mismo modo, se justificó metodológicamente, debido a que la técnica e instrumentos fueron útiles en la aplicación de futuras investigaciones que estén relacionados tanto con la relación del rendimiento laboral con la gestión administrativa en una institución

educativa de nivel universitario, 2023.

Que teniendo los problemas se formuló el objetivo general: Determinar relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023; los objetivos específicos fueron: a) Determinar relación entre el rendimiento laboral y la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023; b) Determinar relación entre el rendimiento laboral y la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023; c) Determinar relación entre el rendimiento laboral y la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023; d) Determinar relación entre el rendimiento laboral y el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

Hay que mencionar, además, que teniendo los objetivos se formuló la hipótesis general: Existe una relación entre el rendimiento laboral con la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023; las hipótesis específicas fueron: a) Existe una relación entre el rendimiento laboral con la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023; b) Existe una relación entre el rendimiento laboral con la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023; c) Existe una relación entre el rendimiento laboral con la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023; d) Existe una relación entre el rendimiento laboral con el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Después de realizar la revisión bibliográfica y leer las diversas investigaciones de los antecedentes relacionados con el estudio, a nivel internacional, así como en el caso de Shiguango (2022) una investigación basado en la determinación de la asociación en procesos administrativos y del desempeño laboral. Habiendo sometido a una metodología de estudio básica, para el alcance correlacional de un diseño no experimental. Por lo que se logró obtener el siguiente resultado, donde el 58% de los trabajadores que conforman esta institución consideran que los procesos administrativos se encuentran en nivel medio, 24.8% bajo y 17% alto, esto considerando desde la planificación, organización, dirección y el control. Con respecto al desempeño laboral, también que pudo corroborar que el 51.5% de los sujetos integrantes indicaron que se encuentra en un nivel medio, seguido, el 32.1% nivel bajo y 16.4% nivel alto, esto tuvo dimensionado en la iniciativa, un trabajo de equipo, las relaciones interpersonales y la satisfacción. La conclusión a la cual se arribó fue que existe una asociación de un grado alto entre los procesos administrativos y desempeño laboral.

En su investigación de Kravariti et al. (2022) propuso verificar la vinculación entre las prácticas de gestión y el rendimiento individual y organizacional en el contexto público. De manera que para ello tuvieron que recurrir a un estudio exploratorio de enfoque cuantitativo, se contaron con 120 sujetos, de los cuales se recogieron los datos. De manera que se logró como resultado que la práctica de gestión se vincula relevantemente con el rendimiento tanto laboral como individual, aunque dicha relación fue en niveles bajos, esto teniendo en cuenta (índice = 0,00; IC del 95 % [0,00, 0,01]).

En la investigación de Syahrani et al. (2021) donde se plantearon como fin el determinar el efecto que existe del liderazgo y la disciplina laboral en el rendimiento en una institución del sector de educación de la ciudad de Bandung. Por lo que recurrieron a un estudio de nivel explicativo y los sujetos estuvieron conformados por 45 colaboradores de quienes se tomaron los datos, de tal forma que esto contribuye al logro de dicho propósito y dio como resultado que: cuan mayor preponderancia de práctica de liderazgo y disciplina exista en la

institución mejor eficiencia en el rendimiento laboral de los trabajadores, teniendo en cuenta regresión múltiple a través de la prueba F ( 46.3% disciplina y 53.7% liderazgo influye en el rendimiento).

En su investigación de Guanoluisa (2019) cuyo fin fue determinar el efecto de la gestión administrativa en el desempeño laboral de una empresa, de manera que para lograrlo tuvo un estudio basado en el enfoque cuantitativo y la totalidad de los sujetos en estudio estuvo enmarcado por 17 trabajadores de los cuales se obtuvieron los datos que permitió los siguientes resultados: donde el 65% manifiesta una percepción de estar en desacuerdo con el desarrollo administrativo y el 71% también creen estar en desacuerdo con el desempeño que realizan. Y como conclusión se pudo determinar la existencia de diversos factores (estructura, participación y cumplimiento) que afecta negativamente la gestión administrativa y esto repercute en el bajo rendimiento de los empleados, basado en  $\chi^2$  calculada= 19 >  $\chi^2$  de la tabla 15.51.

En esa misma línea, el estudio de Ulloa (2019) tuvo como finalidad analizar como incide la gestión administrativa en el desempeño laboral de sus miembros de la organización pública, por lo que tuvo que basarse en un estudio de tipo descriptivo, con una población integrada por los mismos servidores, de quienes se lograron recolectar los datos, lo que permitió arribar al siguiente resultado: de manera que se pudo constatar que la gestión administrativa mostró una incidencia en el desempeño esto desde una demostración por medio del  $\chi^2$  crítico (25,197 > 24,995. Además, la gestión administrativa es deficiente al no contar con planes de capacitaciones, los jefes no evalúan ni monitorean el desenvolvimiento de los colaboradores, lo cual afecta notablemente en el rendimiento.

En cuanto a estudios previos a nivel nacional, se puso en conocimiento la investigación de Tenazoa (2021) el cual tuvo como finalidad determinar la asociación de la gestión administrativa con respecto al rendimiento laboral de los trabajadores en una institución pública de nivel local. De manera que esto obligó a un estudio de tipo básico, cuantitativo. Los sujetos intervenidos para la indagación estuvieron instaurados por 177 individuos de quienes se recogieron los datos, lo cual dio como resultado que la gestión administrativa se asocia



positivamente en un nivel moderado.

Asimismo, Galicia (2022) en su afán de seguir acumulando con el conocimiento científico, tuvo propósito de establecer la asociación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en una organización educativa pública. Para ello, la metodología estuvo basada en el enfoque cuantitativo. Los sujetos intervenidos en el estudio conformaron 85 docentes, de los cuales se recolectaron los datos que ayudó arribar al siguiente resultado: el planear, organizar, dirigir y controlar se relacionan positivamente con el rendimiento laboral. De manera que esto condujo a que las variables en averiguación se asocian directamente en dicha institución educativa, basado en resultados de Rho ( $0.000 < 0.05$ ; coeficiente, 0.548).

Se agrega la investigación de Saravia (2022) el cual estuvo ceñida en el rendimiento laboral y la gestión administrativa. Por ende, la metodología empleada fue aplicada, centrada en el enfoque cuantitativo. De tal manera que se obtuvo como resultado que el 39% indico que este se encuentra en un nivel bajo, seguido del 34% medio y 27% alto, esto teniendo en cuenta la eficiencia, eficacia y efectividad. Por otro lado, en la gestión administrativa, el 40% de los colaboradores indicaron que está en nivel bajo, seguidamente del 33% nivel alto y 27% nivel medio. Como resultado, se pudo lograr alcanzar con el objetivo propuesto, lo cual condujo a que la variable 1 guarda una relación de nivel alta con la gestión administrativa (Rho:  $0.000 < 0.05$ ; coeficiente, 0.828).

También la investigación de Chavarria (2021) el cual tuvo como fin definir la relación de la gestión administrativa con el rendimiento laboral en una institución de inspección de la policía. Lo que conllevó a que el estudio sea de enfoque cuantitativo. Por ende, este involucró a un total de 200 efectivos, de los cuales se recogieron datos. Y a partir de allí se logró arribar al siguiente resultado: teniendo en cuenta el (Rho: 0.795 y el p valor menor a 0.05), la gestión administrativa guarda relación positiva en nivel alto con el rendimiento laboral, lo que significa que una gestión administrativa adecuada mejor el rendimiento laboral.

Asimismo, la investigación de Paredes (2022) pretendió determinar la

relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral en una institución pública de salud de la ciudad de Lima, de modo que para esto se tuvo un estudio de tipo básica, la población involucrada para el estudio conformó un total de 70 colaboradores, de los cuales se recogieron los datos, que ayudó arribar al siguiente resultado: Considerando el Rho Spearman (0.800) la primera variable se relaciona positivamente en un nivel considerable con el rendimiento de los miembros. Lo cual permitió indicar que mejorando la gestión administrativa se puede mejorar también el rendimiento laboral del personal.

Respecto a los estudios previos a nivel regional o local, se puso en manifiesto el estudio realizado por Zárate (2019) que tuvo como propósito determinar la asociación que hay entre la gestión administrativa y calidad de servicio en una institución gubernamental de nivel local de Anco Huallo, Chincheros. Demandando así un estudio de enfoque cuantitativo. Para lo cual se tuvo una población de 73 sujetos considerados colaboradores de dicha institución, es de allí que se recogieron los datos, permitiendo así a arribar al siguiente resultado donde: la gestión se asocia positivamente en un grado moderado con la calidad de servicio, esto significa que cuando incrementa la práctica adecuada de la gestión, mejorará la calidad de los colaboradores dentro de la entidad gubernamental local.

También, la investigación de Grande (2022) donde su finalidad fue decidir la influencia entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal administrativo de una universidad nacional de la región de Apurímac. Para ello, el estudio fue de un enfoque cuantitativo. Los sujetos implicados para el estudio íntegro un total de 40 colaboradores, de tal forma que esto permitió al arribo del siguiente resultado: de acuerdo al coeficiente Rho (0.325) y significancia (0.001) se determinó que la gestión incide significativamente en el desempeño del colaborador administrativo en esta universidad.

Habiendo visto los precedentes, se pone en tapete conceptos y teorías de la primera variable rendimiento laboral. En ese sentido, una definición clara es que este sea comprendido como la capacidad del colaborador para enfrentar una serie de problemas que puedan presentarse dentro de su trabajo. Por otro lado, el rendimiento tiene que ver con el potencial para

desarrollar funciones, actividades, tareas, metas o resultados (Chiavenato y Mascaró Sacristán, 2019).

El rendimiento dentro de una labor es definido como la articulación de la capacidad en producir y la manera en optimizar los recursos disponibles de los colaboradores con el único propósito de lograr resultados deseados dentro de su labor (N. Cuba et al., 2020). Lo cual implicó la ejecución propiamente dicha de las funciones, tareas, objetivos, metas en un determinado tiempo. En esa misma línea, Oseda et al. (2019) argumentaron que el rendimiento laboral es entendido como el producto del esfuerzo de un trabajador o el grupo de colaboradores, que están sostenidas en el cumplimiento de las tareas y funciones, además, dicho producto está estimada en algunos requerimientos que son mínimos en calidad y cantidad los cuales deben ser alcanzados o superados.

Jurado del Pozo (2019) indicó que el rendimiento laboral es el comportamiento o actitud que está dirigida a las tareas, los cuales son traducidos en eficiencia y productividad. Agregando, el rendimiento laboral es entendido como comportamientos o impulsos tanto endógenos o exógenos que estimulan en alcanzar objetivos, metas institucionales o personales en la vida laboral de un trabajador (Carhuayal, 2020).

Cabe recalcar que el rendimiento en una labor es comprendido como el desenvolvimiento de los miembros en sus deberes, lo que significó que estos deben contar con capacidades, habilidades, destrezas y actitudes. Pero esto puede depender del entorno laboral, las condiciones laborales y la motivación que el colaborador pueda tener respecto a dichas obligaciones (Cabezas y Brito, 2021). De acuerdo a Bautista et al. (2020) el rendimiento laboral consiste en las diversas acciones y conductas que son llevadas a cabo por el colaborador, el cual contribuirá en alcanzar los objetivos de una institución lo que sería un aporte al crecimiento o éxito organizacional.

Para la variable rendimiento laboral se mencionó la teoría planteada por McClelland, donde argumentó que el ser humano muestra un motivo que está centrada en tres necesidades que deben ser satisfechas y estos son: a)

necesidad de logro, cuál consiste en que todo ser humano tiene un fin de alcanzar el éxito y de ese modo orientarse a ella hasta lograrlo, por medio de sus propios retos, metas u objetivos lo que significó que este tendrá que poner su esfuerzo, dedicación y voluntad; b) necesidad de pertenencia, lo cual implicó que el ser humano busca la interacción con sus semejantes, necesita socializar, generar una amistad y amabilidad dentro de su contexto y además a este individuo le encanta trabajar en equipo; y c) necesidad de poder, consiste que el individuo quiere manejar o controlar su labor y todo lo que está a su alrededor, además, este busca ser reconocido en un estatus dentro de su trabajo (S. F. Cuba et al., 2022).

Otra teoría tomada en cuenta es la de Murphy, donde sostuvo que todo trabajador tiene que estar enfocado en las metas tanto organizacionales como de su unidad organizativa en la que el colaborador se desempeña. Además, planteó la presencia de cuatro tipos de conductas y estas son: orientada a la tarea, interpersonal, asociada con la pérdida de tiempo y las destructivas y azarosas. De modo que la organización debió priorizar como relevantes y no solo debería ver los resultados logrados, de tal forma que el rendimiento es una variable multifuncional (López et al., 2020).

Además, es importante también mencionar la teoría de Campbell, donde reafirmó que el rendimiento en su labor está entendido como una agrupación de comportamientos y acciones que sobresalen en los trabajadores y que esto impulsa el desarrollo de una entidad, y el cumplimiento de las metas. Asimismo, dicho experto hace hincapié sobre elementos que son esenciales para el rendimiento laboral y estos son: dominio de las funciones específicas, capacidad para ejecutar las tareas encomendadas, habilidad en actividades no específicas, capacidades de comunicación, disciplina, trabajo en colaboración supervisión y administración de sus actividades y recursos (Bautista et al., 2020).

En ese sentido, habiendo desarrollado conceptualizaciones y definiciones, se logró establecer definir para la variable de rendimiento laboral tres dimensiones que son fundamentales como es el caso del rendimiento en la tarea, contextual y contraproducente. En tal caso se desarrolló cada uno de

ellos.

Como primera dimensión, el rendimiento en la tarea; tiene que ver con las habilidades, capacidades o destrezas específicas que el trabajador tiene respecto a la tarea asignada. También, está referida al requerimiento de habilidades para desarrollar actividades específicas y que se ponen como énfasis con alto grado y detalle (López et al., 2020). Por otro lado, Bautista et al. (2020) argumenta que el rendimiento en la tarea, tiene que ver con la ejecución de las tareas y las diversas responsabilidades que son asignadas en el trabajo, para ello, el trabajador tendrá que emplear sus competencias, de tal manera que esto contribuya para lograr los objetivos de una entidad. Por lo tanto, el rendimiento en la tarea está asociada con el núcleo técnico, que, además, está descrita para cada puesto que un trabajador ocupa y al cual debe de responder.

Como segunda dimensión el rendimiento contextual; que tiene que ver la voluntad del trabajador de tal forma que sus actitudes puedan predominar individualmente y a la vez pueda ser espontáneos, ya que puedan estar por encima de los que requiere un puesto, lo que implica el cumplimiento de metas esperadas o anhelados por una institución (Bautista et al., 2020).

Como tercera dimensión se tomó el comportamiento contraproducente; de manera que esto tiene que ver con actitudes que los trabajadores puedan mostrar pero que en este caso puede afectar negativamente en la efectividad. Además, estos pueden ser conocidos como actitudes antisociales, destrucción de la propiedad, uso de información indebida, recursos, tiempo, calidad paupérrima en su trabajo, acciones inapropiadas (López et al., 2020). También, Bautista et al. (2020) destacaron que los comportamientos contraproducentes son acciones deliberadas que son puestas intencionalmente y así perjudique a la entidad y solo sea aprovechado desde su ventaja para el trabajador.

Llegando a este punto, se desarrolló la segunda variable gestión administrativa, en el cual se puso en manifiesto teorías que sostienen la variable mencionada y entre ellas se pone en conocimiento la teoría de la administración científica de Taylor en el cual buscó mejorar la eficiencia de los trabajadores

generando así un cambio en su pensamiento, de tal forma que dicho experto hizo énfasis en las tareas del colaborador. Por otro lado, se puso a conocimiento la teoría clásica de Fayol, donde destacó que las organizaciones deben contar con una estructura con el único fin de que funcione de manera sincrónica entre las diversas áreas, funciones (técnica, comercial, financiera, seguridad, contable y administrativa) o elementos, para ello, planteó que debe prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar por medio de la gerencia (Mendoza-Fernandez y Moreira-Chóez, 2021).

Por tanto, se pudo definir que la gestión en la administración está vinculada con una diversidad de acciones que deben ser ejecutadas, dirigidas y coordinadas de tal forma que se alcancen con objetivos institucionales. Es de allí que las tareas, los recursos y los esfuerzos deben tener compatibilidad para el funcionamiento adecuado de todas las áreas que constituye una organización (González et al., 2020). Además, la gestión contribuyo a que no cometan errores ni problemas que podrían afectar seriamente a una institución. Entonces, desde ese punto de vista busco la eficiencia, eficacia y efectividad de una organización sin importar su tamaño o tipo, para ello requiere liderazgo, comunicación, motivación, planificación, organización y monitoreo y seguimiento (Saavedra y Delgado, 2020).

Desde las posiciones de Mendivel et al. (2020) la gestión administrativa es entendida como los mecanismos, estrategias o formas que son diseñados con el único propósito que los objetivos de una organización se puedan hacer realidad. De manera que Rojas et al. (2020) argumentaron que la gestión busca integrar de manera efectiva y eficiente los diversos recursos como pueden ser humano, material y económico de tal forma que se logró alcanzar con el resultado propuesto dentro de una institución.

En las opiniones de Masaquiza et al. (2020) la gestión comprendió un marco en el que los miembros se esfuerzan hacia un resultado específico en la cual se puso en evidencia la forma de labor en grupo para el cumplimiento del propósito de una organización. De acuerdo a Chiavenato (2019) la gestión comprendió una diversidad de acciones que deben llevarse a cabo y requiere del esfuerzo de la colectividad o grupo con la intención de alcanzar con los

objetivos que se plantea dentro de una organización, para ello, se debe planear, organizar, dirigir y controlar.

Entonces, desde ese punto de vista se determinó para el estudio tomar como dimensiones la planeación, organización, dirección y control; como primera dimensión está la de planeación, consistió en dar origen a un determinado plan que contempla acciones, tiempos y tecnologías de modo que esto permitió que una institución sabe el camino desde donde está y a dónde quiere llegar (Masaquiza et al., 2020). También, Montes de Oca y Pulla (2019) indicaron que la planificación es visualizar un escenario definido en este, se estipula metas y objetivos para que la institución tenga éxito, pero centrándose en eficiencia y eficacia es de allí el entablar cursos de acciones, secuencias y principios considerando el tiempo. Por otro lado, el planificar es hacer un camino que está compuesto por metas, objetivos, recursos y un conjunto de acciones que tuvieron que ser desarrolladas en un tiempo definido (González et al., 2020). Según (Chiavenato, 2019) el planear es definida como el de adelantarse con los objetivos al cual se quiere llegar y lo que tiene que hacerse para lograrlo. Para George et al. (2019) la planificación es una herramienta poderosa que está vinculado con el desempeño de una institución, porque permite mejorar la eficacia.

Dimensión, organización, consistió en proveer recursos económicos, humanos, materiales y herramientas; luego de haber establecido un plan de acción. Además, en esta etapa es importante definir funciones, áreas, detallar las coordinaciones (Masaquiza et al., 2020). En esa misma línea, el organizar implica establecer reglas, funciones o responsabilidades y actitudes que deben poner en práctica entre los trabajadores que ocuparan un puesto (Montes de Oca y Pulla, 2019). Por otra parte, González et al. (2020). hizo hincapié que la organización es uno de los aspectos en la cual se diseña, estructura y distribuye un conjunto de elementos como el talento humano, materiales, financiero, tecnológico e informático de tal forma que dependió de estos aspectos para el logro de los objetivos definidos. Pero, es importante indicar que todos los elementos o recursos considerados deben conectarse entre sí (Riffo San Martín, 2019). Para Chiavenato (2019) la organización es considerado como el doble

organismo social y material de una institución, de tal forma que el aspecto social está comprendida al conjunto de personas que se interrelacionan entre sí con el único propósito de lograr los objetivos planteados. Además, es relevante argumentar que una de las formas de organización es digitalizar haciendo uso de las herramientas tecnológicas (Dobudko et al., 2019).

Dimensión dirección, el cual es entendida como la capacidad de liderar en todo el proceso de ejecución de las acciones, de tal forma que todos los elementos están correctamente sincronizados, lo que significó el funcionamiento de una organización (Masaquiza et al., 2020). En esa misma línea, la dirección estuvo ligada con el ejecutar de las acciones o actividades, de manera que esto requiere de una toma de decisiones, comunicación, motivación y liderazgo (Montes de Oca y Pulla, 2019). Así González et al. (2020) enfatizaron que dirigir es sinónimo de ejecutar por lo que implica sumar esfuerzos hacia las metas, para ello la comunicación, coordinación, liderazgo y motivación en los miembros son imprescindibles. Se debió agregar, también que la dirección permite interpretar los objetivos y planes hacer realidad, es por ello que esta función cumple con conducir y orientar a los miembros a dichos objetivos planeados (Chiavenato, 2019b). Asimismo, Baque et al. (2020) hicieron hincapié que para poder llevar a cabo todo lo planificado, se debe contar con talento humano y solo así se podrá lograr alcanzar con las metas o resultados determinados.

Dimensión control, basado en hacer seguimiento, medición, correcciones en el desempeño o esfuerzo de los colaboradores, de manera que no se desvíen de las acciones que hayan sido planificadas (Montes de Oca y Pulla, 2019). Otro rasgo que constituyó el control es la verificación de todas las tareas que han sido previstas y tengan que estar orientados a las estrategias que fueron planificadas y así no se cometan desviaciones y las decisiones sean más claras (González et al., 2020). También, controlar es implementar estándares que ayuden a comparar resultados y a partir de allí tomar decisiones (Riffo San Martín, 2019). Como expreso (Chiavenato, 2019) el control es una función que verifica que todo esté acorde a las reglas y órdenes que hayan sido encargadas. En esa misma línea, Griffin (2021) destaca que el control es un proceso donde



implica hacer correcciones y monitoreo de todas las actividades, de tal forma que se garantice las metas y resultados.

Los enfoques que se consideraron para la gestión administrativa, están centrados teniendo en cuenta el desarrollo de la institución de tal forma que este abarco todas las partes como un todo, lo que implicó la interdependencia entre las diversas acciones, tareas, actividades, funciones o responsabilidades y la falla en cualquiera de ellos podría repercutir en su funcionalidad adecuada, lo que podría perjudicar en el logro de resultados o metas que se establecen dentro de una organización. En esa misma línea, Peña-Ponce et al. (2022) manifestaron que la gestión administrativa es un aspecto esencial que no discrimina a ninguna organización, por lo contrario, esto es imprescindible sin importar su tamaño o tipo de actividad a la cual se dedica, y esta se enfoca a generar compromiso con el cumplimiento de las tareas, de tal forma que esto significa que también dentro de las organizaciones se deben considerar al recurso humano como el principal factor que mueve y da funcionalidad a una institución u organización.

Para, Valle et al. (2021) la gestión administrativa estuvo orientada en mejorar la estructura, darle funcionalidad y que este opere adecuadamente de manera que para ello debe tomar relevancia sobre el rendimiento de sus miembros. Pero es importante también indicar que las políticas, procesos, programas, actividades y la asignación de los recursos deben ser adecuados. Pero, luego de planear, se debe organizar planteando así normativas, directivas, dividir puestos, definir los roles de cada puesto y determinar las jerarquizar y mandos. A esto se suma el dirigir, en las acciones o ejecución de todo lo planificado, ya que es necesario que se oriente, lidere, motive, coordine y comunique adecuadamente y así no se pierda la esencia de las tareas. Sin embargo, para que no existan desvíos o errores se debe controlarse, supervisarse o hacer un monitoreo constante y si es necesario retroalimentar a todos los miembros que presentan debilidades.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

**Tipo de investigación:** Estuvo orientado en el tipo básica, así como, Arias et al. (2022) sostuvieron que este tipo está centrado en perfeccionar la indagación de un fenómeno o realidad, además, permitió examinar datos para poder verificar algo desconocido y así satisfacer un sentido de curiosidad. Por ende, con el estudio se incrementó el caudal del conocimiento en lo que se refiere al rendimiento laboral y la gestión administrativa en una entidad educativa superior.

**Enfoque de investigación:** Estuvo centrada en el enfoque cuantitativo, ya que Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definieron que en dicho enfoque permitió recoger los datos, logrando analizarlos dando respuesta al planteamiento del problema y la comprobación del supuesto utilizando la estadística.

**Nivel de investigación:** El estudio se acogió al nivel correlacional. De manera que Ruíz y Valenzuela (2022) argumentaron que con este nivel se buscó medir y asociar las variables en el estudio, el cual fue analizar en un determinado momento, sin considerar el origen de dicha relación o asociación.

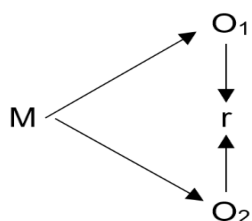
**Diseño y esquema de investigación:** Estuvo sometida bajo el diseño no experimental de corte transversal. Referente a esto, Buelvas y Rodríguez, (2021) mencionaron que en este diseño no se manipulara ningunas de las variables en estudio, por lo contrario, se recogerán los datos tal como perciben o presenta en la realidad y además dichos datos, se recogerán en un único momento. Es desde allí que los datos se recogieron sin hacer ninguna manipulación, tal como se presentó o perciben los trabajadores respecto al rendimiento laboral y gestión administrativa.

**Método de estudio:** Tuvo un estudio hipotético deductivo. Acerca a este método, Saucedo (2020) enfatizó que dicho método permitió analizar las variables en estudio, luego, se contó con las hipótesis el cual permitió hacer deducciones que serán comprobadas y desde allí se podrá inferir los resultados a toda la población de estudio.

Nivel de investigación:

### Figura 1

*Nivel de investigación*



En donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Rendimiento laboral

O<sub>2</sub> = Gestión administrativa

r = Relación

## 3.2 Variables y operacionalización

### V1: Rendimiento laboral

#### Definición conceptual:

Es definido como el conjunto de acciones y comportamientos que son ejecutadas por el colaborador, el cual contribuyo a los objetivos de una entidad de un grado superior, lo que sería un aporte al crecimiento o éxito organizacional (Bautista et al., 2020).

#### Definición operacional:

En ese sentido, la investigación fue operacionalizada en tres dimensiones que es el rendimiento en la tarea, contextual y las conductas contraproducentes dentro de la institución educativa del nivel superior universitario, de modo que considerando estos aspectos se pudo medir la variable del rendimiento laboral, para ello se aplicó la encuesta.

### Indicadores

Como primera se tiene, el rendimiento en la tarea, cuyos indicadores son cumplimiento, responsabilidad, actualización, eficiencia, proactividad y trabajo en equipo. Segunda dimensión de rendimiento contextual, tiene como indicadores: actitud de participación activa, actitud voluntaria, actitud intencional, actitud positiva, desinterés, previsión oportuna, iniciativa y desarrollo de habilidades. Y, por último, la dimensión de actitudes contraproducentes, tiene como indicadores

quejas, problemas innecesarios, el cansancio, la poca oportunidad y la apatía.

Escala de medición: La escala fue ordinal en escala de Likert, con cinco valoraciones: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

## **V2: Variable dependiente: Gestión administrativa**

### **Definición conceptual:**

Este implica como una diversidad de acciones que deben llevarse a cabo y requiere del esfuerzo de lo individual y colectivo, con el propósito de alcanzar con los objetivos que se plantea dentro de una organización, para ello, se debe planear, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2019).

### **Definición operacional:**

Por ende, al operacionalizar la variable se decidió la aplicación de un cuestionario para poder conocer la gestión dentro de la entidad educativa de nivel superior universitario. Las dimensiones tomadas en cuenta son: la planeación, organización, dirección y control.

### **Indicadores:**

La primera dimensión planeación estuvo compuesta por indicadores como establecimiento de estrategias, objetivos y recursos; minimizar riesgos, información y plan de capacitaciones. En cuanto la segunda dimensión de organización, sus indicadores son funciones claras, diseño de puestos, sincronización de recursos, jerarquía y mando. En cuanto a la tercera dimensión de dirección, sus indicadores constituyeron los siguientes: liderazgo, comunicación, motivación y coordinación. Y con respecto a la última dimensión que es el control, sus indicadores fueron cumplimiento de metas, monitoreo constante, retroalimentación y supervisión.

Escala de medición: La escala fue ordinal en escala de Likert, con cinco valoraciones: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Teniendo en cuenta que la población estuvo constituida por sujetos que mostraron características similares, es de allí, que quien investigo debe delimitar dichos elementos de estudio y estos pueden ser finitos o infinitos (Arias et al.,2022). Por ende, para la indagación la población que se consideró estuvo integrada por un total de 50 trabajadores administrativos de dicha institución educativa de nivel universitario 2023.

**Criterio de inclusión:** Fueron considerados todos los trabajadores que vienen laborando específicamente en las áreas administrativas.

**Criterio de exclusión:** No se tomaron en cuenta a trabajadores que no trabajan en las áreas administrativas y los trabajadores que se encuentran de vacaciones o con licencia de trabajo. Así mismo los trabajadores que no autorizaron su participación y el consentimiento informado.

#### **3.3.2 Muestra**

Respecto a la muestra, se supo que este debe ser un subgrupo que representa a una determinada población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, no existió una limitación respecto a la cantidad que una muestra debe tener, pero, es relevante saber delimitar adecuadamente, considerando el propósito que se quiere lograr y responde al problema definido en el estudio (Arias et al.,2022). En ese sentido, la muestra estuvo contemplada por 45 trabajadores administrativos.

#### **3.3.3 Muestreo**

En cuanto al muestreo, para la indagación fue probabilístico aleatorio simple, debido a que este tipo permitió elegir las unidades sin discriminar su probabilidad para ser seleccionada y además aquí se emplea una fórmula estadística para conocer el tamaño de la muestra de manera exacta (Arias, 2020).

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Para Arias et al. (2022) la unidad de investigación es considerado como aquel objeto de estudio de quién se producen los datos. Por tanto, se tomó en consideración a los trabajadores administrativos.

## **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Considerando las diversas técnicas que existen para poder recoger los datos. En la indagación se empleó la encuesta tanto para la variable rendimiento laboral y gestión administrativa. Acorde a ello, Ruiz et al. (2020) enfatizaron que este tipo de técnica está estructurada por un listado de ítems con el fin de obtener datos de modo ágil y se puede realizar de forma masiva, ya sea por correo, internet, telefónica o cara a cara.

### **Instrumento**

En cuanto al instrumento, se empleó el cuestionario para ambas variables en estudio, ya que este, es entendida como un plan en el cual contiene un conjunto de preguntas que permitirán responder sus opiniones, percepciones de los sujetos de estudio (Ruiz et al., 2020).

En tal sentido, para el rendimiento se incurrió a la técnica de la encuesta de manera que se pueda recoger la apreciación de cada colaborador administrativo de dicha institución educativa de nivel superior universitario, para ello se considera como dimensiones como el rendimiento en la tarea, contextual y actitudes contraproducentes. Además, el cuestionario, estuvo estructurado con un número determinado de ítems.

Del mismo modo, respecto a la gestión administrativa, se utilizó la técnica de la encuesta para poder recoger los datos desde la perspectiva de los colaboradores administrativos, de la entidad educativa superior universitario, considerando, así como dimensiones la planificación, organización, dirección y control. También se presentó un conjunto de ítems que, teniendo en cuenta como instrumento el cuestionario.

En esa línea para ambas variables se pudo elaborar su cuestionario que

permitieron medir las variables y dimensiones planteadas en el estudio.

#### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Cuestionario de rendimiento laboral

Autora: Jara Guillen, Roxana

Dimensiones: Rendimiento en la tarea, rendimiento contextual y actitudes contraproducentes.

Baremos: Análisis en tres niveles: Bajo (20-46), medio (47-73), alto (74-100).

#### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Cuestionario para medir la gestión administrativa

Autora: Jara Guillen, Roxana

Dimensiones: Planeación, organización, dirección y control

Baremos: Análisis en tres niveles: Bajo (16-36), medio (37-57), alto (58-80)

### **Validez y confiabilidad**

El instrumento tuvo que ser construido y validado, con el fin de asegurar y acreditar la calidad de la información o datos que se obtendrán para ambas variables en estudio (Avellaneda et al., 2022). Por ende, el instrumento fue validado por la pericia de expertos. Y el grado de confiabilidad, que se obtuvo desde la aplicación de una encuesta piloto que fue sometida al coeficiente del alfa de Cronbach, de manera que dicho instrumento proporcionó un resultado de consistencia o confiabilidad, de tal forma que su aplicación fue adecuada y los datos se pudieron cuantificar eficazmente y así no se cometieron errores.

Para obtención del coeficiente de alfa de Cronbach, se tuvo que realizar una prueba piloto a quince (15) colaboradores, empleando la técnica de la encuesta tanto para el rendimiento laboral y la gestión administrativa, teniendo en cuenta la ética y recurriendo también al excel y SPSS 25, se logró resultados del alfa de Cronbach para el rendimiento laboral 0.892 y la gestión administrativa 0.992, denotando así que el nivel de confiabilidad para medir ambas variables es muy bueno y excelente lo cual garantiza su aplicabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Para emplear el instrumento se tuvo que pedir la autorización de la autoridad de la institución educativa de nivel universitario, para el empleo del instrumento y luego de haber sido aceptado se pudo aplicar sin ningún problema dicho instrumento. Para lo cual se tuvo que realizar un cuestionario esto involucrando la revisión teórica, luego, se recurrió a la prueba piloto o prueba del instrumento en su aplicación para verificar que no exista errores, siendo así la importancia de la prueba piloto que se aplicó al total de la muestra los 45 trabajadores administrativos. Lo cual permitió verificar la consistencia de cada pregunta.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Sabiendo que el propósito de la indagación fue determinar la relación entre las variables planteadas, se recurrió a la estadística descriptiva como primera instancia, con el objetivo de hacer el análisis e interpretación de los resultados en tablas. Y luego, se logró obtener resultados de prueba de normalidad, para el estudio se pudo verificar que el p valor 0.000 fue menor a 0.05 para ambas variables, lo cual indica que los datos no provienen de una distribución normal, lo que indica que la prueba estadística que mejor se adapta para el estudio es una prueba no paramétrica de Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Conforme a la ética de la investigación, el rigor del proceso científico garantizo en la indagación porque se siguió un conjunto de pasos ordenados y sistemáticos, además, la investigación cumplió con los requerimientos que exige la universidad César Vallejo. En esa misma línea, el estudio estuvo sometida a los valores como el de respetar la autoría de trabajos que se tomaron para el constructo del marco teórico y referencial, aplicándose así el estilo APA de tal forma que se evitó la apropiación ilegal del esfuerzo intelectual y así no se caiga en actos indebidos “plagio”. También es importante indicar que durante todo el proceso del estudio hubo un constante seguimiento, monitoreo y supervisión por parte del asesor, lo cual acredito que los resultados logrados mostraron objetividad, garantizando así que el estudio, cumplió con aspectos éticos de



respeto a los encuestados esto porque los datos se obtuvieron desde la voluntad, el anonimato de cada persona encuestada y desde allí se mantuvo la total confidencialidad de sus identidades marcando así una discreción que no afectó en su labor que realiza, asimismo, a la institución donde se logró hacer el estudio de manera que los resultados no tuvieron una intención de maleficencia, porque no fueron utilizados con fines de desacreditar o afectar la reputación, sino que estos resultados fueron considerados como información que generara debate o reflexión y desde allí se pueda enfatizar en aspectos como el rendimiento laboral y gestión administrativa.

Por último, fue relevante señalar que para emplear el instrumento en primera instancia se logró validar el instrumento desde la perspectiva del juicio de tres expertos esto con la intención que el instrumento generado tenga la credibilidad y confiabilidad necesaria para recoger los datos que realmente permita responder a los objetivos del estudio, además, se logró emplear una prueba piloto para poder conocer el grado de confiabilidad a través del alfa de Cronbach lo cual dio un resultado de una consistencia que permitió su aplicabilidad, siendo desde allí que se lograron obtener los resultados. Aconsejar a todo investigador considerar los criterios de la APA para no caer en el acto delictivo de robo de propiedad intelectual y así evitar ser condenado por sustraer argumentos, frases o ideas de otra persona ajenos (Inguillay et al., 2020).

También se puso en conocimiento que el estudio considero los principios éticos, así como la beneficencia debido a que en el estudio se tomó en consideración proteger y velar por el bienestar de los participantes minimizando así los riesgos y contribuyendo a que ellos sean beneficiados.

Igualmente, en cuanto, la no maleficencia se protegió a los participantes se tuvo que prevenir los riesgos o daños potenciales que pudieron surgir en el desarrollo del estudio. Asimismo, el consentimiento informado de los participantes que brindaron información voluntaria, además, se tuvo la confidencialidad de los datos personales e información con el fin de evitar algún daño potencial de su privacidad o reputación, logando así un estudio responsable, cuidadoso y respetuoso por los derechos de otras personas.

De la misma forma, respecto a la autonomía el estudio estuvo fundamentada

considerando las decisiones propias, informadas y libres desde la posición de la investigación, a esto se suma las decisiones informadas desde el punto de vista de los participantes del estudio para ello se les proporcionó información clara y comprensible los objetivos del estudio y desde allí los participantes tomaron la decisión voluntaria para formar parte de esta investigación.

Por ultimo considerando el principio de la justicia se logró seleccionar a los participantes de manera imparcial y sin discriminar a ninguno de ellos. Lo que significa que se les trato a todos de manera justa y equitativa y desde ese punto de vista los resultados contribuirán al bienestar en general.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Frecuencia sobre el nivel del rendimiento laboral y sus dimensiones*

Niveles	Rendimiento laboral		Rendimiento en la tarea		Rendimiento contextual		Rendimiento contraproducentes	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	3	6.7	2	4.4	4	8.9	5	11.1
Moderado	23	51.1	18	40.0	21	46.7	28	62.2
Alto	19	42.2	25	55.6	20	44.4	12	26.7
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0	45	100.0

Teniendo en cuenta la tabla 1, se pudo observar que, de los 45 trabajadores de la institución educativa de nivel universitario, el 51.1% percibió que el rendimiento laboral es moderado, seguido del 42.2% de encuestados creen que el rendimiento está en nivel alto, pero, hay un 6.7% de encuestados que indicaron que el rendimiento de los trabajadores en esta institución educativa de nivel universitario es bajo. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones se pudo percibir los siguientes resultados como es: respecto al rendimiento en la tarea, el 55.6% de los encuestados mostraron que el rendimiento en la tarea está en un nivel alto, el 40% percibe un nivel moderado y un 4.4% manifiesta que está en nivel bajo. En relación, al rendimiento contextual se pudo apreciar que 46.7% siente que está en nivel moderado, el 44.4% de los colaboradores manifiestan que está en nivel alto y un 8.9% creen que dicho rendimiento está en nivel bajo. Por último, la dimensión rendimiento contraproducente el 62.2% de los trabajadores sintieron que está en nivel moderado, asimismo, el 26.7% creen que este tipo de rendimiento está en nivel alto, sin embargo, existe un 11.1% de colaboradores encuestados que piensan que dicho rendimiento está en nivel bajo. Resumiendo, dichos resultados pudieron señalar que el 50% de los trabajadores sintieron que el rendimiento laboral está en nivel moderado, lo que significa que la institución todavía no está logrando un rendimiento de sus trabajadores tanto en su tarea, contexto y las situaciones que son barreras para mostrar sus capacidades, habilidades y destrezas.

**Tabla 2***Frecuencia sobre el nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones*

Niveles	Gestión									
	administrativa		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Mala	5	11.1	4	8.9	4	8.9	5	11.1	8	17.8
Regular	23	51.1	18	40.0	22	48.9	19	42.2	20	44.4
Buena	17	37.8	23	51.1	19	42.2	21	46.7	17	37.8
Total	45	100.0	45	100.0	45	100.0	45	100.0	45	100.0

Considerando la tabla 2, en cuál se apreció resultados que reflejaron sobre la gestión administrativa, se pudo observar que el 51.1% de los trabajadores de la institución educativa de nivel universitario calificaron que la gestión es regular, además, hay un 37.8% de encuestados donde manifestaron que la gestión es buena, pero, existe un 11.1% de colaboradores que indican que es mala. Con respecto a la primera dimensión se pudo apreciar que el 51.1% de los trabajadores manifestaron que la planeación es calificada como buena, seguido del 40% de colaboradores que percibieron que la planeación es regular, pero, también hay un 8.9% colaboradores donde percibieron que la planeación es mala. En segunda instancia, que tiene que ver con la segunda dimensión, se observó que el 48.9% de los trabajadores administrativos calificaron a la organización como regular, esto, se sigue, el 42.2% con una calificación buena a la organización, sin embargo, existe un 8.9% donde hicieron una calificación de mala a la organización. En seguida, se puso en evidencia la tercera dimensión, donde el 46.7% de los trabajadores administrativos valoraron que la dirección es alta, en esa misma línea, se apreció que el 42.2% de los colaboradores valoran como regular, pero, existe un 11.1% de trabajadores donde calificaron que la dirección es mala. En última instancia, se pudo evidenciar que la dimensión control, donde 44.4% de los encuestados lograron dar una valoración de regular, en ese mismo sentido, el 37.8% calificaron al control como buena, sin embargo, existe 17.8% de trabajadores donde calificaron como mala.

## Análisis inferencial

**Tabla 3**

*Correlación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa*

			Rendimiento laboral	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,609
		sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,609	1.000
		sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Acorde a la tabla 3, donde se mostró el resultado inferencial, considerando el coeficiente de correlación de Spearman, se pudo apreciar que Sig. (0.000<0.05), el cual indicó que se debe rechazar el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se pudo observar que el coeficiente de correlación es igual a 0.609 indicándonos que existe una correlación significativa y positiva en un nivel moderado.

Por tanto, se afirma que el rendimiento laboral se relaciona de manera significativa y positiva en nivel moderado con la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

### Hipótesis general

$H_0$ : No existe una relación entre el rendimiento laboral con la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

$H_1$ : Existe una relación entre el rendimiento laboral con la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

**Tabla 4***Correlación entre el rendimiento laboral y la planeación*

		Rendimiento		
		laboral	Planeación	
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,624
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Planeación	Coeficiente de correlación	,624	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Con respecto a la tabla 4, donde se mostró el resultado inferencial, considerando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se pudo apreciar que Sig. ( $0.000 < 0.05$ ), el cual indica que se debe rechazar el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se pudo observar que el coeficiente es igual a 0.624 indicándonos que existe una correlación significativa y positiva en un nivel moderado.

Entonces, se afirmó que el rendimiento laboral se relacionó de manera significativa y positiva en nivel moderado con la planificación en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Lo cual significó que cuando mejor sea el rendimiento laboral, mejor práctica por parte de la institución en la planificación.

### **Hipótesis específica 1**

$H_0$ : No existe una relación entre el rendimiento laboral con la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

$H_1$ : Existe una relación entre el rendimiento laboral con la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

**Tabla 5***Correlación entre el rendimiento laboral y la organización*

		Rendimiento		
		laboral	Organización	
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,541
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Organización	Coeficiente de correlación	,541	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Con respecto a la tabla 4, donde se mostró el resultado inferencial, considerando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se pudo apreciar que Sig. (0.000<0.05), el cual indicó que se debe rechazar el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se pudo observar que el coeficiente es igual a 0.541 indicando que existe una correlación significativa y positiva en un nivel moderado.

Entonces, se afirma que el rendimiento laboral se relacionó de manera significativa y positiva en nivel alto con la planificación en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Lo cual significó que cuando mejor sea el rendimiento laboral, mejor práctica por parte de la institución en la planificación.

### **Hipótesis específica 2**

$H_0$ : No existe una relación entre el rendimiento laboral con la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

$H_1$ : Existe una relación entre el rendimiento laboral con la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

**Tabla 6***Correlación entre el rendimiento laboral y la dirección*

			Rendimiento	
			laboral	Dirección
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,564
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Dirección	Coefficiente de correlación	,564	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Acerca a la tabla 6, donde se mostró el resultado inferencial, considerando el coeficiente de correlación de Spearman, se pudo apreciar que Sig. (0.000<0.05), el cual indicó que se debe rechazar el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se pudo observar que el coeficiente es igual a 0.564 indicándonos que existe una correlación significativa y positiva en un nivel moderado.

Es desde allí que, se afirmó que el rendimiento laboral se relacionó de manera significativa y positiva en nivel moderado con la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Lo cual significó que cuando mejor sea el rendimiento laboral, significa que dentro de la institución existe una buena dirección el cual consiste en motivar, liderar, comunicar entre los miembros.

### **Hipótesis específica 3**

$H_0$ : No existe una relación entre el rendimiento laboral con la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

$H_1$ : Existe una relación entre el rendimiento laboral con la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023.



**Tabla 7***Correlación entre el rendimiento laboral y el control*

		Rendimiento laboral	Control	
Rho de Spearman	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,619
		Sig. (bilateral)		.000
		N	45	45
	Control	Coeficiente de correlación	,619	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Por lo que se refirió la tabla 7, donde se mostró el resultado inferencial, considerando el coeficiente de correlación de Spearman, se pudo apreciar que Sig. (0.000<0.05), el cual indicó que se debe rechazar el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se pudo observar que el coeficiente es igual a 0.619 indicándonos que existe una correlación significativa y positiva de un nivel moderado.

Es entonces que, desde allí, se afirmó que el rendimiento laboral se relacionó de manera significativa y positiva en nivel moderado con el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Lo cual significó que cuando aumenta el rendimiento laboral, entonces, el control que es parte de la gestión administrativa también es bueno, de manera que esto implicó un buen monitoreo, seguimiento y control en todo el proceso de ejecución de las acciones, programas o políticas que fueron planeadas.

#### **Hipótesis específica 4**

$H_0$ : No existe una relación entre el rendimiento laboral con el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

$H_1$ : Existe una relación entre el rendimiento laboral con el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Continuando con el desarrollo del estudio, se procedió a contrastar los resultados encontrados con investigaciones anteriores. Los objetivos, tanto generales como específicos, se enfocaron en determinar la asociación entre las variables en investigación y se formularon hipótesis para responder a las interrogantes planteadas. En ese marco, se logró evidenciar una significativa relación directa entre las variables, alcanzando así los objetivos propuestos. Para ello, se realizaron revisiones teóricas y análisis de estudios previos. La recopilación de datos condujo a resultados que permitieron realizar análisis descriptivos e inferenciales.

En ese sentido, los hallazgos tuvieron que pasar por un estudio centrado en enfoque cuantitativo, de tal forma que para ello se recurrió a la estadística del coeficiente de Rho Spearman, con la intención de poder conocer la relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Es entonces, considerando el coeficiente de correlación de Spearman, se pudo lograr una Sig. bilateral ( $0.000 < 0.05$ ), el cual indicó que se rechaza el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se pudo observar que el coeficiente es igual a 0.609 indicándonos que existe una correlación significativa y positiva en un nivel moderado. Y en cuanto a los resultados descriptivos, se pudo comprobar que, de los 45 trabajadores administrativos de la institución educativa de nivel superior, el 51.1% de los encuestados percibieron que el rendimiento laboral es moderado y la gestión administrativa es regular. Lo que implicó que en la institución existen todavía ciertos aspectos en donde los trabajadores no están logrando el cumplimiento de sus tareas, o dentro de su contexto laboral, quiere decir que los trabajadores muestran comportamientos contraproducentes.

Asimismo, la gestión administrativa, es uno de los pilares para que funcione adecuadamente una organización, pero, en esta institución existen ciertas falencias donde los responsables todavía tienen que hacer ajustes para que exista una sincronización entre todas las áreas y así funcione adecuadamente, logrando así con las metas u objetivos que se establecen.

En contraste a estos resultados, se compararon ciertos resultados donde se encuentran ciertas coincidencias con investigaciones como es el caso de Guanoluisa (2019) donde determinó la existencia de diversos factores (estructura, participación y cumplimiento) que afectó negativamente la gestión administrativa y

esto repercute en el bajo rendimiento de los colaboradores. Además, Ulloa (2019) en su estudio constató que la gestión administrativa mostró una incidencia en el desempeño, esto desde una demostración por medio del  $X^2$  crítico ( $25,197 > 24,995$ ). Además, la gestión administrativa es deficiente debido al no contar con planes de capacitaciones, los jefes no evalúan ni monitorean el desenvolvimiento de los colaboradores, lo cual afecta notablemente en el rendimiento.

Dichos investigadores, han verificado que la gestión administrativa es el aspecto fundamental que permitió especialmente velar por la integridad organizacional de tal forma que este considerado como un proceso de planificación, organización y dirección y control.

Acorde a Tenazoa (2021) la gestión administrativa se asoció positivamente en un nivel moderado con el rendimiento laboral, coincidiendo así con los resultados inferencial encontrados en la investigación, debido a que también la relación corroborada fue de nivel moderado. De igual modo, el estudio de Galicia (2022) la gestión administrativa se relacionó con el rendimiento laboral en dicha institución educativa, basado en resultados de Rho ( $0.000 < 0.05$ ; coeficiente, 0.548) lo cual también son coincidencias encontradas, que refuerzan los resultados y las suposiciones planteadas.

Igualmente, Saravia (2022) logró obtener resultados donde el 39% percibieron que el rendimiento laboral está en nivel bajo, para ello había considerado la eficiencia, eficacia y efectividad. Por otro lado, la gestión administrativa es percibido por el 40% de los colaboradores, que también es bajo. Pero, en cuanto al fin del estudio, pudo encontrar que el rendimiento laboral guarda una relación de alto nivel con la gestión administrativa (Rho: $0.000 < 0.05$ ; coeficiente, 0.828). Lo cual guarda una cierta diferencia en los resultados encontrados con relación al estudio realizado, debido a que en este estudio en ambas variables a nivel descriptivo el nivel fue bajo, en el estudio se logró encontrar en nivel moderado o regular. Y en cuanto al resultado inferencial del nivel de asociación fue moderado, sin embargo, este investigador encontró un nivel alto de asociación.

A su vez, Chavarria (2021) encontró que la gestión administrativa guarda relación positiva en nivel alto con el rendimiento laboral, lo que significó una gestión administrativa adecuada mejor el rendimiento laboral, basado en (Rho: $0.795$  y el p

valor menor a 0.05), habiendo así una diferencia en la aplicación del coeficiente debido a que el estudio se empleó Rho Spearman y en este estudio aplicó Pearson.

Por lo que se sustentó desde la perspectiva de Jurado del Pozo, (2019) donde argumento que el rendimiento laboral es el comportamiento o actitud que está dirigida a las tareas, los cuales son traducidas en eficiencia y productividad que están vinculadas directamente desde la práctica del proceso administrativo de planificar, organizar, dirigir y controlar. También estos comportamientos o impulsos, tanto endógenos o exógenos son estimulados con el propósito de alcanzar objetivos, metas institucionales o personales en la vida laboral de un trabajador (Carhuayal, 2020).

De igual modo, considerando él logró en cuanto al objetivo específico 1, que fue planteado como determinar relación entre el rendimiento laboral y la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023; el cual fue comprobado considerando el coeficiente de correlación de Spearman, en la cual Sig. bilateral ( $0.000 < 0.05$ ), lo que indica rechazar el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se puede observar que el coeficiente es igual a 0.609 afirmando así que existe una correlación significativa y positiva en un nivel moderado entre el rendimiento laboral y planificación.

La investigación de Galicia (2022) coincidió con la indagación, de manera que logró corroborar que el rendimiento laboral se vinculó con el proceso administrativo que es el planear. En esa misma línea, Paredes (2022) también indicó que mejorar el proceso administrativo de la planeación dentro de una organización incremento el rendimiento laboral, de tal forma que el vínculo es considerable (Rho: 0.800).

En otras palabras, se pudo indicar que la relación entre el rendimiento laboral y la planeación en una institución educativa es fundamental para alcanzar los objetivos y metas institucionales de manera eficiente y efectiva. Una buena planificación ayuda a establecer las metas y objetivos claros, definir las responsabilidades y tareas de los empleados, asignar recursos adecuados y establecer un cronograma de actividades.

De manera análoga, teniendo en cuenta el logro en cuanto al objetivo específico 2, donde fue formulada como determinar relación entre el rendimiento laboral y la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023; el

cual fue comprobada recurriendo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se pudo apreciar que Sig. ( $0.000 < 0.05$ ), el cual indicó que se debe rechazar el H0 y validar la H1. Además, se pudo observar que el coeficiente es igual a 0.541 indicándonos que existe una correlación significativa y positiva en un nivel moderado. Lo cual significa que cuanto mejor sea el rendimiento laboral, mejor es la práctica del proceso de planificación en la institución.

Galicia (2022) corrobora que el proceso de organización se relacionó positivamente en un nivel moderado con el rendimiento laboral debido a que este implicó la designación de personal idóneo a las áreas estratégicas que las funciones de cada puesto están bien definidas y claras para los miembros de la institución, que además existe una buena distribución de las tareas y actividades, de tal forma que los miembros mostraron un alto rendimiento dentro de sus responsabilidades.

Conforme, al estudio realizado por Zárate (2019) el proceso de organización también se asoció de manera directa con la calidad de servicio, lo que significó que cuando una institución haga lo posible por implementar con las normas, políticas, dividir adecuadamente las tareas, fijar las funciones de cada trabajador, conlleva a que los servicios o productos sean resultados de calidad. Cabe recalcar que el rendimiento laboral puede ser comprendido como el desenvolvimiento de los colaboradores en sus deberes que deben ser claros, bien definidos en cada puesto, contar con las condiciones y el entorno laboral favorable (Cabezas-Ramos y Brito-Aguilar, 2021).

A esto, González et al. (2020) hizo hincapié que la organización es uno de los aspectos en la cual se diseñó, estructura y distribuye un conjunto de elementos como el talento humano, materiales, financiero, tecnológico e informático de tal forma que dependerá de estos aspectos para el logro de los objetivos definidos. Pero, es importante indicar que todos los elementos o recursos considerados deben conectarse entre sí (Riffo San Martín, 2019). Y su asociatividad con el rendimiento es vital.

En síntesis, una organización efectiva implicó establecer estructuras claras, roles y responsabilidades definidos, y procesos bien establecidos para llevar a cabo las tareas y funciones dentro de la institución educativa. Cuando la organización es sólida, los empleados saben lo que se espera de ellos, cuáles son sus funciones y

cómo se relacionan con los demás miembros del equipo. Esto creo un ambiente de trabajo más ordenado y eficiente, lo que puede mejorar el rendimiento laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, donde se tuvo que determinar la relación entre el rendimiento laboral y la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023; el cual fue logrado teniendo en cuenta el coeficiente de correlación de Spearman, donde sig. bilateral ( $0.000 < 0.05$ ), el cual indico que se debe rechazar el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se puede observar que el coeficiente es igual a 0.564 indicando que existe una correlación significativa y positiva en un nivel moderado. Lo que implico que cuando aumente el rendimiento laboral, signifíco que dentro de la institución existe una buena dirección, el cual consiste en motivar, liderar, comunicar entre los miembros. Siendo dichos factores determinantes en una organización, ya que, es este proceso donde se materializa todo lo planificado y los miembros son los protagonistas para poder llevar a cabo y depende de ellos su calidad de los resultados, los logros, metas u objetivos.

En ese entendimiento la investigación de Galicia (2022) se acercó a los resultados encontrados debido a que este investigador logró evidenciar que el proceso de dirección se asoció de manera directa con el rendimiento laboral. Asimismo, Grande (2022) de acuerdo al coeficiente Rho (0.325) y significancia (0.001) determinó que la gestión de talento incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo. Esto llevo claramente la importancia, el desarrollo humano tanto profesional como individual dentro de una entidad, ofrecer que un miembro fortalezca sus capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas, es una inversión, que contribuirá en la rentabilidad de la organización, porque, el colaborador preparado estará dispuesto a enfrentar retos generar iniciativas, estar motivado, tendrá mayor autonomía para decidir y resolver problemas de acuerdo a su alcance.

Además, al hablar de rendimiento laboral es ver la forma de articulación de la capacidad en producir y la manera en optimizar los recursos disponibles de los colaboradores con el único propósito de lograr resultados deseados dentro de su labor (N. Cuba et al., 2020). Lo cual implico la ejecución propiamente dicha de las funciones, tareas, objetivos, metas en un determinado tiempo que se materializa en bienes o servicios que la organización ofrece. Por ende, el responsable de cada área debe tener la capacidad de liderar en todo el proceso de ejecución de las

acciones, de tal forma que todos los elementos están correctamente sincronizados, lo que significa el funcionamiento de una organización (Masaquiza et al., 2020).

Dicho brevemente, el rendimiento laboral y la dirección están interrelacionados en una institución educativa superior. De manera que una dirección efectiva pudo mejorar el rendimiento laboral de los empleados, mientras que un alto rendimiento laboral contribuye positivamente en la dirección y el éxito general de la institución.

De manera semejante, teniendo en cuenta el logro en cuanto al objetivo específico 4, qué fue determinar la relación entre el rendimiento laboral y el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023. De modo, que tuvo resultados inferenciales basados en el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo Sig. bilateral ( $0.000 < 0.05$ ), lo que indico rechazar el  $H_0$  y validar la  $H_1$ . Además, se pudo observar que el coeficiente es igual a 0.619 indicando que existe una correlación significativa y positiva de un nivel moderado. El cual es traducido, que cuando aumente el rendimiento laboral, entonces, el control que es parte de la gestión administrativa también es bueno, de manera que esto implica una buen monitoreo, seguimiento y control en todo el proceso de ejecución de las acciones, programas o políticas que fueron planeadas.

Al respecto, se logró encontrar cierta coincidencia con el resultado de Galicia (2022) donde atestiguo que el proceso de control de la institución se relaciona positivamente con el rendimiento laboral. Lo que significó que el control es centrado en hacer seguimiento, medición, correcciones en el desempeño o esfuerzo de los colaboradores, de manera que no se desvíen de las acciones que hayan sido planificadas (Montes de Oca y Pulla, 2019). Otro rasgo que constituye el control es la verificación de todas las tareas que han sido previstas y tengan que estar orientados a las estrategias que fueron planificados y así no se cometan desviaciones y las decisiones sean más claras (González et al., 2020). También, controlar es implementar estándares que ayuden a comparar resultados y a partir de allí tomar decisiones (Riffo San Martín, 2019). Entonces el control, fundamental para poder señalar la relación que presentan entre el rendimiento laboral, de tal forma que la calidad de las tareas de cada miembro es determinante dentro de una organización.

En definitiva, un buen rendimiento laboral también puede facilitar el control

efectivo en la institución educativa. Cuando los empleados demuestran un desempeño sólido y cumplen con los estándares establecidos, es más fácil para los supervisores confiar en su trabajo y realizar un control menos restrictivo. Además, un rendimiento laboral destacado puede indicar que las políticas y prácticas institucionales están funcionando de manera eficiente.

Además, es relevante consignar la concordancia de las teorías de McClelland, debido a que su planteamiento se basa en el que el ser humano muestra un motivo que está centrada en tres necesidades que deben ser satisfechas y estos son: a) necesidad de logro, el cual consiste en que todo ser humano tiene un fin de alcanzar el éxito y de ese modo orientarse a ella hasta lograrlo, por medio de sus propios retos, metas u objetivos lo que significa que este tendrá que poner su esfuerzo, dedicación y voluntad; b) necesidad de pertenencia, lo cual implica que el ser humano busca la interacción con sus semejantes, necesita socializar, generar una amistad y amabilidad dentro de su contexto y además a este individuo le encanta trabajar en equipo; y c) necesidad de poder, consiste que el individuo quiere manejar o controlar su labor y todo lo que está a su alrededor, además, este busca ser reconocido en un estatus dentro de su trabajo (S. F. Cuba et al., 2022).

Y considerando estos logros, guarda un vínculo con la teoría de Murphy, donde sostiene que todo trabajador tiene que estar enfocado en las metas tanto organizacionales como de su unidad organizativa en la que el colaborador se desempeña. Además, planteo la presencia de cuatro tipos de conductas y estas son: orientada a la tarea, interpersonal, asociada con la pérdida de tiempo y las destructivas y azarosas. De modo que la organización debe priorizar como relevantes y no solo debería ver los resultados logrados, de tal forma que el rendimiento es una variable multifuncional (López et al., 2020).

Además, es importante también mencionar la teoría de Campbell, donde reafirmó que el rendimiento en su labor está entendido como una agrupación de comportamientos y acciones que sobresalen en los trabajadores y que esto impulsa el desarrollo de una entidad, cumplimiento de las metas. Asimismo, dicho experto hace hincapié sobre elementos que son esenciales para el rendimiento laboral y estos son: dominio de las funciones específicas, capacidad para ejecutar las tareas encomendadas, habilidad en actividades no



específicas, capacidades de comunicación, disciplina, trabajo en colaboración supervisión y administración de sus actividades y recursos (Bautista et al., 2020).

Por otro lado, se concordó que la gestión administrativa contribuye a que no cometan errores ni problemas que podría afectar seriamente a una institución. Entonces, desde ese punto de vista busco la eficiencia, eficacia y efectividad de una organización sin importar su tamaño o tipo, para ello requiere liderazgo, comunicación, motivación, planificación, organización y monitoreo y seguimiento (Saavedra y Delgado, 2020). Por ende, se reforzó con la teoría de, Valle et al. (2021) cuando señaló que la gestión administrativa está orientada en mejorar la estructura, darle funcionalidad y que este opere adecuadamente de manera que para ello debe tomar relevancia sobre el rendimiento de sus miembros.

La relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa, implicó que las actividades y decisiones tomadas por los líderes y gerentes de una organización para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos se realizan con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales. A su vez, el rendimiento laboral se refiere al rendimiento de los empleados en términos de productividad, calidad del trabajo, eficiencia y logro de metas. Por tanto, una gestión administrativa efectiva implicó establecer metas claras y realistas para los empleados, comunicarlas de manera efectiva y asegurarse de que los empleados comprendan lo que se espera de ellos. Al establecer metas claras, los empleados pueden dirigir sus esfuerzos hacia los resultados deseados, lo que contribuye a un mayor rendimiento laboral.

Como fortalezas y debilidades se pudo mencionar que una gestión administrativa eficiente puede mejorar el rendimiento laboral en una institución educativa universitaria, mientras que una gestión deficiente puede tener una contribución negativa en la motivación y eficiencia de los empleados. De tal forma que identificar y abordar las debilidades puede ser crucial para alcanzar el máximo potencial en el rendimiento laboral de la institución..

## VI. CONCLUSIONES

1. Se evidenció una relación significativa positiva de un grado moderado entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Esto teniendo en cuenta el coeficiente de correlación Rho Spearman (Sig.  $0.000 < 0.05$  y Rho: 0.609).
2. El rendimiento laboral y la planificación en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Tiene una relación significativa positiva de un grado moderado. Esto teniendo en cuenta el coeficiente de correlación Rho Spearman (Sig.  $0.000 < 0.05$  y Rho: 0.624).
3. El rendimiento laboral y la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Tiene una relación significativa positiva de un grado moderado. Esto teniendo en cuenta el coeficiente de correlación Rho Spearman (Sig.  $0.000 < 0.05$  y Rho: 0.541).
4. El rendimiento laboral y la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Tiene una relación significativa positiva de un grado moderado. Esto teniendo en cuenta el coeficiente de correlación Rho Spearman (Sig.  $0.000 < 0.05$  y Rho: 0.564).
5. El rendimiento laboral y el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Tiene una relación significativa positiva de un grado moderado. Esto teniendo en cuenta el coeficiente de correlación Rho Spearman (Sig.  $0.000 < 0.05$  y Rho: 0.619).

## VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la institución educativa de nivel universitario, se recomienda reforzar las capacidades, conocimientos, habilidades de los colaboradores por medio de talleres y entrenamientos. Asimismo, mejorar la gestión administrativa estableciendo un enfoque basado en resultados, pero sin perder la perspectiva humanista y el desarrollo del talento humano. Y, además, darles a los colaboradores las condiciones, herramientas y remuneraciones que sean acordes a sus funciones.
2. A los responsables de las áreas administrativas, se recomienda que fomente la retroalimentación, seguimiento, monitoreo y evaluación en el desempeño de cada personal administrativo y desde allí generar o replantear las políticas, programas o acciones acorde a las necesidades que deben ser respondidas de manera oportuna y adecuada.
3. A los administrativos de la institución educativa de nivel universitario, se recomienda participar de los talleres, capacitaciones, cursos que fomente dicha entidad con el fin de lograr con los objetivos de la institución.
4. A los investigadores, docentes y estudiantes se recomienda seguir ampliando el conocimiento desde otra perspectiva y en otro nivel o alcance como podría ser explicativa o predictiva.

## REFERENCIAS

- Arias, J. H., Holgado, J., Tafur, T., y Vaquez, M. (2022). *Metodología de la Investigación . El método ARIAS para hacer el proyecto de tesis*. (Issue June). editorial.inudi.edu.pe Primera. <https://acortar.link/ZFYxKk>
- Arias, J. L. (2020). Proyecto de Tesis. Guia para la elaboracion. In *Repositorio CONCYTEC* (Primera ed). <https://acortar.link/fidgzK>
- Avellaneda, L., Morante, P. C., y Dávila, J. D. (2022). *La investigación científica. Una ventura epistémica, creativa e intelectual* (R. Press (ed.)). Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú No 2019- 17556.
- Baque, L. K., Triviño, K. C., & Viteri, D. A. (2020). Management skills as an ally of the leader to execute the organizational strategy. *Dilemas Contemporáneos Educación Política y Valores*, 7(58), 1–16. <https://acortar.link/fFTKnr>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. D. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Buelvas, V., y Rodríguez, U. (2021). *Manual del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. UVR.
- Bueno, R., Ramos, M., y Berrelleza, C. F. (2018). Elementos Básicos de Administración. In *UAS.DGEP.México*. Raymundo Bueno Blanco. <http://www.mendeley.com/research/3d6e2aca-ee8d-36e8-87c5-ef29b9615508/>
- Cabezas Ramos, C. B., y Brito Aguilar, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo Del Conocimiento*, 6(11), 742–761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Carhuayal, O. L. (2020). The climate organizational and its influence in the performance of workers at company GSH S.A. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://acortar.link/x0xauC>
- Chanamé, C. (2019, July 27). *4 deficiencias de la Gestión Pública en Perú que se deben resolver*. 4 Deficiencias de La Gestión Pública En Perú Que Se Deben Resolver. <https://acortar.link/mtiYRh>
- Chavaria, V. R. (2021). *Gestión administrativa y el rendimiento laboral en el personal de la Inspectoría General de la Policía Nacional, Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/5SzA8D>

- Chiavenato, I. (2019a). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima edi, Vol. 1, Issue 1). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019b). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima edi). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Chiavenato, I., y Mascaró Sacristán, P. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Mc Graw Hill. <https://acortar.link/VINAr9>
- Cuba, N., Mohamed, H., & Pacheco, A. A. (2020). Social responsibility and work performance in employees of the social programs of Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278–285. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-278.pdf>
- Cuba, S. F., Saavedra, N. P., Vásquez, G. S., y Vílchez, C. (2022). Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. Apurímac, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4869–4884. <https://acortar.link/9dPO1Q>
- Didou, S., y Chiroleu, A. (2022). Democratización y políticas de inclusión de la diversidad en la Educación Superior en América Latina y el Caribe. *Revista Educación Superior y Sociedad*, 34(4), 18–29.
- Dobudko, T. V., Korostelev, A. A., Gorbатов, S. V., Kurochkin, A. V, & Akhmetov, L. G. (2019). The organization of the University Educational Process in Terms of Digitalization of Education. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(4), 1148–1154. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74156>
- Galicia, M. V. (2022). *Gestión administrativa y rendimiento laboral en una institución educativa pública del distrito de San Martín de Porres, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/VOEA1D>
- Gazzola, A. L. (2021, October 18). *Educación superior en América Latina y Caribe, presente y futuro – UNESCO-IESALC*. UNESCO. <https://acortar.link/DkAjYP>
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819. <https://doi.org/10.1111/PUAR.13104/FULL>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020a). Administrative management model for the business development of hotel barros in Quevedo City. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37.

- <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Grande, R. (2022). *Gestión del Talento Humano y su influencia en el Desempeño Laboral del personal administrativo contratado en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2020* [Tesis de licenciado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. <https://acortar.link/DkAjYP>
- Griffin, R. (2021). *Fundamentals of Management* - (Decima edición). CENGAGE.
- Guanoluisa, M. L. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*. [Universidad Nacional de Chimborazo]. <https://acortar.link/cgkGsD>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw - HILL INTERAMERICA EDITORES.
- Inguillay, L. K., Tercero, S. L., & López, J. (2020). Ethics in scientific research. *Imaginario Social*, 3(1), 42–51. <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10/19>
- Jurado Del Pozo, J. F. (2019). Rendimiento laboral y conductas de ciudadanía organizacional: su relación con factores psicosociales en muestras de Guardias Civiles - e-spacio. *E-Espacios*, 1–140. <https://acortar.link/QFOuWt>
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., y Alali, M. K. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265>, 1–26. <https://acortar.link/YmWxJY>
- López, D., González, R., & Calderón, J. (2020). Comparative study of work performance in two construction projects in Quito. *Utc Prospectivas*, 4(1), 1–13. <https://acortar.link/lxn0yJ>
- Martínez, A., y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores / The Correlation Among Social Interaction Activities Registered Through New Technologies and Elderly's Social I. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica VO - 36*, 36(3), 181. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Masaquiza, T. A., Palacios, A. M., y Moreno Gavilanes, K. A. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de

- Educación-Zona 3. *Revista Científica Uisrael*, 7(3), 51–65.  
<https://acortar.link/zToet2>
- Mendivel, R. K., Lavado, C. S., & Sánchez, A. (2020). Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad Peruana los Andes Subsidiary Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262–268.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>
- Mendoza-Fernandez, V. M., & Moreira-Chóez, J. S. (2021). Administrative Management Processes, a journey from its origin. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(3), 608–620. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Montes de Oca, J. E., & Pulla, C. A. (2019). Administrative management and its impact on the productivity of Ecuadorian microenterprises. Case study Dipromax workshop in the city of Santo Domingo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(103), 1–14.  
<https://acortar.link/6s1IP5>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. (2020). *Hacia el acceso Universal a la educación superior: Tendencias internacionales*.  
<https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>
- Oseña, D., Carruitero, N. A., & Uribe, Y. C. (2019). Collaborative work and performance at the national University of Cañete. *Revista Conrado*, 15(70), 129–135. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n70/1990-8644-rc-15-70-129.pdf>
- Paredes, M. E. (2022). *Gestión administrativa y rendimiento laboral del personal de emergencias de un hospital público, Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/qmkiAt>
- Peña-Ponce, D. K., Milligan-Alvia, K., & Galarza-Rodríguez, E. (2022). Administrative Management and its Contribution to Business Development: Case of the Moto Taxi Cooperative of Puerto López. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 136–151. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2563>
- Riffo San Martín, R. S. (2019). Administrative and quality management in schools in Los Chorrillos. *Revista Scientific*, 4(1), 153–172. <https://acortar.link/1C1oNM>
- Rodríguez, A. (2022, July 9). *Los 5 países latinoamericanos que más invierten en educación - Noticias LC Mundo*. Lc Mundo.  
<https://www.lcmundo.com/noticias/detail/23/paises-latinoamericanos-que->

mas-invierten-en-educacion/

- Rojas, C. P., Hernández, H. G., & Niebles, W. A. (2020). Sustainable administrative management of integrated management systems in health services. *Revista ESPACIOS*, 41(01), 93–101. <https://doi.org/10.17081/INVINNO.6.1.2778>
- Ruíz, C. B., y Valenzuela, M. R. (2022). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT).
- Ruiz, M. M., Borneo, E., Ortiz, M., Villar, E. I., y Llanos, M. (2020). *¿Cómo elaborar el informe de investigación?* <https://acortar.link/peHdxS>
- Saavedra, J., & Delgado, J. M. (2020). Job satisfaction in administrative management. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 1510–1516. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Saravia, E. A. (2022). *Rendimiento laboral y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Cañete, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/Ss9nZQ>
- Saucedo, M. L. (2020). Modern methodology with psychometric influence to improve understanding of the operative part of fractional numbers. *Revista Científica Digital de Psicología*, 9(2), 1–7. <https://acortar.link/64a4rO>
- Shiguango, M. D. C. (2022). *Procesos administrativos y desempeño laboral en colaboradores de los servicios del municipio de Gonzalo Pizarro, Ecuador, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/BSDHnN>
- Syahrani, Rahmisyari, Parwoto, Adiyono, Rizal, B., & Sri, H. (2021). The influence of transformational leadership and work discipline on the work performance of education service employees. *Multicultural Education*, 8(1), 109–125. <https://www.mccaddogap.com/ojs/index.php/me/article/view/26/23>
- Tenazoa, R. (2021). *Gestión Administrativa y rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Periodo 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/3cU57e>
- Ulloa, J. A. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar* [Universidad Politécnica de Babahoyo]. <https://acortar.link/ZHEWts>
- UNESCO. (2020). *Estudios sobre la situación actual de la docencia en la educación*



y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela. UNICEF/ECU. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>

Valle, J. S., Veloz, J. R., y Jiménez, J. D. (2021). La gestión administrativa y financiera y su influencia en el desarrollo empresarial. *Revista Científica Ciencias Económicas y Empresariales*, 6(4), 242–256. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/480/837>

Zárate, G. C. (2019). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo , Chincheros-Apurímac, 2019* [Tesis de licenciado, Universidad Nacional José María Arguedas ]. [https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/505/Gaby\\_Clarinda\\_Tesis\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/505/Gaby_Clarinda_Tesis_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO 1

**Tabla 8**

*Operacionalización de la variable 01: Rendimiento laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Conjunto de acciones y conductas que son ejecutadas por el colaborador el cual contribuirá al logro de los objetivos de una institución lo que sería un aporte al crecimiento o éxito organizacional (Bautista et al., 2020).</p>	<p>Para medir el rendimiento laboral dentro de la organización, se logró establecer tres dimensiones: Rendimiento en la tarea, rendimiento contextual y las actitudes contraproducentes.</p>	D1: Rendimiento en la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Actualización de conocimientos</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Proactividad</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>	<p>1; 2 3; 4; 5 6;</p>	<p>(5): Siempre (4): Casi siempre (3): A veces (2): Casi nunca (1): Nunca</p>	<p>Alto (69 – 95) Moderado (44–68) Bajo (19 – 43)</p>
		D2: Rendimiento contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación activa</li> <li>- Actitud voluntaria</li> <li>- Actitud intencional</li> <li>- Actitud positiva</li> <li>- Desinterés,</li> <li>- Previsión oportuna</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Desarrollo de habilidades</li> </ul>	<p>7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14;</p>		
		D3: Actitudes contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quejas</li> <li>- Problemas innecesarios</li> <li>- Cansancio</li> <li>- Poca oportunidad</li> <li>- Apatía</li> </ul>	<p>15; 16; 17; 18; 19;</p>		

**Tabla 9**

*Tabla de operacionalización de la variable 02: Gestión administrativa*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Agrupación de acciones que deben llevarse a cabo y requiere del esfuerzo del individual y colectivo con el propósito de alcanzar con los objetivos que se plantean dentro de una organización, para ello, se debe planear, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2019).	Para poder hacer la medición sobre la percepción de la gestión administrativa, se logró establecer cuatro dimensiones fundamentales tales como la planeación, organización, dirección y control.	D1: Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias, objetivos y recursos</li> <li>- Minimizar riesgos</li> <li>- Información</li> <li>- Plan de capacitaciones</li> </ul>	1; 2 3; 4;	(5): Siempre  (4): Casi siempre  (3): A veces  (2): Casi nunca  (1): Nunca	Buena (58 – 80)  Regular (37– 57)  Mala (16 – 36)
		D2: Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funciones claras</li> <li>- Diseño de puestos</li> <li>- Sincronización de recursos</li> <li>- Jerarquía y mando</li> </ul>	5; 6; 7; 8;		
		D3: Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Coordinar</li> </ul>	9; 10; 11; 12;		
		D4: Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indicador de cumplimiento de metas</li> <li>- Monitoreo constante</li> <li>- Retroalimentación</li> <li>- Supervisión</li> </ul>	13; 14; 15; 16;		

## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### INSTRUMENTO DEL RENDIMIENTO LABORAL

Muy buenos días, un cordial saludo, siendo una profesional que busca investigar el rendimiento laboral y la gestión administrativa.

El presente cuestionario tiene por propósito medir la variable rendimiento laboral este instrumento es personal y la información obtenida será totalmente reservada, anónima y válida sólo con fines académicos. Por lo que le agradezco su sinceridad, honestidad al momento de dar respuesta.

Acepto la administración de los datos en la investigación en forma anónima confidencial y ética.

La equivalencia de las siguientes opciones de respuesta se presenta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES		1	2	3	4	5
Nº	<b>Dimensión 01: Rendimiento en la tarea</b>					
1	El trabajador de la institución cumple con las funciones, tareas o actividades asignadas.					
2	El trabajador de la institución se caracteriza por su responsabilidad.					
3	El trabajador aprovecha oportunidades para actualizar sus conocimientos: cursos, diplomados, maestrías, etc.					
4	El colaborador muestra su capacidad para optimizar los recursos en su puesto.					
5	El colaborador toma iniciativa para resolver y mejorar los problemas que se presentan.					
6	El colaborador muestra una actitud de trabajar en equipo para alcanzar las metas.					

	<b>Dimensión 02: Rendimiento en el contexto</b>					
7	El personal se predispone voluntariamente en participar en reuniones de trabajo en la cual opina y sugiere para mejorar.					
8	El colaborador apoya en eventos que comprometen a la institución sin esperar que sea retribuido o reconocido.					
9	El trabajador al terminar su tarea, tiene la intención de iniciar con otra tarea por su cuenta.					
10	El colaborador muestra una comunicación asertiva y con respeto así sus compañeros de trabajo.					
11	El colaborador muestra un sentimiento desinteresado para compartir conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias con sus compañeros.					
12	El colaborador tiene la capacidad para proveer oportunamente las acciones para cumplir con sus metas.					
13	El colaborador muestra propuestas o ideas para dar inicio a cualquier acción de manera que ésta sea más efectiva.					
14	Usted considera que es importante el desarrollo de sus habilidades blandas y duras.					
	<b>Dimensión 03: Actitudes contraproducentes</b>					
15	Existen canales para poder efectuar quejas y reclamos en la institución.					
16	Los colaboradores se enfocan mucho en problemas innecesarios.					
17	Algunos colaboradores se sienten cansados y aburridos de manera que se descuidan de su trabajo.					
18	Los colaboradores sienten que en la institución existe poca oportunidad para su crecimiento profesional.					
19	Existen ciertos trabajadores que son apáticos con sus compañeros de trabajo.					

## INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Muy buenos días, un cordial saludo, siendo una profesional que busca investigar el rendimiento laboral y la gestión administrativa.

El presente cuestionario tiene por propósito medir la variable gestión administrativa este instrumento es personal y la información obtenida será totalmente reservada, anónima y válida sólo con fines académicos. Por lo que le agradezco su sinceridad, honestidad al momento de dar respuesta.

Acepto la administración de los datos en la investigación en forma anónima confidencial y ética.

La equivalencia de las siguientes opciones de respuesta se presenta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES		1	2	3	4	5
Nº	<b>Dimensión 01: Planeación</b>					
1	Las estrategias, objetivos y recursos guardan relación con la misión y visión de la institución.					
2	Se aprecia que los planes responden a riesgos que se puedan presentar.					
3	Se percibe que los planes, estrategias, programas han sido elaborados considerando la información necesaria.					
4	La institución cuenta con un plan de capacitaciones, lo que permite que el personal o trabajador responda adecuadamente en el cumplimiento de sus tareas.					
	<b>Dimensión 02: Organización</b>					
5	Se percibe que en la institución las funciones del trabajar en su puesto son claras y precisas.					

6	Los puestos en la institución están diseñados estratégicamente para lograr con los objetivos.					
7	Los recursos humanos, financieros y materiales guardan relación el cual contribuye favorablemente en la consecución de los objetivos.					
8	Las jerarquías y mandos establecidos en la institución son claras y oportunas.					
	<b>Dimensión 03: Dirección</b>					
9	Existe un liderazgo que ayuda en alcanzar las metas establecidas.					
10	Los colaboradores manifiestan una buena comunicación tanto entre compañeros y sus jefes superiores.					
11	El personal se siente motivado con las acciones o funciones que debe lograr.					
12	Existe una buena coordinación entre trabajadores dentro de la institución.					
	<b>Dimensión 04: Control</b>					
13	En la labor existe un indicador que muestra el cumplimiento de las metas.					
14	Existe un monitoreo constante en todo el desarrollo de las funciones o acciones.					
15	En el puesto, el jefe superior permanentemente está verificando y retroalimentando las debilidades.					
16	Existe una supervisión durante el desarrollo y después del desarrollo de las tareas o acciones realizadas.					

### **ANEXO 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO (\*)**

Título de la investigación: Rendimiento Laboral y Gestión Administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023.

Investigador: Roxana Jara Guillen

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada: "Rendimiento Laboral y Gestión Administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023", cuyo objetivo de la investigación es: Determinar relación entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado, del programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023?

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Rendimiento Laboral y Gestión Administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Roxana Jara Guillen email: rjaragu87@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Oscanoa Ramos Angela Margot email: aoscanoara@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos

Fecha y hora

## ANEXO 4: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Valverde Caballero, Justina.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( )    Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Presupuesto, RRHH, Patrimonio
<b>Institución donde labora:</b>	UNAMBA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Roxana Jara Guillen
<b>Objetivo:</b>	Recoger información
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Dimensiones:</b>	Rendimiento en la tarea, contextual y actitudes contraproducentes
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	"Bajo 19-43; Moderado 44-68 y Alto 69-95"
<b>Cantidad de ítems:</b>	19
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Prueba Piloto elaborado por Roxana Jara Guillen en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 1: Nunca**  
**2: Casi nunca**  
**3: A veces**  
**4: Casi siempre**  
**5: Siempre**

### Instrumento que mide la variable 01: Rendimiento Laboral

#### Definición de la variable: Rendimiento Laboral

Conjunto de acciones y conductas que son ejecutadas por el colaborador el cual contribuirá al logro de los objetivos de una institución que conllevará al crecimiento o éxito organizacional (Bautista et al., 2020).

#### Dimensión 1: Rendimiento en la tarea

##### Definición de la dimensión: Rendimiento en la tarea

Ejecución de las acciones más específicas y el cumplimiento de las diversas responsabilidades que son asignadas en el trabajo, para ello, el trabajador tendrá que emplear sus competencias, conocimientos, habilidades y destrezas (Bautista et al., 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento	1. El trabajador de la institución cumple con las funciones, tareas o actividades asignadas.	4	4	4	
Responsabilidad	2. El trabajador de la institución se caracteriza por su responsabilidad.	4	4	4	
Actualización de conocimientos	3. El trabajador aprovecha oportunidades para actualizar sus conocimientos: cursos, diplomados, maestrías, etc.	4	4	4	
Eficiencia	4. El colaborador muestra su capacidad para optimizar los recursos en su puesto.	4	4	4	
Proactividad	5. El colaborador toma iniciativa para resolver y mejorar los problemas que se presentan.	4	4	4	
Trabajo en equipo	6. El colaborador muestra una actitud de trabajar en equipo para alcanzar con las metas.	4	4	4	

## Dimensión 2: Rendimiento contextual

### Definición de la dimensión: Rendimiento contextual

Consiste en la voluntad del trabajador de tal forma que sus actitudes puedan predominar individualmente y a la vez pueda ser espontáneos, ya que puedan estar por encima de los que requiere un puesto, lo que implica el cumplimiento de metas esperadas o anhelados por una institución (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa	1.El personal predispone voluntariamente en participar en reuniones de trabajo en la cual opina y sugiere para mejorar.	4	4	4	
Actitud voluntaria	2.El colaborador apoya en eventos que comprometen a institución sin esperar que sea retribuido o reconocido.	4	4	4	
Actitud intencional	3.El trabajador al terminar su tarea, tiene la intención de iniciar con otra tarea por su cuenta.	4	4	4	
Actitud positiva	4.El colaborador muestra una comunicación asertiva y con respeto así sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Desinterés,	5.El colaborador muestra un sentimiento desinteresado para compartir conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias con sus compañeros.	4	4	4	
Previsión oportuna	6.El colaborador tiene la capacidad para proveer oportunamente las acciones para cumplir con sus metas.	4	4	4	
Iniciativa	7.El colaborador muestra propuestas o ideas para dar inicio a cualquier acción de manera que estos sea más efectivo.	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	8.Usted considera que es importante el desarrollo de sus habilidades blandas y duras.	4	4	4	

## Dimensión 3: Comportamiento contraproducente

### Definición de la dimensión: Comportamiento contraproducente

Son actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el trabajador (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas	1.Existen canales para poder efectuar quejas y	4	4	4	

	reclamos en la institución.	4	4	4	
Problemas innecesarios	2. Los colaboradores se enfocan mucho en problemas innecesarios.	4	4	4	
Cansancio	3. Algunos colaboradores se sienten cansados y aburridos de manera que se descuida de su trabajo.	4	4	4	
Poca oportunidad	4. Los colaboradores sienten que en la institución existe poca oportunidad para su crecimiento profesional.	4	4	4	
Apatía	5. Existe ciertos trabajadores que son apáticos con sus compañeros de su trabajo.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Valverde Caballero, Justina. DNI: 44619536

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas

**COHERENCIA:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**RELEVANCIA:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser

**NOTA:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

10 de mayo del 2023

  
 Mg. Valverde Caballero, Justina.  
 DNI: 44619536



### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Valverde Caballero, Justina.
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Presupuesto, RRHH, Patrimonio
<b>Institución donde labora:</b>	UNAMBA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Roxana Jara Guillen
<b>Objetivo:</b>	Recoger información
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Dimensiones:</b>	Planeación, organización, dirección y control
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	“Malo 16-36; Regular 37-57 y Bueno 58-80”
<b>Cantidad de ítems:</b>	16
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Prueba Piloto elaborado por Roxana Jara Guillen en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

### Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa

#### Definición de la variable: Gestión Administrativa

Diversidad de acciones que deben llevarse a cabo y requiere del esfuerzo de lo individual y colectivo con el propósito de alcanzar con los objetivos que se plantea dentro de una organización, para ello, se debe planear, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2019).

#### Dimensión 1: Planeación

##### Definición de la dimensión: Planeación

Es definida como el de adelantarse con los objetivos al cual se quiere llegar y lo que tiene que hacerse para lograrlo (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias, objetivos y recursos	1.Las estrategias, objetivos y recursos guardan relación con la misión y visión de la institución.	4	4	4	
Minimizar riesgos	2.Se aprecia que los planes responden a riesgos que se puedan presentar.	4	4	4	
Información	3.Se percibe que los planes, estrategias, programas han sido elaboradas considerando la información necesaria.	4	4	4	
Plan de capacitaciones	4.La institución cuenta con un plan de capacitaciones, lo que permite que el personal o trabajador responda adecuadamente en el cumplimiento de sus tareas.	4	4	4	

#### Dimensión 2: Organización

##### Definición de la dimensión: Organización

organización es considerada como el doble organismo social y material de una institución de tal forma que el aspecto social está comprendida al conjunto de personas que se interrelacionan en si con el único propósito de lograr con los objetivos planteados (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones claras	1.Se percibe que en la institución las funciones del trabajar en su puesto es clara y precisa.	4	4	4	
Diseño de puestos	2.Los puestos en la institución están diseñadas	4	4	4	

	estratégicamente para lograr con los objetivos.	4	4	4	
Sincronización de recursos	3. Los recursos humanos, financieros y materiales guardan relación el cual contribuye favorablemente en la consecución de los objetivos.	4	4	4	
Jerarquía y mando	4. Las jerarquías y mandos establecidos en la institución son claras y oportunas.	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

#### Definición de la dimensión: Dirección

Capacidad de liderar en todo el proceso de ejecución de las acciones, de tal forma que todos los elementos estén correctamente sincronizadas, lo que significa el funcionamiento de una organización (Masaquiza et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Existe un liderazgo que ayuda en alcanzar la metas establecidas.	4	4	4	
Comunicación	2. Los colaboradores manifiestan una buena comunicación tanto entre compañeros y sus jefes superiores.	4	4	4	
Motivación	3. El personal se siente motivado con las acciones o funciones que debe lograr.	4	4	4	
Coordinar	4. Existe un buena coordinación entre trabajadores dentro de la institución.	4	4	4	

### Dimensión 2: Control

#### Definición de la dimensión: Control

Es la verificación de todas la tareas que han sido previsto y tengan que estar orientados a las estrategias que fueron planificados y así no se cometan desviaciones y las decisiones sean mas claras (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador de cumplimiento de metas	1. En la labor existe un indicador que muestra el cumplimiento de las metas.	4	4	4	
Monitoreo constante	2. Existe un monitoreo constante en todo el desarrollo de la funciones o acciones.	4	4	4	
Retroalimentación	3. En el puesto, el jefe superior permanentemente está verificando y retroalimentando en las debilidades.	4	4	4	
Supervisión	4. Existe una supervisión durante el desarrollo y después del desarrollo de	4	4	4	



	la tareas o acciones realizadas.	4	4	4	
--	----------------------------------	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia) **SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador: Valverde Caballero, Justina. DNI: 44619536

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

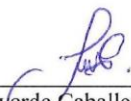
**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas

**COHERENCIA:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**RELEVANCIA:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser

**NOTA:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

10 de mayo del 2023

  
Mg. Valverde Caballero, Justina.  
DNI: 44619536

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VALVERDE CABALLERO, JUSTINA DNI 44619536	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
VALVERDE CABALLERO, JUSTINA DNI 44619536	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 12/11/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>
VALVERDE CABALLERO, JUSTINA DNI 44619536	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 25/07/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <i>PERU</i>

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Borda Balderrama, Rommel Lenny		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )	
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )	Educativa ( ) Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	UNAMBA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Roxana Jara Guillen
Objetivo:	Recoger información
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	Rendimiento en la tarea, contextual y actitudes contraproducentes
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	"Bajo 19-43; Moderado 44-68 y Alto 69-95"
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	15

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Prueba Piloto elaborado por Roxana Jara Guillen en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**1: Nunca**

**2: Casi nunca**

**3: A veces**

**4: Casi siempre**

**5: Siempre**

### **Instrumento que mide la variable 01: Rendimiento Laboral**

#### **Definición de la variable: Rendimiento Laboral**

Conjunto de acciones y conductas que son ejecutadas por el colaborador el cual contribuirá al logro de los objetivos de una institución que conllevará al crecimiento o éxito organizacional (Bautista et al., 2020).

#### **Dimensión 1: Rendimiento en la tarea**

##### **Definición de la dimensión: Rendimiento en la tarea**

Ejecución de las acciones más específicas y el cumplimiento de las diversas responsabilidades que son asignadas en el trabajo, para ello, el trabajador tendrá que emplear sus competencias, conocimientos, habilidades y destrezas (Bautista et al., 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento	1. El trabajador de la institución cumple con las funciones, tareas o actividades asignadas.	4	4	4	
Responsabilidad	2. El trabajador de la institución se caracteriza por su responsabilidad.	4	4	4	
Actualización de conocimientos	3. El trabajador aprovecha oportunidades para actualizar sus conocimientos: cursos, diplomados, maestrías, etc.	4	4	4	
Eficiencia	4. El colaborador muestra su capacidad para optimizar los recursos en su puesto.	4	4	4	
Proactividad	5. El colaborador toma iniciativa para resolver y mejorar los problemas que se presentan.	4	4	4	
Trabajo en equipo	6. El colaborador muestra una actitud de trabajar en equipo para alcanzar con las metas.	4	4	4	

## Dimensión 2: Rendimiento contextual

### Definición de la dimensión: Rendimiento contextual

Consiste en la voluntad del trabajador de tal forma que sus actitudes puedan predominar individualmente y a la vez pueda ser espontáneos, ya que puedan estar por encima de los que requiere un puesto, lo que implica el cumplimiento de metas esperadas o anhelados por una institución (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa	1.El personal predispone voluntariamente en participar en reuniones de trabajo en la cual opina y sugiere para mejorar.	4	4	4	
Actitud voluntaria	2.El colaborador apoya en eventos que comprometen a institución sin esperar que sea retribuido o reconocido.	4	4	4	
Actitud intencional	3.El trabajador al terminar su tarea, tiene la intención de iniciar con otra tarea por su cuenta.	4	4	4	
Actitud positiva	4.El colaborador muestra una comunicación asertiva y con respeto así sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Desinterés,	5.El colaborador muestra un sentimiento desinteresado para compartir conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias con sus compañeros.	4	4	4	
Previsión oportuna	6.El colaborador tiene la capacidad para proveer oportunamente las acciones para cumplir con sus metas.	4	4	4	
Iniciativa	7.El colaborador muestra propuestas o ideas para dar inicio a cualquier acción de manera que estos sea más efectivo.	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	8.Usted considera que es importante el desarrollo de sus habilidades blandas y duras.	4	4	4	

## Dimensión 3: Comportamiento contraproducente

### Definición de la dimensión: Comportamiento contraproducente

Son actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el trabajador (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas	1.Existen canales para poder efectuar quejas y	4	4	4	



	reclamos en la institución.	4	4	4	
Problemas innecesarios	2. Los colaboradores se enfocan mucho en problemas innecesarios.	4	4	4	
Cansancio	3. Algunos colaboradores se sienten cansados y aburridos de manera que se descuida de su trabajo.	4	4	4	
Poca oportunidad	4. Los colaboradores sienten que en la institución existe poca oportunidad para su crecimiento profesional.	4	4	4	
Apatía	5. Existe ciertos trabajadores que son apáticos con sus compañeros de su trabajo.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Borda Balderrama, Rommel Lenny. DNI: 70887788**

**Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública**

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas

**COHERENCIA:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**RELEVANCIA:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser

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

10 de mayo del 2023

Mg. Borda Balderrama, Rommel Lenny.  
DNI: 70887788

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Borda Balderrama, Rommel Lenny
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UNAMBA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Roxana Jara Guillen
Objetivo:	Recoger información
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	Planeación, organización, dirección y control
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	“Malo 16-36; Regular 37-57 y Bueno 58-80”
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	15

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Prueba Piloto elaborado por Roxana Jara Guillen en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

### Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa

#### Definición de la variable: Gestión Administrativa

Diversidad de acciones que deben llevarse a cabo y requiere del esfuerzo de lo individual y colectivo con el propósito de alcanzar con los objetivos que se plantea dentro de una organización, para ello, se debe planear, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2019).

#### Dimensión 1: Planeación

##### Definición de la dimensión: Planeación

Es definida como el de adelantarse con los objetivos al cual se quiere llegar y lo que tiene que hacerse para lograrlo (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias, objetivos y recursos	1.Las estrategias, objetivos y recursos guardan relación con la misión y visión de la institución.	4	4	4	
Minimizar riesgos	2.Se aprecia que los planes responden a riesgos que se puedan presentar.	4	4	4	
Información	3.Se percibe que los planes, estrategias, programas han sido elaboradas considerando la información necesaria.	4	4	4	
Plan de capacitaciones	4.La institución cuenta con un plan de capacitaciones, lo que permite que el personal o trabajador responda adecuadamente en el cumplimiento de sus tareas.	4	4	4	

#### Dimensión 2: Organización

##### Definición de la dimensión: Organización

organización es considerada como el doble organismo social y material de una institución de tal forma que el aspecto social está comprendida al conjunto de personas que se interrelacionan en sí con el único propósito de lograr con los objetivos planteados (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones claras	1.Se percibe que en la institución las funciones del trabajar en su puesto es clara y precisa.	4	4	4	
Diseño de puestos	2.Los puestos en la institución están diseñadas	4	4	4	



	estratégicamente para lograr con los objetivos.	4	4	4	
Sincronización de recursos	3. Los recursos humanos, financieros y materiales guardan relación el cual contribuye favorablemente en la consecución de los objetivos.	4	4	4	
Jerarquía y mando	4. Las jerarquías y mandos establecidos en la institución son claras y oportunas.	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

#### Definición de la dimensión: Dirección

Capacidad de liderar en todo el proceso de ejecución de las acciones, de tal forma que todos los elementos estén correctamente sincronizadas, lo que significa el funcionamiento de una organización (Masaquiza et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Existe un liderazgo que ayuda en alcanzar la metas establecidas.	4	4	4	
Comunicación	2. Los colaboradores manifiestan una buena comunicación tanto entre compañeros y sus jefes superiores.	4	4	4	
Motivación	3. El personal se siente motivado con las acciones o funciones que debe lograr.	4	4	4	
Coordinar	4. Existe un buena coordinación entre trabajadores dentro de la institución.	4	4	4	

### Dimensión 2: Control

#### Definición de la dimensión: Control

Es la verificación de todas la tareas que han sido previsto y tengan que estar orientados a las estrategias que fueron planificados y así no se cometan desviaciones y las decisiones sean mas claras (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador de cumplimiento de metas	1. En la labor existe un indicador que muestra el cumplimiento de las metas.	4	4	4	
Monitoreo constante	2. Existe un monitoreo constante en todo el desarrollo de la funciones o acciones.	4	4	4	
Retroalimentación	3. En el puesto, el jefe superior permanentemente está verificando y retroalimentando en las debilidades.	4	4	4	
Supervisión	4. Existe una supervisión durante el desarrollo y después del desarrollo de	4	4	4	

	la tareas o acciones realizadas.	4	4	4	
--	----------------------------------	---	---	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Borda Balderrama, Rommel Lenny. DNI: 70887788**

**Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública**

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas

**COHERENCIA:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**RELEVANCIA:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser

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

10 de mayo del 2023



Mg. Borda Balderrama, Rommel Lenny.  
DNI: 70887788

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BORDA BALDERRAMA, ROMMEL LENNY DNI 70887788	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
BORDA BALDERRAMA, ROMMEL LENNY DNI 70887788	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 18/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <b>PERU</b>
BORDA BALDERRAMA, ROMMEL LENNY DNI 70887788	<b>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS</b> Fecha de diploma: 15/10/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <b>PERU</b>

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Huamani Cayllahua, Josué
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	UNAMBA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autor (a):	Roxana Jara Guillen
Objetivo:	Recoger información
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	
Dimensiones:	Rendimiento en la tarea, contextual y actitudes contraproducentes
Confiabilidad:	
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	"Bajo 19-43; Moderado 44-68 y Alto 69-95"
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	15

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Prueba Piloto elaborado por Roxana Jara Guillen en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**1: Nunca**

**2: Casi nunca**

**3: A veces**

**4: Casi siempre**

**5: Siempre**

### Instrumento que mide la variable 01: Rendimiento Laboral

#### Definición de la variable: Rendimiento Laboral

Conjunto de acciones y conductas que son ejecutadas por el colaborador el cual contribuirá al logro de los objetivos de una institución que conllevará al crecimiento o éxito organizacional (Bautista et al., 2020).

#### Dimensión 1: Rendimiento en la tarea

##### Definición de la dimensión: Rendimiento en la tarea

Ejecución de las acciones más específicas y el cumplimiento de las diversas responsabilidades que son asignadas en el trabajo, para ello, el trabajador tendrá que emplear sus competencias, conocimientos, habilidades y destrezas (Bautista et al., 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento	1. El trabajador de la institución cumple con las funciones, tareas o actividades asignadas.	4	4	4	
Responsabilidad	2. El trabajador de la institución se caracteriza por su responsabilidad.	4	4	4	
Actualización de conocimientos	3. El trabajador aprovecha oportunidades para actualizar sus conocimientos: cursos, diplomados, maestrías, etc.	4	4	4	
Eficiencia	4. El colaborador muestra su capacidad para optimizar los recursos en su puesto.	4	4	4	
Proactividad	5. El colaborador toma iniciativa para resolver y mejorar los problemas que se presentan.	4	4	4	
Trabajo en equipo	6. El colaborador muestra una actitud de trabajar en equipo para alcanzar con las metas.	4	4	4	

#### Dimensión 2: Rendimiento contextual



### Definición de la dimensión: Rendimiento contextual

Consiste en la voluntad del trabajador de tal forma que sus actitudes puedan predominar individualmente y a la vez pueda ser espontáneos, ya que puedan estar por encima de los que requiere un puesto, lo que implica el cumplimiento de metas esperadas o anhelados por una institución (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación activa	1.El personal predispone voluntariamente en participar en reuniones de trabajo en la cual opina y sugiere para mejorar.	4	4	4	
Actitud voluntaria	2.El colaborador apoya en eventos que comprometen a institución sin esperar que sea retribuido o reconocido.	4	4	4	
Actitud intencional	3.El trabajador al terminar su tarea, tiene la intención de iniciar con otra tarea por su cuenta.	4	4	4	
Actitud positiva	4.El colaborador muestra una comunicación asertiva y con respeto así sus compañeros de trabajo.	4	4	4	
Desinterés,	5.El colaborador muestra un sentimiento desinteresado para compartir conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias con sus compañeros.	4	4	4	
Previsión oportuna	6.El colaborador tiene la capacidad para proveer oportunamente las acciones para cumplir con sus metas.	4	4	4	
Iniciativa	7.El colaborador muestra propuestas o ideas para dar inicio a cualquier acción de manera que estos sea más efectivo.	4	4	4	
Desarrollo de habilidades	8.Usted considera que es importante el desarrollo de sus habilidades blandas y duras.	4	4	4	

### Dimensión 3: Comportamiento contraproducente

#### Definición de la dimensión: Comportamiento contraproducente

Son actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el trabajador (Bautista et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Quejas	1.Existen canales para poder efectuar quejas y reclamos en la institución.	4	4	4	

Problemas innecesarios	2. Los colaboradores se enfocan mucho en problemas innecesarios.	4	4	4	
Cansancio	3. Algunos colaboradores se sienten cansados y aburridos de manera que se descuida de su trabajo.	4	4	4	
Poca oportunidad	4. Los colaboradores sienten que en la institución existe poca oportunidad para su crecimiento profesional.	4	4	4	
Apatía	5. Existe ciertos trabajadores que son apáticos con sus compañeros de su trabajo.	4	4	4	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Huamani Cayllahua, Josué DNI: 42855615**

**Especialidad del validador: Maestro en Administración Mención Gestión Pública y Desarrollo Empresarial.**

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas

**COHERENCIA:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**RELEVANCIA:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser

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

10 de mayo del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA BASTIDAS DE APURIMAC  
E.A.F. ADMINISTRACIÓN  
*Mgtr. Adm. Josué Huamani Cayllahua*  
DOCENTE AUXILIAR

Mg. Huamani Cayllahua, Josué.  
DNI: 42855615

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Huamani Cayllahua, Josué		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor ( )	
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )	Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>			
<b>Institución donde labora:</b>	UNAMBA		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario
<b>Autor (a):</b>	Roxana Jara Guillen
<b>Objetivo:</b>	Recoger información
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Dimensiones:</b>	Planeación, organización, dirección y control
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Ordinal
<b>Niveles o rango:</b>	"Malo 16-36; Regular 37-57 y Bueno 58-80"
<b>Cantidad de ítems:</b>	16
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Prueba Piloto elaborado por Roxana Jara Guillen en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.



	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 1: Nunca**  
**2: Casi nunca**  
**3: A veces**  
**4: Casi siempre**  
**5: Siempre**

### Instrumento que mide la variable 02: Gestión Administrativa

#### Definición de la variable: Gestión Administrativa

Diversidad de acciones que deben llevarse a cabo y requiere del esfuerzo de lo individual y colectivo con el propósito de alcanzar con los objetivos que se plantea dentro de una organización, para ello, se debe planear, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2019).

#### Dimensión 1: Planeación

##### Definición de la dimensión: Planeación

Es definida como el de adelantarse con los objetivos al cual se quiere llegar y lo que tiene que hacerse para lograrlo (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias, objetivos y recursos	1.Las estrategias, objetivos y recursos guardan relación con la misión y visión de la institución.	4	4	4	
Mínimizar riesgos	2.Se aprecia que los planes responden a riesgos que se puedan presentar.	4	4	4	
Información	3.Se percibe que los planes, estrategias, programas han sido elaboradas considerando la información necesaria.	4	4	4	
Plan de capacitaciones	4.La institución cuenta con un plan de capacitaciones, lo que permite que el personal o trabajador responda adecuadamente en el cumplimiento de sus tareas.	4	4	4	

#### Dimensión 2: Organización

##### Definición de la dimensión: Organización

organización es considerada como el doble organismo social y material de una institución de tal forma que el aspecto social está comprendida al conjunto de personas que se interrelacionan en sí con el único propósito de lograr con los objetivos planteados (Chiavenato, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones claras	1.Se percibe que en la institución las funciones del trabajar en su puesto es clara y precisa.	4	4	4	
Diseño de puestos	2.Los puestos en la institución están diseñadas	4	4	4	

	estratégicamente para lograr con los objetivos.	4	4	4	
Sincronización de recursos	3.Los recursos humanos, financieros y materiales guardan relación el cual contribuye favorablemente en la consecución de los objetivos.	4	4	4	
Jerarquía y mando	4.Las jerarquías y mandos establecidos en la institución son claras y oportunas.	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

#### Definición de la dimensión: Dirección

Capacidad de liderar en todo el proceso de ejecución de las acciones, de tal forma que todos los elementos estén correctamente sincronizadas, lo que significa el funcionamiento de una organización (Masaquiza et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Existe un liderazgo que ayuda en alcanzar la metas establecidas.	4	4	4	
Comunicación	2. Los colaboradores manifiestan una buena comunicación tanto entre compañeros y sus jefes superiores.	4	4	4	
Motivación	3. El personal se siente motivado con las acciones o funciones que debe lograr.	4	4	4	
Coordinar	4. Existe un buena coordinación entre trabajadores dentro de la institución.	4	4	4	

### Dimensión 2: Control

#### Definición de la dimensión: Control

Es la verificación de todas la tareas que han sido previsto y tengan que estar orientados a las estrategias que fueron planificados y así no se cometan desviaciones y las decisiones sean mas claras (González et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador de cumplimiento de metas	1.En la labor existe un indicador que muestra el cumplimiento de las metas.	4	4	4	
Monitoreo constante	2.Existe un monitoreo constante en todo el desarrollo de la funciones o acciones.	4	4	4	
Retroalimentación	3.En el puesto, el jefe superior permanentemente está verificando y retroalimentando en las debilidades.	4	4	4	
Supervisión	4.Existe una supervisión durante el desarrollo y después del desarrollo de	4	4	4	

	la tareas o acciones realizadas.	4	4	4	
--	----------------------------------	---	---	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Huamani Cayllahua, Josué DNI: 42855615**

**Especialidad del validador: Maestro en Administración Mención Gestión Pública y Desarrollo Empresarial.**

**CLARIDAD:** El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas

**COHERENCIA:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

**RELEVANCIA:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser

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

10 de mayo del 2023

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ABASTECIDOS DE APURÍMAC  
E.A.P. ADMINISTRACIÓN  
*Mgtr. Adm. Josué Huamani Cayllahua*  
DOCENTE AUXILIAR

Mg. Huamani Cayllahua, Josué.  
DNI: 42855615

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
HUAMANI CAYLLAHUA, JOSUE DNI 42855615	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL</b> Fecha de diploma: 16/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 22/05/2014 Fecha cgreso: 04/01/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
HUAMANI CAYLLAHUA, JOSUE DNI 42855615	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 12/10/2009 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha cgreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <b>PERU</b>
HUAMANI CAYLLAHUA, JOSUE DNI 42855615	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 25/07/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC <b>PERU</b>

**ANEXO 6:**

**Tabla 10**

*Matriz de consistencia*

Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1/Independiente: Rendimiento Laboral				
¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023?	Determinar relación entre el rendimiento laboral y gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023.	Existe una relación entre el rendimiento laboral con la gestión administrativa en una institución educativa de nivel universitario, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Rendimiento en la tarea	Cumplimiento,	1	"ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca =1"	"Bajo 19-36 Moderado 37-72 Alto 73-100"
				Responsabilidad	2		
				Actualización de conocimientos	3		
				Eficiencia	4		
				Proactividad	5		
				Trabajo en equipo	6		
			Rendimiento contextual	Participación activa	7		
				Actitud voluntaria	8		
				Actitud intencional	9		
Actitud positiva	10						
Desinterés,	11						
Previsión oportuna	12						
Iniciativa	13						
Actitudes contraproducentes	Desarrollo de habilidades	14					
	Quejas	15					
	Problemas innecesarios	16					
	Cansancio	17					
	Poca oportunidad	18					
Apatía	19						
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2/Dependiente: Gestión Administrativa				
P1. ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023?	O1. Determinar relación entre el rendimiento laboral y la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023	H1. Existe una relación entre el rendimiento laboral con la planeación en una institución educativa de nivel universitario, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	Estrategias, objetivos y recursos	1	"ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3"	Malo 16-36 Regular 37-57
				Minimizar riesgos	2		
Información	3						
P2. ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023?	O2. Determinar relación entre el rendimiento laboral y la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023.	H2. Existe una relación entre el rendimiento laboral con la organización en una institución educativa de nivel universitario, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	Estrategias, objetivos y recursos	1	"ORDINAL Siempre =5 Casi siempre =4 A veces =3"	Malo 16-36 Regular 37-57
				Minimizar riesgos	2		
Información	3						

				Plan de capacitaciones	4	Casi nunca =2 Nunca =1"	Bueno 58-80		
P3. ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023?	O3. Determinar relación entre el rendimiento laboral y la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023	H3. Existe una relación entre el rendimiento laboral con la dirección en una institución educativa de nivel universitario, 2023	Organización	Funciones claras	5				
				Diseño de puestos	6				
				Sincronización de recursos	7				
			Dirección	Jerarquía y mando	8				
				Liderazgo	9				
				Comunicación	10				
			Control	Motivación	11				
				Coordinar	12				
				Indicador de cumplimiento de metas	13				
Monitoreo constante	14								
Retroalimentación	15								
P4. ¿Cómo se relaciona el rendimiento laboral con el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023?	O4. Determinar relación entre el rendimiento laboral y el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023	H4. Existe una relación entre el rendimiento laboral con el control en una institución educativa de nivel universitario, 2023.		Supervisión	16				
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Población y Muestra:</b>				<b>Método de análisis de datos</b>	
Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental		Técnicas: - Encuestas Instrumentos: - Cuestionarios		Población: 50 Muestra: 45				Análisis descriptivo: - A través de tablas Análisis inferencial: - Mediante prueba Rho de Spearman.	

## ANEXO 7: Cálculo del tamaño de la muestra

Por tanto, se procede a calcular la muestra

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

N: Población

Z: Nivel de confianza

e: error

p: proporción de la población que muestra la característica de estudio

q: complemento en la población

Procediendo con el cálculo específico de la muestra para el presente estudio se tiene:

### Datos:

N = Población (50)

Z = Nivel de confianza (95%:1.96)

e = Error estándar (0.05)

P = Probabilidad de éxito (0.5)

Q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 50}{0.05^2 (50 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n= 45 trabajadores administrativos

## ANEXO 8: Prueba de normalidad

Para poder hacer el análisis inferencial se tuvo que recurrir al coeficiente de Pearson, en primera instancia se logró hacer la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk debido a que la población fue menor a 50, de los cuales se obtuvieron valores en ambas variables de  $p:0.00 < 0.05$ , lo cual permitió elegir para poder comprobar las hipótesis el coeficiente de correlación rho Spearman. Para ello se tomó en consideración la tabla de escala o niveles de coeficiente.

### Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rendimiento laboral	.751	45	.000
Gestión administrativa	.778	45	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Tabla 11**

### *Coeficiente de correlación de Spearman*

Escala del coeficiente de correlación de Spearman	
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta