



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA
DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA EL COLLAO – ILAVE, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YENY MARIBEL QUISPE MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA - PERÚ

2025



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

**DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE
LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA EL COLLAO – ILAVE, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. YENY MARIBEL QUISPE MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE :


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO :


Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO :


Mg. PERCY GÓNZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS :


Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



RESOLUCIÓN N°249-2025-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 03 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 8700, presentado por **YENY MARIBEL QUISPE MAMANI**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO ILAVE, 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **YENY MARIBEL QUISPE MAMANI**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- *

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes, 07 de octubre de 2025
- * Hora : 3: 00 p.m

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
.....
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (a)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 182-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 21 de mayo 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-2805 de fecha 06 de mayo de 2025, del **Bach. YENY MARIBEL QUISPE MAMANI**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. YENY MARIBEL QUISPE MAMANI**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO ILAVE, 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO ILAVE, 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. YENY MARIBEL QUISPE MAMANI**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Roberto Payé Cokquehuanca
Dr. Roberto Payé Cokquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN OFICINAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 088 -2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 11 de abril de 2025

VISTOS:

El Expediente: 2025-CU-944 de fecha 24 de marzo 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. QUISPE MAMANI YENY MARIBEL**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO ILAVE , 2025;** conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO ILAVE , 2025; correspondiente a la Línea de Investigación ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO) presentado por el (la) **Bach. QUISPE MAMANI YENY MARIBEL**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO RECONOCER, como ASESOR al Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.

ARTÍCULO TERCERO DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ*Benigno Callata Quispe*
Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVASDISTRIBUCIÓN:
Decanatura
Interesado (1)
Archivo FCA (1)
-BCQ/



21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 18% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos Complementarios



Título de la tesis	
DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO – ILAVE, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	YENY MARIBEL QUISPE MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74600468
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-2279-005X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración pública (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Collao Distrito: Ilave</p> <p>Coordenadas Longitud: -15.9012985 " S Latitud: -69.8984875 " W</p> <p>URL maps https://maps.app.goo.gl/nYKKiSSfTxXUVD8e9</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	marzo 2025 – mayo 2025
<p>URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería</p>	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Paye Colquehuansa
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo YENY MARIBEL QUISPE MAMANI, identificado con DNI Nro. 74600468 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO – ILAVE, 2025

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 20 de octubre del 2025

Firma del Asesor
(obligatoria)

Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional ADRIÁN y BRIGIDA, a mi hermana YESICA BEATRIZ y a mi querida sobrina BRIANA KHALESY., gracias a ellos por motivarme para lograr mis objetivos.

A JULIO EMILIO por estar siempre conmigo con sus palabras de aliento para ser mejor persona y profesional.



AGRADECIMIENTO

Con profundo estima y reconocimiento a mi asesor Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR, por su dedicación docencia y su inestimable guía han sido pilares fundamentales en la dirección y enriquecimiento de este trabajo de investigación.

Expreso mi agradecimiento a todos mis docentes de la carrera profesional de Administración y Marketing de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca-Puno-Perú.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE..... v

ÍNDICE DE TABLAS viii

RESUMEN ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN..... xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 12

1.2. Formulación del problema 13

1.3. Justificación del estudio 14

1.3.1. Justificación teórica 14

1.3.2. Justificación practica..... 14

1.3.3. Justificación metodológica..... 15

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 16

2.2. Objetivos específicos 16

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIA

3.1. Antecedentes de la investigación 17

3.1.1. Antecedentes a nivel internacional 17

3.1.2. Antecedentes a nivel nacional..... 21

3.1.3. Antecedentes a nivel regional 25

3.2. Bases teóricas..... 28

3.2.1. Desempeño laboral 28

3.2.1.1. Productividad..... 30



3.2.1.2.	Eficacia	31
3.2.1.3.	Eficiencia	33
3.2.2.	Gestión administrativa	34
3.2.2.1.	Planificación	37
3.2.2.2.	Organización.....	42
3.2.2.3.	Dirección	44
3.2.2.4.	Control.....	45
3.3.	Marco conceptual.....	46

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1.	Hipótesis general.....	48
4.2.	Hipótesis específicas	48
4.3.	Variables	48
4.3.1.	Variable desempeño laboral.....	48
4.3.2.	Variable cultura organizacional:	49
4.4.	Operacionalización de variables	49

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	Enfoque de la investigación	50
5.2.	Métodos de la investigación	50
5.3.	Tipo de la investigación	50
5.4.	Nivel de investigación	51
5.5.	Diseño de investigación	51
5.6.	Población y muestra.....	51
5.6.1.	Población	51
5.6.2.	Muestra	51
5.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
5.7.1.	Técnica	52
5.7.2.	Instrumento.....	52
5.8.	Confiabilidad y validez del instrumento	52
5.9.	Procedimientos de tratamiento de datos	53
5.10.	Contrastación de hipótesis	53



5.10.1. Contrastación de hipótesis general	53
5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 1	55
5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 2	56
5.10.4. Contrastación de hipótesis específica 3	57
5.10.5. Contrastación de hipótesis específica 4	58

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación	60
Prueba de normalidad	60
6.1.1. Análisis de desempeño laboral y gestión administrativa	62
6.1.2. Análisis de desempeño laboral y planificación.....	63
6.1.3. Análisis de desempeño laboral y organización.....	64
6.1.4. Análisis de desempeño laboral y dirección.....	65
6.1.5. Análisis de desempeño laboral y control	66
6.2. Discusión de resultados	67
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS	72
ANEXOS	88
Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	89
Anexo 2: Matriz de datos.....	90
Anexo 3: Instrumento(s) de investigación.....	94
Anexo 3: Validación de instrumento	95



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	49
Tabla 2 medición de fiabilidad	52
Tabla 3 desempeño laboral y gestión administrativa.....	54
Tabla 4 desempeño laboral y planificación	55
Tabla 5 desempeño laboral y organización	57
Tabla 6 desempeño laboral y dirección	58
Tabla 7 desempeño laboral y control.....	59
Tabla 8 Prueba de normalidad	60
Tabla 9 prueba de correlación entre desempeño laboral y cultura organizacional.....	62
Tabla 10 prueba de correlación entre desempeño laboral y planificación.....	63
Tabla 11 prueba de correlación entre desempeño laboral y trabajo en equipo.....	64
Tabla 12 prueba de correlación entre desempeño laboral y dirección.....	65
Tabla 13 prueba de correlación entre desempeño laboral y control	66



RESUMEN

El rendimiento laboral de los empleados en 2025 y la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa de El Collao-Ilava fueron los temas de esta investigación. El objetivo general de este estudio fue analizar las prácticas de gestión administrativa de la unidad de gestión educativa de El Collao-Ilava (2025) en relación con el rendimiento de los empleados en el trabajo. El estudio se llevó a cabo mediante una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. La población estaba compuesta por un total de 48 empleados, y el mismo número de empleados sirvió como muestra. Tanto las variables de gestión administrativa como las de rendimiento laboral se midieron mediante un cuestionario, que se administró como parte del proceso de recopilación de datos utilizando un enfoque de encuesta. Las herramientas de recopilación de datos fueron aprobadas por expertos en función de su practicidad. El cuestionario tiene un valor alfa de Cronbach de 0,719, lo que indica que era fiable. Los resultados mostraron que, en 2025, la gestión administrativa de la unidad de gestión educativa El Collao-Ilava tuvo un impacto directo y sustancial en el rendimiento de los empleados en el trabajo.

Palabras claves: Desempeño laboral, Gestión administrativa, Unidad de Gestión Educativa, Relación significativa, Eficiencia organizacional



ABSTRACT

This study set out to answer the following question: What is the relationship between administrative management and job performance among employees of the educational management unit El Collao - Ilave in the year 2025? The study's dependent variables were these two factors. The study's methodology was quantitative, using a cross-sectional, non-experimental correlational design at the basic descriptive level. Both the administrative management and job performance variables were measured using a questionnaire. The questionnaire was validated by expert judgment with a result of applicability, and its reliability was determined by Cronbach's alpha coefficient, which was 0.719. The population consisted of 48 workers, and the sample was also made up of 48 workers. Data was collected using a survey technique. Administrative management has a direct and considerable impact on the work performance of the El Collao - Ilave, 2025 educational management unit is employees, according to the findings.

Keywords: Job performance, Administrative management, Educational Management Unit, Meaningful relationship, Organizational efficiency



INTRODUCCIÓN

La eficacia de los empleados de una organización depende en gran medida de su administración. Dado que una cultura sólida y armoniosa influye significativamente en la forma en que los trabajadores, empleados o colaboradores desempeñan sus responsabilidades para alcanzar los objetivos fijados, este estudio pretende destacar la conexión entre estos componentes. Los continuos cambios en los contextos económicos, sociales y tecnológicos, así como los cambios en el tipo de liderazgo que se practica, contribuyen a la constante evolución de las culturas organizativas de las empresas en Perú y en otros lugares, especialmente en el sector hotelero. La cultura organizativa se ve afectada por varios elementos que influyen en el comportamiento de las personas, como señalan Segredo et al. (2016). Cada día, los empleados aprenden algo nuevo y se lo transmiten unos a otros; al hacerlo, forman expresiones culturales en forma de valores, creencias y comportamientos compartidos.

En el primer capítulo, abordamos el tema, su planteamiento, formulación y justificación.

En el capítulo II, descubrimos lo que queremos lograr mediante la obtención de objetivos tanto generales como detallados.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El sector hotelero en Perú tiene una tasa de rendimiento muy baja, del 25 %, según un estudio del Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF, 2023). Los resultados del estudio subrayan la necesidad de tener en cuenta aspectos como los conocimientos laborales, las interacciones interpersonales, la estabilidad emocional, las habilidades sociales y otros durante el proceso de evaluación de los empleados en las organizaciones peruanas. El informe llega a la conclusión de que se deben crear estudios y nuevas herramientas para mejorar la eficiencia en el lugar de trabajo en el trabajo. La excelencia en el servicio, la atención al cliente y la oferta de comodidad y relajación están correlacionadas con la tendencia al alza de la productividad en el sector hotelero. (Carrillo, 2019).

Según Benavides & Rodriguez (2019) Según los informes, con una tasa de rotación de personal del 18 % en 2018, Perú ocupó el tercer lugar en América Latina. Hay una serie de factores que contribuyen a la rotación de personal, pero el estancamiento en las oportunidades de promoción profesional es uno de ellos. Las personas hacen lo que se les pide, pero muchas no muestran las competencias necesarias para el trabajo porque son ineficientes o no terminan lo que empiezan. Esto a menudo lleva a la empresa a tomar la drástica medida de despedir al empleado. Esto pone de relieve



lo importante que es hacer un buen trabajo. Cabe señalar que otro elemento existente es la gestión insuficiente a la hora de asignar tareas a cada puesto, lo que conduce a una evaluación injusta del rendimiento laboral.

En lo que a esto se refiere, Pilco de la Cruz (2022) afirma que «En Perú, las cooperativas existen desde hace mucho tiempo y hay de todo tipo y tamaño, algunas especializadas en mano de obra y otras creadas con el propósito específico de comprar bienes y servicios de forma conjunta» (p. 39). En Perú, Solo el 30 % de las empresas forma a su personal una vez que han evaluado su rendimiento. Lo hacen para ahorrar dinero, pero están perdiendo una inversión que, a la larga, les reportará beneficios al ayudar a los empleados a rendir mejor en el trabajo gracias a los datos que les proporciona. Al maximizar su crecimiento profesional, los trabajadores se beneficiarán y la empresa prosperará. (Vásconez et al., 2019).

Al analizar supervisión administrativa como organización, se hizo evidente que el personal de la unidad de administración educativa de El Collao-Ilava no estaban realizando bien su trabajo. Esto se debía a que no sabían a quién pedir ayuda ni cuáles eran sus responsabilidades específicas. Como resultado, el rendimiento del personal en el trabajo ha disminuido debido a razones como expectativas poco claras, falta de liderazgo y falta de reconocimiento. La dirección de esta empresa lleva mucho tiempo insistiendo en la necesidad de que los miembros del personal adquieran conocimientos en gestión administrativa a través de diversos medios.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?
- ¿Cómo es la relación entre el desempeño laboral y la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?
- ¿Cómo es la relación entre el desempeño laboral y el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Los investigadores del futuro podrán utilizar este estudio como base para su propio trabajo y aprovecharlo como punto de partida para estudiar la administración y el rendimiento de los empleados en el trabajo. Las contribuciones teóricas y científicas de estudios anteriores han sentado las bases de nuestro estudio, lo que nos ha permitido corroborar y comparar nuestros resultados para alcanzar nuestros objetivos de investigación. Con el fin de lograr una mejor gestión, utilizaremos los datos para ofrecer alternativas y sugerir mejoras según sea necesario. Si bien la empresa mejorará su imagen pública, serán los habitantes locales quienes más se beneficien.

1.3.2. Justificación práctica

Mejorar Supervisar las tareas administrativas y evaluar la eficiencia del personal de la unidad de gestión educativa de El Collao-Ilave es necesario para que los futuros profesionales presten mejores servicios, por lo que se ha



realizado este estudio. El departamento de administración educativa de El Collao-Ilave podrá beneficiarse de los resultados de esta investigación mejorando su gestión administrativa. Además, otros académicos que trabajen en temas similares encontrarán útil este estudio, por lo que vale la pena destacarlo. Las fortalezas y debilidades del personal pueden priorizarse mejor con el uso de los factores mencionados anteriormente.

1.3.3. Justificación metodológica

Se utilizó una técnica de evaluación para identificar los resultados de este estudio relacional fundamental, que incluía una población y una muestra. La fiabilidad de este instrumento para su uso en este estudio fue establecida por profesionales que lo validaron. Utilizando el software SPSS, se examinaron los procesos, estrategias y metodologías de la investigación para demostrar su fiabilidad y validez. Se encontraron posibles soluciones alternativas al problema planteado mediante la tabulación de los resultados en la aplicación Excel.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el desempeño laboral y la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025
- Establecer la relación entre el desempeño laboral y la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025
- Identificar la relación entre el desempeño laboral y la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025
- Analizar la relación entre el desempeño laboral y el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.3. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes a nivel internacional

Zurita (2021) Con el objetivo de Iluminar los elementos que influyen en las funciones de los empleados de los centros sanitarios de Guayaquil, esta tesis titulada «Motivación y rendimiento laboral de los empleados de los centros de salud públicos» se propuso precisamente eso. Utilizamos una estrategia cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 21 expertos y 11 miembros del personal de apoyo y administrativo que participaron voluntariamente. Los investigadores utilizaron un cuestionario como herramienta para la investigación. Los resultados sirvieron de base para la elaboración de un plan en el que se describen los procedimientos que debe seguir el centro médico para mejorar la eficiencia de la ejecución del estudio. Otros centros de salud similares que deseen mejorar su rendimiento pueden beneficiarse de los resultados de esta investigación.

Villegas & Bello (2021) El estudio se tituló «Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales de los Centros de Salud Rurales de Portoviejo» y se llevó a cabo en Ecuador El objetivo de este estudio fue analizar el desempeño del personal del centro de salud del



IESS de Portoviejo entre 2018 y 2019 para determinar cómo la cultura organizacional afectaba su trabajo. Se utilizó un diseño empírico con técnicas que incluyeron observación y cuestionarios a un subconjunto de trabajadores del hospital, y se adoptó un enfoque descriptivo. Se establecieron las siguientes conclusiones: cuantificar el potencial del personal, mejorar el rendimiento y la productividad, crear oportunidades de desarrollo, fomentar el compromiso de todas las partes de la organización y definir las contribuciones de los empleados son los objetivos siempre presentes de las evaluaciones. Existe una medición objetiva del Impacto de la cultura empresarial en la eficiencia en los campos de la odontología, la medicina y la enfermería de las clínicas rurales de seguridad social del IESS en Portoviejo. En consecuencia, sus evaluaciones de rendimiento han mostrado un repunte, lo que indica un efecto beneficioso. Como resultado, cada empresa desarrolla su cultura en respuesta a sus requisitos únicos en la búsqueda de sus objetivos a largo plazo. Por lo tanto, dependiendo del plan, la cultura corporativa ideal podría variar mucho de una empresa a otra.

López (2020) investigó la relación entre la cultura corporativa de INSELMED y el rendimiento de los empleados en Ecuador”, El objetivo era realizar un diagnóstico de la cultura y la productividad de la empresa. Situación: INSELMED. Estas conclusiones se basan en las metodologías de investigación descriptivas utilizadas en este estudio: No existe una cultura organizativa global en INSELMED; sin embargo, los resultados revelan que las culturas ad hoc y jerárquicas son las más comunes en cada uno de los aspectos examinados. Es decir, los miembros del personal se dedican a aportar nuevas ideas y se muestran entusiastas por satisfacer a los clientes.



Los ámbitos administrativo y tecnológico son distintos entre sí. La estructura organizativa jerárquica del pasado de la empresa puede explicar por qué algunos departamentos técnicos muestran rasgos de cultura de clan. En otras palabras, las cualidades de dedicación y cooperación son la base sobre la que el personal de INSELMED construye su trabajo. La empresa tiene una estructura jerárquica y es adocrática u orientada al mercado, según el análisis de las características dominantes; hay poca o ninguna variación entre las divisiones administrativa y de mantenimiento. El liderazgo internacional sigue siendo en su mayor parte jerárquico y adocrático u orientado al mercado. Por otro lado, el departamento administrativo tiene una cultura más adocrática que la sección de mantenimiento, donde es más común el liderazgo de clan.

Moreno Pazmiño (2020) Efectos de la cultura empresarial en el rendimiento de los empleados de Amseal Business Group en 2019. Quito, Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Bolívar Simón, Sede central de Ecuador. Supervisión del sector. Dado que todos los trabajadores son responsables de crear valor a través de su trabajo, el éxito o el fracaso de la cultura de una organización les afecta a todos. Como resultado, la cultura organizativa se ha convertido en una herramienta intangible significativa en todo el mundo en entornos empresariales. Por eso es crucial aprender cómo se manifiesta la dedicación y la alineación de cada empleado en su trabajo. Esta tesis ofrece una sugerencia para la adaptación de la cultura organizacional y analiza Esta es la forma más importante en que la cultura empresarial afecta a la productividad de los trabajadores industriales en Amseal Business Group en 2019. Dado que la cultura



organizacional y el desempeño laboral son siempre importantes, este estudio se centrará en estos factores con el fin de proporcionar nuevos conocimientos sobre el segmento de nuestra sociedad que tiene más dificultades para adaptarse a la cultura corporativa: la clase trabajadora. El grupo empresarial Amseal, en el que trabajo actualmente, facilita la obtención de información y la consideración de la puesta en práctica de las sugerencias del estudio. La investigación emplea una metodología descriptiva que expone la formulación del problema, la recopilación de datos (mediante una encuesta y otros métodos cuantitativos) y el análisis (mediante métodos cualitativos) de los elementos que influyen en la cultura organizativa y el rendimiento laboral. en la que se basan las ideas expuestas por la metodología de Hay Group, el cuestionario W.E.N.S. y el libro Organizational Behavior (Comportamiento organizativo) de Stephen P. Robbins. La investigación comienza con una descripción del marco teórico de las variables del estudio en el primer capítulo. A continuación, en el segundo capítulo, se recopilan resultados de la encuesta, datos de la empresa de investigación y, por último, se presentan los resultados. El capítulo 3 presenta El marco de la propuesta se basa en factores culturales organizativa, y el capítulo 4 expone los resultados del estudio y las sugerencias.

Solorzano, G. (2021). Cómo la cultura de Jiga Publicidad, Quinindé, afecta la productividad de los empleados en el lugar de trabajo. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Proyecto de Investigación [Detalles]. En Jiga Publicidad, Quinindé, los investigadores llevaron a cabo su investigación. La comodidad del cliente y la capacidad de proporcionar un servicio adecuado se ven afectadas negativamente por la falta de una cultura



organizativa en la empresa, lo que se refleja en la mala calidad de las relaciones entre el personal. El bajo rendimiento, la ineficiencia y la ineficacia son el resultado de la falta de compromiso de los trabajadores, lo que hace imposible llevar a cabo las tareas de forma satisfactoria. El objetivo general era identificar los éxitos y fracasos de la empresa Jiga Publicidad en el cantón de Quinindé mediante el análisis del impacto de la cultura organizativa en el negocio. Las metodologías de investigación utilizadas incluyeron el razonamiento deductivo, además de estudios aplicados, correlacionales, de campo y transversales, Se utilizó una combinación de métodos analíticos, documentales y estadísticos, incluyendo encuestas a los ocho trabajadores y entrevistas con la dirección. Se están examinando los procesos internos de la empresa reveló que su cultura no se rige por sus creencias y valores declarados, Esto hace que sea difícil determinar en qué aspectos destacan y en cuáles podrían necesitar mejorar. Sin embargo, no se ha puesto en marcha ninguna estrategia a largo plazo, y es esencial pensar en cómo incluir y ayudar al personal si queremos alcanzar nuestros objetivos. Jiga Publicidad debería implementar una cultura de formación que dé prioridad al desarrollo del personal. Por último, se debería poner en marcha una estrategia bien pensada para dirigir a la empresa por el buen camino, lo que beneficiaría a todos los implicados y, en última instancia, conduciría a una mejor gestión.

3.1.2. Antecedentes a nivel nacional

Zevallos (2021) «Rendimiento laboral y cultura organizacional entre el personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali en 2020». El motivo principal de este estudio fue averiguar cómo el Personal docente y



administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali en 2020 percibía que la cultura de su lugar de trabajo influía en su productividad laboral. Este estudio se adhiere a una perspectiva positivista y es de carácter fundamental. Además, emplea una metodología cuantitativa y un esquema correlacional descriptivo en un diseño no experimental. Basándose en la Coeficiente de Spearman's Rho, que es 0,772, con un valor p de 0,000, que es inferior a 0,01, los resultados indican Correlación estadísticamente significativa entre el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Nacional de Ucayali en 2020 y la cultura empresarial, según la conclusión presentada.

Montoya (2020) « Cómo afecta el entorno laboral en SEDALIB S.A.- TRUJILLO2020 a la productividad del personal administrativo.», cuyo objetivo era averiguar cómo el clima en Sedalib S.A.-Trujillo 2020 afectaba a la productividad del personal en el trabajo. Los resultados de este estudio correlacional no experimental fueron los siguientes: Una correlación de 0,692 indica una relación muy favorable entre la cultura de la empresa y el rendimiento de los empleados en el trabajo. De los resultados contradictorios se desprende claramente que Sedalib S.A. - Trujillo tiene que mejorar a la hora de ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y que los directivos deben esforzarse más por inspirar a su personal para que se sienta comprometido con el éxito de la empresa. Se sugiere que se implementen programas de iniciación y promoción en cada ubicación para mejorar las posibilidades de todos los empleados. Del mismo modo, se les debe motivar a trabajar juntos como equipo, ya que esta es la base de su profesión.

Iñausi & Huamán (2018) La cultura y la productividad son el eje central de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho 2018.



investigadores de Cangallo-Ayacucho se propusieron averiguar cómo la cultura de la Unidad Local de Gestión Educativa afecta a la productividad de los empleados. Este método se basó en un enfoque correlacional cuantitativo y descriptivo, en lugar de experimental. Se establecieron los siguientes hallazgos: Tanto la cultura organizacional como el desempeño laboral se consideran buenos en el análisis descriptivo (62,5 %) y en los resultados inferenciales (50,0 %). El nivel de correlación es de 0,662, lo que se considera moderado, y el valor p es de 0,000, inferior al nivel de significación de 0,05. Por lo tanto, Este estudio reveló que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo existe una correlación entre la cultura empresarial y la productividad de los empleados, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. En 2018, Ayacucho ($t_b = 0,662$; $p < 0,05$). (página 93)

Llancari & Alania (2020) «El efecto de las normas institucionales en la eficacia del profesorado de la Universidad Nacional del Centro del Perú». El estudio se propuso responder a la pregunta: «¿Cómo se relaciona la cultura organizativa con la percepción que tienen los profesores de su propio rendimiento en el trabajo?» en la UNCP. Utilizando un nivel de significación de 0,05, se realizó un análisis correlacional descriptivo sobre las percepciones de los profesores de la Universidad Nacional Central del Perú en Huancayo. Los resultados mostraron una asociación directa y significativa ($Z = 1,96$) entre la cultura organizacional y el rendimiento docente. Por lo tanto, un entorno de trabajo positivo tiene un efecto multiplicador en la eficacia de la educación, y viceversa. Asimismo, el 78,41 % de los profesores de la UNCP perciben la cultura organizacional como media, mientras que el 77,27 % consideran que el rendimiento docente es bueno. Se encontró que la



correlación entre la implicación en la cultura organizacional y las habilidades pedagógicas del rendimiento docente era directa y significativa ($Z = 10,85$) ($Y=0,787$) con un nivel de significación de 0,05. En otras palabras, cuanto mayor es la implicación, mejores son las habilidades pedagógicas, y cuanto menor es la implicación, peores son las habilidades pedagógicas. En relación con este asunto, el 71,59 % de los profesores considera que el grado de implicación en la UNCP es excelente, mientras que el 73,86 % considera que es normal.

Torres (2022) que tendrá lugar en 2021 en Yurimaguas, en la Universidad Nacional Autónoma del Alto Amazonas por su tesis sobre gestión administrativa y rendimiento en el trabajo. Su objetivo para 2021 era estudiar la Universidad Nacional Autónoma del Alto Amazonas para averiguar relación entre la administración administrativa con el rendimiento de los empleados en el trabajo. Un total de 113 trabajadores sirvieron como muestra para esta investigación correlacional descriptiva que carecía de rigor experimental. Con un 47 % de los encuestados que indicaron una gestión administrativa media y un 40 % que indicaron un rendimiento regular, los resultados fueron claros. La asociación entre la gestión administrativa y las variables dadas se estableció con un coeficiente de Spearman de 0,973, lo que indica una correlación muy positiva, y un valor p de 0,000, lo que indica un valor p inferior a 0,01. y el rendimiento laboral del talento humano de la institución en cuestión es significativa.

Trejo (2021) Eficiencia y eficacia en la administración sanitaria del Hospital San Bartolomé Herrera en 2020, es el tema de su tesis. Se propuso hacerlo en 2020 investigando La relación entre el sistema de gestión de la



calidad del Hospital San Bartolomé Herrera y la eficiencia de sus recursos humanos. Su estudio fue de naturaleza transversal y se basó en datos correlacionales fundamentales más que en pruebas experimentales. Los datos se recopilaron mediante un enfoque de encuesta de todo el personal del hospital, que incluía a setenta empleados. Los datos mostraron una correlación moderada y un valor significativo de $p = 0,000$ $p < 0,05$, con un $R^2 = 0,628$ según el coeficiente Rho de Spearman. Se demostró que los factores tenían una correlación positiva.

3.1.3. Antecedentes a nivel regional

Sosa (2023) El objetivo principal del estudio de investigación «Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno en 2021» era establecer una conexión entre la gestión de los recursos humanos y la productividad en el establecimiento mencionado. Utilizando una metodología de investigación transversal no experimental, el estudio emplea una técnica cuantitativa y correlacional. Las siguientes son las conclusiones: Los resultados corroboran esta afirmación, que se basa en el objetivo general de identificar Cómo el sistema de gestión de recursos humanos del Hotel Cantuta en Puno afecta al rendimiento del personal, Perú, en 2021. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,835 y el nivel de significación es de 0,000, inferior al error sugerido de 0,05. Como resultado, la productividad laboral está garantizada por un proceso de gestión de recursos humanos bien gestionado y aplicado en todas las áreas.

Marcos, Laura (2022) Titulado «Motivación y rendimiento laboral de los Personal de los centros de salud de Juliaca 2021 puesto en cuarentena debido al COVID-19». El objetivo de Examinando la relación entre la



motivación de los empleados y la productividad en un centro de salud que se encuentra actualmente en cuarentena en Juliaca, 2021, como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Este objetivo se logró mediante el uso de un método relacional y un diseño observacional transversal, basados en la investigación fundamental. Se realizó una encuesta en El Centro de Salud de Guadalupe está ubicado en la provincia de San Román, departamento de Puno, en la zona de Juliaca, y actualmente se encuentra en cuarentena, utilizando una muestra censal de 47 empleados. El centro se encuentra en esta zona debido a la pandemia de COVID-19. Las herramientas utilizadas donde la encuesta de Percepción del Rendimiento Laboral y el Cuestionario de Motivación Laboral. Existe una asociación directa entre la motivación y el rendimiento laboral del personal de La pandemia de COVID-19 ha puesto en cuarentena un centro de salud en Juliaca, 2021. Esta conclusión se basa en un valor de $p = 0,003$, que es inferior al límite de significación ($0,05 > 0,003$).

Parisaca (2021) «Municipio Provincial de San Román - Juliaca 2019: La dinámica del lugar de trabajo y la eficiencia de los guardias de seguridad». Nos propusimos averiguar cómo la cultura del lugar de trabajo afectaba la productividad de los guardias de seguridad. Estos hallazgos se basan en estudios descriptivos y correlacionales que utilizaron un diseño transversal: Estos hallazgos demuestran una sólida relación entre el «clima organizacional» y el «rendimiento laboral»; concretamente, el 59,2 % de los encuestados afirmó que, cuando el entorno es normal, también lo es el rendimiento laboral. Esto demuestra que el clima es clave para que los guardias de seguridad de la Municipalidad Provincial de San Román rindan



al máximo. Ambos factores parecen estar relacionados de forma significativa y directa entre sí.

Aguilar & Marca (2021) El objetivo de esta investigación era determinar qué variables influyen en la eficiencia y eficacia de los recursos humanos en lo que respecta al nivel de servicio prestado por los hoteles de cuatro estrellas en Puno. (p. 18) mediante el análisis de las prácticas de recursos humanos en estos establecimientos. Los métodos cuantitativos basados en correlaciones descriptivas constituyen la base del proceso de estudio. Las conclusiones fueron las siguientes:

PRIMERO, Satisfacción de los huéspedes en hoteles de cuatro estrellas se ve afectada por aspectos relacionados con el desempeño laboral. Por lo tanto, los programas de formación desempeñan un papel crucial a la hora de garantizar un servicio de alta calidad, lo que a su vez impulsa el potencial humano.

SEGUNDO, Gracias a su sistema de evaluación e incentivos, los hoteles de cuatro estrellas de Puno pueden ofrecer un servicio de alta calidad gracias a las cualidades humanas de su personal por sus esfuerzos y les ayuda a desarrollar sus habilidades técnicas y competitivas a lo largo del tiempo. Por eso, según los gerentes, el 80 % de los trabajadores reciben evaluaciones frecuentes: para ayudarles a crecer profesionalmente y, cuando cometen un error, reciben comentarios detallados sobre cómo solucionarlo.

La Torre (2022) «Influencia de la provincia de Yunguyo-Puno en El entorno laboral y la productividad de la escuela secundaria Alto Alianza en 2019». El objetivo era averiguar qué grado de conexión existe entre el rendimiento laboral de los instructores y el ambiente en su lugar de trabajo.



Esta investigación emplea una metodología correlacional descriptiva y es de naturaleza cuantitativa. Este es el veredicto final:

PRIMERA: Durante el año académico 2019, se observó una relación negativa de -0,102 entre el entorno organizativo y el rendimiento laboral entre los docentes de la Escuela Secundaria Alto Alianza en Yunguyo. El nivel de significación de 0,517, que es superior a 0,05, muestra un bajo grado de correlación entre las variables.

SEGUNDA: En cuanto a la conducta de los profesores en la escuela, el 65 % se considera problemática y el 35 % tiene un comportamiento positivo.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000), esta variable se refiere a « conducta observada en los trabajadores que contribuye al logro de los objetivos fijados por la empresa » (p. 359). El rendimiento puede definirse como la manera en que una persona lleva a cabo las tareas y obligaciones que se le asignan en el contexto de su trabajo. En la misma línea, cuando los trabajadores realizan su trabajo de forma adecuada y eficiente, esto demuestra que lo están haciendo bien y que están ayudando a la empresa a alcanzar sus objetivos. Como afirma Quimí (2022), «es fundamental contar con un Estructura adecuada para seleccionar a personas capaces de alcanzar los objetivos de la empresa y garantizar que los trabajadores se sientan entusiasmados con lo que hacen para ganarse la vida ». En la misma línea, según Allauca (2022), el rendimiento de un empleado en el trabajo puede definirse de la siguiente manera: la actitud, la aptitud y el comportamiento que el empleado aplica en el desempeño de sus responsabilidades principales y en la contribución al



Cumplimiento de los objetivos empresariales. La suerte de la empresa aumentará o disminuirá en función de estos resultados.

Del mismo modo Flores et al. (2020) Para alcanzar un alto rendimiento, «es el Mejora de la competencia y el rendimiento de los trabajadores mediante la adquisición de nuevos conocimientos y experiencia» (p. 34). Dado que el desarrollo de una empresa depende del talento, el esfuerzo y la contribución de sus empleados, es lógico que cada trabajador desempeñe un papel importante en el éxito de la empresa. La capacidad de un empleado para comunicarse y llevarse bien con sus compañeros de trabajo, su capacidad para realizar su trabajo y su grado de satisfacción general con el mismo son factores que contribuyen a su rendimiento laboral. La cultura de la empresa también influye. Como se afirma en el estudio de Pashanasi et al. (2021), página 164.

C La capacidad de un trabajador para adaptarse a su sector y a la cultura de la organización a través de las relaciones interpersonales es un componente clave del rendimiento laboral en el sector hotelero, que se ve influido por su entorno de trabajo. (Quimí, 2022).

Según Díaz (2019), «El rendimiento laboral consiste en garantizar que los trabajadores sean lo más productivos posible utilizando los parámetros establecidos por la empresa». Por consiguiente, los resultados son útiles para evaluar la competitividad del personal, tanto en términos de sus puntos fuertes como de sus limitaciones. Al poseer todos El conjunto de habilidades e información necesarias para llevar a cabo las operaciones de una empresa; las personas que trabajan para una empresa son su activo más valioso. Por ello,

el rendimiento de los recursos humanos es crucial, ya que determina cómo actúa la empresa y hacia dónde se dirige. (Reinoso & Pérez, 2019).

Diversos aspectos de su gestión interna y externa trabajan para satisfacer y superar las expectativas de la empresa y los empleados, lo cual es importante, ya que el rendimiento es acción, una serie de eventos conductuales observables generados por un individuo.

3.2.1.1. Productividad

El aspecto de la producción. Es una medida de la eficiencia en el uso del capital asociado al trabajo para crear valor económico (Troncoso, 2018). Un alto valor económico con menos mano de obra o capital es el resultado del aumento de la productividad. La acumulación de más recursos (humanos y financieros) en el medio no puede explicar el crecimiento que implica la productividad. El logro de los objetivos también está vinculado a ello. Los objetivos de una organización son «objetivos estratégicos que definen dirigir los esfuerzos de los trabajadores hacia los resultados deseados», como afirman Manjarrez et al. (2020). Lo que esto significa es que «para alcanzar un objetivo, una organización debe reunir personas, ideas y capital» (p. 65).

El primer cuadrante, que representa la vulnerabilidad competitiva, indica Relevancia significativa para el consumidor y bajo rendimiento de las características del hotel. (Acosta et al., 2020). Por el contrario, el atributo más importante es el servicio de los empleados, y un hotel en particular obtiene buenos resultados en este componente. El hotel puede atraer clientes y superar sus expectativas si se centra en ciertas cualidades que lo diferencian de la competencia. El segundo cuadrante, que representa la fortaleza competitiva, es donde el hotel aspira a situar sus características; estos atributos son muy



importantes para los clientes y el hotel obtiene un rendimiento excepcional cuando están presentes. (Monfort et al., 2013).

3.2.1.2. Rendimiento del personal, según Render y Heizer (2007):

Los aumentos de productividad son más difíciles de alcanzar en tareas que requieren un pensamiento profundo y reflexión. Otro factor que contribuye al estancamiento de las ganancias de productividad en el sector servicios es la expansión de actividades de baja productividad dentro del mismo. Servicios porque los servicios domésticos como el cuidado de niños, la cocina, la limpieza y la colada se consideran ahora actividades económicas, algo que antes no se incluía en las mediciones. Las ganancias de productividad en el sector servicios no están exentas de retos, pero se están produciendo.

3.2.1.3. Eficacia

Alcanzar objetivos organizativos como aumento de la producción y reducción de los gastos, la rentabilidad, el desarrollo organizativo, etc., es lo que Chiavenato (2019) entiende por eficacia. en la página 67. Por el contrario, la eficiencia es un concepto asociado a la capacidad de un grupo para alcanzar su objetivo. Una organización puede ser eficaz, es decir, cumplir con precisión alcanzar su objetivo, sin embargo, esto no siempre implica que sea eficiente debido a los importantes recursos que consume para obtener sus resultados económicos, como señala Aponte (2022, p. 57). Del mismo modo, un componente exitoso de la gestión empresarial es realizar el trabajo con un alto nivel de calidad, cumplir con las funciones de acuerdo con las características emocionales del puesto y hacer lo correcto. Estas son Las



tareas que realizan los empleados para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos. (Aponte, 2022).

Según Parra et al. (2021), las siguientes son las funciones reales del puesto: Suponiendo que el talento humano de una empresa es responsable de llevar a cabo las funciones necesarias para alcanzar sus objetivos, sostienen que un entorno de trabajo propicio es esencial para fomentar el crecimiento y el desarrollo dentro de la empresa.

Según Troncoso (2018) La idea de que «está asociado con el logro de objetivos, por lo que alcanzar los objetivos previstos es eficaz», y que «las empresas que tienen prestigio» son aquellas cuyos empleados son muy productivos y cuyos valores promueven la eficiencia y la eficacia en toda la empresa. Acosta y Pineda (2010) sobre la calidad del trabajo: La calidad del trabajo, en sentido amplio, se refiere al estudio de cómo la conexión de una persona con su trabajo afecta a su calidad de vida. Por lo tanto, se trata de pensar en el trabajo en todas sus formas —cómo afecta al ser de una persona y a lo que hace— y cómo eso, a su vez, afecta a su calidad de vida. El trabajo tiene muchas facetas, entre ellas contribuir a la producción y reproducción de la sociedad, ganarse la vida con un trabajo que tenga un valor social real y permita a las personas ser y hacer lo que quieren, encontrar un lugar al que llamar hogar, crear un sentido de pertenencia y tal vez incluso obtener cierto reconocimiento social y satisfacción. En otras palabras, cuando hablamos de la calidad de nuestro trabajo, nos referimos a ideas como el respeto, la seguridad y la independencia.



El sello distintivo del trabajo de alta calidad es su precisión y su capacidad para cumplir o superar las expectativas. El uso eficiente de los recursos está directamente relacionado con la calidad del lugar de trabajo; por ejemplo, si un empleado destaca en su trabajo pero le dedica una cantidad excesiva de tiempo, esto podría obstaculizar las operaciones de la empresa y tener el efecto contrario al deseado. (Aponte, 2022).

3.2.2. Eficiencia

En la página 67, Chiavenato (2019) afirma que «el Alcance de los objetivos personales, tales como el avance profesional, la posición social, la estabilidad financiera, etc» es la métrica con la que se mide la eficiencia. Es una medida del porcentaje de Medios por los que se alcanzan los objetivos; es decir, una métrica para evaluar los resultados o la producción en relación con los activos desplegados, tal y como afirma Aponte (2022): «significa hacer las cosas bien y correctamente, está relacionado con los medios» (p. 45). Desarrollar el liderazgo institucional es importante para llevar a cabo las funciones. También incluye la capacidad de disponer de los recursos humanos y materiales necesarios para llevar a cabo los planes. Contrasta esto con la concepción más común de «eficacia» como «la capacidad de lograr el resultado previsto o anticipado» (Troncoso, 2018, p. 45). Esta es una de las formas en que los empleados se están adaptando al nuevo clima político en su lugar de trabajo.

Optimización de recursos, según lo establecido por Cortina (2016) :

La optimización es el proceso de determinar el enfoque más eficiente para llevar a cabo una tarea. Cuando los recursos se utilizan de la manera más eficiente posible, con el objetivo de maximizar los beneficios y reducir los



costes, se habla de optimización de recursos, decimos que hay eficiencia. (Faura & Gómez, 2012).

Según Patrón et al. (2017), adaptarse al cambio significa afrontar el reto de lidiar con factores ambientales en constante evolución, como los económicos y tecnológicos, así como los climáticos, que pueden afectar a la eficiencia y la calidad.

El término « eficiencia y conformidad con las normativas empresariales » describe un sistema de regulaciones implementado para ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos, lo que puede tener la consecuencia no deseada de que los empleados se resistan al cambio. De este modo, las personas actúan de una determinada manera cuando se enfrentan a cambios organizativos.

3.2.3. Gestión administrativa

La administración o gestión de esto, según Robbins (2018), tiene varias facetas, entre ellas la supervisión y coordinación de las operaciones previstas para garantizar el cumplimiento de las actividades y los objetivos..

Gestión:

Münch (2011), que «la gestión es una serie de acciones realizadas dentro de una estructura con un objetivo definido ». Una buena gestión o dirección es esencial para que una institución alcance sus objetivos, por lo que la gestión es también un componente esencial de toda organización (p. 32).

Espinoza (2013), Para ayudar a la administración de una organización a alcanzar sus objetivos, dijo, «esa gestión puede resumirse como un conjunto de normas, procesos y métodos prácticos» (p. 13).



Ambos autores parecen coincidir en que La gestión de una empresa es el motor que la impulsa a alcanzar sus objetivos; la calidad de los resultados, buenos o malos, depende en última instancia de las capacidades de gestión de las personas responsables.

Administración:

un entorno organizativo» es la definición de gestión que dan Hitt y Porter (2006).

«La gestión es el Las competencias básicas de una organización —entre las que se incluyen la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control— que, cuando se ejercen correctamente, mejoran la eficacia y la eficiencia de la actividad realizada.» (p. 25), según Diez de Castro (2001).

Los gerentes se esfuerzan por alcanzar, o al menos intentan alcanzar, la eficiencia y la eficacia descritas por Coulter y Robbins (2010) como « el acto de dirigir y supervisar el trabajo de otros para asegurarse de que se realiza bien y de manera eficiente » (p. 91).

Gestión administrativa:

El secuencia de operaciones realizadas la organización para coordinar sus recursos con el fin de alcanzar sus objetivos predeterminados, según Diez de Castro (2001, p. 20).

Pérez (2012) afirmó que « La dirección de una empresa lleva a cabo sus proyectos de acuerdo con los procedimientos establecidos por la administración; esto se conoce como gestión administrativa, que son: planificación, dirección, coordinación y control» (p. 76).

Por consiguiente, el cumplimiento de los procedimientos establecidos es fundamental para que la administración logre el éxito. Algunas personas a



cargo no están preparadas para desempeñar sus funciones, lo que da lugar a un maltrato de los empleados y a una falta de gestión dentro de la organización. Contar con una gestión administrativa sólida es fundamental para cualquier organización. Permite controlar los empleados y las operaciones de la empresa, lo que a su vez aumenta la probabilidad de cumplir los objetivos a tiempo y generar mayores beneficios.

En 2017, Mendoza Cualquier actividad realizada con el objetivo de alcanzar metas predeterminadas es gestión. No puede haber desviaciones de los objetivos declarados por la empresa en ninguna actividad» (p. 28).

Según Chiavenato (1999), la gestión administrativa implica alcanzar los objetivos mediante un uso más eficaz y adecuado de los recursos disponibles. La planificación, la organización, la dirección y el control son las formas precisas en que se utilizan.

Las organizaciones se dedican a la planificación cuando quieren saber qué quieren lograr en el futuro y cómo llegar allí. La estructura de una organización determina cómo interactúan sus partes principales para distribuir funciones y deberes. Los puestos o cargos se utilizan por esta razón, para alcanzar los objetivos. El principio básico de la gestión es la ejecución de acciones planificadas por medio de una plantilla que es supervisada directa o indirectamente para garantizar el alcanzar objetivos predeterminados. Con el fin de tomar decisiones y, si es necesario, aplicar correcciones, el control permite comparar los resultados tanto durante como después del proceso de ejecución. Contar con un plan de acción es un paso importante para todas las empresas, independientemente del sector. Proporciona orientación y ayuda a los empleados a mantenerse centrados.



Para poner en práctica el plan de la empresa, el proceso administrativo unifica varias tareas. Las acciones empresariales que ejecutarán la estrategia elegida deben gestionarse una vez que se hayan definido objetivos y planes para el negocio que pretende desarrollar. Este proceso implica analizar el entorno de la empresa, la tarea en cuestión, la tecnología prevista y las personas que participan. Las actividades cotidianas de una empresa no pueden planificarse, organizarse, dirigirse ni controlarse sin el proceso administrativo todo lo que sucede.

Las actividades empresariales que se esfuerzan por ejecutar la estrategia deben incluir todos los niveles de la empresa. En otras palabras, el proceso administrativo y la estrategia de la empresa se ven influidos de diversas maneras por los niveles institucional, intermedio y operativo.

Para comprender el funcionamiento interno del ámbito administrativo, es necesario estar familiarizado con los objetivos principales de la administración en lo que respecta al rendimiento del personal. Para ello, se han investigado los siguientes métodos.

3.2.4. Planificación

Según Chiavenato (2012) Para él, «estrategia empresarial» significaba «la determinación de la posición futura de la empresa, especialmente en relación con sus productos y mercados, su rentabilidad, su tamaño, su grado de innovación y sus relaciones con sus ejecutivos, empleados y determinadas instituciones externas». Para mantener un rumbo estable, la organización debe llevar a cabo una planificación estratégica basada en los tres procesos siguientes:



- El análisis del entorno externo implica examinar aspectos como lo que hay a tu alrededor, cómo están cambiando las cosas, qué obstáculos podrías encontrar y qué posibilidades podrías encontrar.
- Análisis organizativo: revisión del estado actual y futuro de la empresa, incluyendo su potencial, fortalezas, debilidades, estructura organizativa, capacidades y competencias, así como sus recursos existentes y necesarios (incluida la tecnología).

El desarrollo de un plan a largo plazo que determinará la trayectoria de la empresa dentro de un plazo determinado se conoce como formulación de estrategias.

Para Chiavenato (2010) En la planificación, se establecen los pasos precisos que se deben seguir, los principios rectores que harán que todo funcione, el orden en que se construirá y el tiempo que llevará ponerlo en práctica.

Identificar un problema, revisar el historial relevante y formular una estrategia son componentes de la fase de planificación de un proceso administrativo. (versiones 39-40). Uno de los principales objetivos de la planificación empresarial es ayudar a las empresas a maximizar sus recursos humanos y materiales para que puedan expandirse.

En ese sentido Koontz y Weihrich (2013) sostuvieron los siguientes pasos de la planeación.

Estar atento a las oportunidades.

Aunque técnicamente no forma parte del proceso de planificación, comprender las posibilidades disponibles en el mundo exterior y La planificación debe comenzar dentro de la empresa. Esto se debe a que se produce antes de la planificación propiamente dicha. Es importante que los



directivos hagan balance de sus puntos fuertes y de las áreas que deben mejorar, identifiquen los problemas a los que se enfrentan y por qué, y tengan una idea clara de lo que quieren conseguir antes de lanzarse a cualquier perspectiva futura. La definición precisa de los objetivos depende de esta información. Para la planificación es necesaria una evaluación práctica del panorama de oportunidades.

Establecer objetivos

Comience con los objetivos generales de la empresa y vaya descendiendo hasta llegar a los objetivos a nivel de unidad es la segunda etapa de la planificación. Al hacerlo, se deben tener en cuenta tanto a lo largo del tiempo, tanto ahora como en el futuro. Los objetivos describen los resultados previstos y proporcionan una orientación sobre las medidas necesarias, las áreas de interés y los resultados que se deben alcanzar mediante la aplicación de los planes, las políticas, los procesos, las normativas, las finanzas y los programas. Los objetivos generales de la empresa sirven de brújula para sus planes estratégicos, que a su vez definen los planes de cada uno de sus departamentos principales. Como resultado, los objetivos de la cúpula influyen en los de la base, y así sucesivamente, hasta llegar al final del organigrama de la empresa. En pocas palabras, los objetivos se organizan de forma jerárquica. Es importante que los gerentes de las subdivisiones comprendan bien los objetivos generales de la organización y los objetivos que se derivan de ellos para garantizar que los objetivos de los departamentos más pequeños sean correctos. Cuando los gerentes definen los objetivos para sí mismos y para la organización, se les debe permitir aportar sus propias ideas.



Desarrollar premisas.

Las previsiones, las políticas fundamentales, los procedimientos y los planes de negocio son ejemplos de supuestos de planificación esenciales que deben establecerse, comunicarse y, en última instancia, acordarse. Los planes requieren supuestos, que son esencialmente conjeturas sobre el mundo que nos rodea. Todos los gerentes que participan en el proceso de planificación deben llegar a un consenso sobre los supuestos subyacentes. En realidad, la idea básica detrás de los supuestos de planificación es que estos se coordinarán mejor entre las personas responsables de la actividad si se comprenden bien, se aceptan ampliamente y se aplican de manera coherente.

Determinar cursos alternativos.

Encontrar y considerar otras líneas de actuación, especialmente aquellas que no son evidentes a simple vista, es la cuarta etapa de la planificación. Casi todos los planes tienen al menos una alternativa viable y, con frecuencia, la mejor opción es aquella que no parece evidente a primera vista. Encontrar alternativas no es el reto más frecuente, sino más bien reducir el número de posibilidades para examinar las más prometedoras. Hay un número finito que se puede investigar a fondo, incluso utilizando métodos computacionales y matemáticos. En la mayoría de los casos, el experto en planificación tendrá que realizar una evaluación preliminar para identificar las soluciones más prometedoras.

Evaluar cursos alternativos.

La siguiente fase, tras buscar alternativas y sopesar sus pros y sus contras, consiste en evaluarlas en relación con las premisas y los objetivos. La opción más lucrativa puede suponer un enorme gasto financiero con un largo



periodo de amortización; otra podría ser menos lucrativa, pero más segura; y una tercera podría estar más en línea con los objetivos que la empresa tiene para el futuro. La evaluación resulta normalmente algo difícil debido a la abundancia de posibilidades y al gran número de factores y limitaciones que hay que tener en cuenta. La sexta parte, que trata sobre el control, abordará los enfoques, aplicaciones y análisis más avanzados debido a estas dificultades. Elegir un camino a seguir Esta es la verdadera etapa de toma de decisiones, cuando se acepta el plan. A veces, cuando la dirección analiza y evalúa muchas opciones, puede encontrar que dos o más son buenas opciones; en tales casos, puede optar por seguir varias opciones en lugar de una sola.

Formular planes derivados.

Se requiere una séptima etapa, ya que la planificación rara vez termina, incluso después de haber tomado una decisión. Los planes resultantes casi siempre tendrán que respaldar la idea original. Asigne un valor monetario a los planes. Como se menciona en la sección sobre los diferentes tipos de planes, el último paso después de tomar decisiones y establecer planes es darles importancia. Para crear presupuestos, deben convertirse en formas numéricas. Los presupuestos para los elementos principales del balance, incluidos el dinero e inversiones, y el beneficio o superávit global se representan en los presupuestos generales de una empresa. El presupuesto general a veces está relacionado con los presupuestos de departamentos o programas individuales dentro de una organización o empresa. Estos presupuestos suelen incluir costes e inversiones de capital. Cuando se ejecutan bien, sirven como fuerza unificadora de todos los planes y como



criterio para evaluar en qué punto del proceso de planificación nos encontramos. página 107

3.2.1.4. Organización

Según Chiavenato (2012) Para alcanzar ciertos objetivos, dijo, las organizaciones «son unidades sociales (o grupos humanos) construidas y reconstruidas intencionadamente» cuando se observan desde una perspectiva más amplia. Esto implica que las organizaciones se planifican y construyen con el propósito de alcanzar determinados objetivos. A medida que alcanzan esos objetivos o se encuentran formas mejores y más eficientes de alcanzarlos, se reconstruyen o reestructuran con un nuevo conjunto de objetivos en mente. En lugar de ser una entidad estática, la organización es más bien un organismo social que puede evolucionar y evolucionará a lo largo del tiempo. En una organización formal, las conexiones entre los miembros o entidades se rigen por un conjunto de normas y reglamentos escritos, así como por un sistema de rangos y jerarquías. Al instituir procedimientos formales, se espera mitigar los límites y las incertidumbres inherentes a la naturaleza humana, maximizar los beneficios de la especialización de las actividades, acelerar llegar a un consenso y asegurarse de que todos lo respeten y lleven a cabo las decisiones tomadas. Por lo tanto, la estructura oficial «Convirtiéndose en un caso de estudio especial, se esfuerza por controlar las acciones de las personas para que puedan alcanzar ciertos objetivos de manera más eficaz ». Las organizaciones formales, con su pesada burocracia, son el tipo de organización más común en la sociedad moderna. También son el signo más evidente de una civilización altamente



único e interconectado, capaz de mejorar la vida de sus miembros mediante el intercambio de conocimientos y recursos profesionales.

Mientras que la planificación sigue siendo una etapa previa a la ejecución, mayormente estática y basada en el trabajo de oficina, la organización refleja la segunda etapa del proceso administrativo. Para que la institución funcione como un todo y logre sus objetivos, su propósito principal es diseñar la estructura óptima que integre la eficiencia y la lógica. En este punto, el administrador ha establecido las funciones de cada uno y coordina los esfuerzos de todos para crear un lugar de trabajo productivo. El proceso administrativo conocido como «organización» implica establecer un marco específico sobre cómo deben contribuir los empleados a la empresa. La estructura es deliberada, ya que debe garantizar que las personas más adecuadas para cada trabajo reciban las tareas necesarias para alcanzar los objetivos.

Pérez (2009) citado por (De la rosa, 2014.). La estructura organizativa se refiere a las medidas adoptadas para distribuir las responsabilidades, el poder y los recursos entre los miembros del equipo de manera que se maximice su potencial para alcanzar los objetivos del grupo. A través de un proceso denominado diseño organizativo, los directivos deben ajustar la estructura de la organización para que se adapte a sus objetivos y recursos. La gestión, por definición, consiste en planificar cómo funcionarán los empleados dentro de una organización. Es necesario proporcionar a las personas todo lo que necesitan para alcanzar los objetivos más adecuadas para llevarlas a cabo, y aquí es donde entra en juego la estructura.

Según (Chiavenato, 2009.) En conjunto, permiten que un gran número de personas hagan más de lo que cualquiera de ellas podría hacer por sí sola.



Se unen para construir un sistema cooperativo sensato, en el que las personas deciden ayudarse mutuamente para alcanzar objetivos comunes. Tercera página

Este razonamiento allana el camino para la integración e interpretación de los esfuerzos individuales y colectivos, lo que conduce a resultados más completos. Los trabajadores no pueden hacer bien su trabajo a menos que sepan lo que están haciendo y cómo encaja todo en el panorama general. El rendimiento del equipo es directamente proporcional al nivel de habilidad de sus jugadores para adaptarse a la cultura y los valores de la empresa, incluso cuando las personas se incorporan por diversas razones (tanto profesionales como personales). No podemos escapar de las experiencias organizativas, ya sean buenas o malas, útiles o frustrantes, pero son esenciales si queremos vivir de una manera específica y tener éxito en la vida.

3.2.1.5. Dirección

Chiavenato (2012) basa sus conclusiones en la suposición de que Según él, la función directiva es la que se ocupa de las interacciones entre los superiores y sus subordinados. Para ser eficaz, es esencial complementar la planificación y la organización con la orientación que se ofrece a las personas a través de la comunicación, el liderazgo y la capacidad de motivación. El estudio reveló que las empresas dependen de la actividad coordinada de sus miembros para mantenerse a flote, y que las personas solo pueden alcanzar sus objetivos trabajando juntas. Los objetivos originales de una empresa, que a veces se confunden con los de sus fundadores, pasan por un proceso de sutil evolución y creciente complejidad a medida que el negocio se expande. Con el tiempo, los objetivos de la propia organización comienzan a divergir e



incluso a oponerse a los de sus empleados. Los miembros que operan dentro de los límites de la empresa, incluidos los trabajadores de todos los niveles de la jerarquía organizativa, deberían ser, en cierto sentido, el único foco de atención de esta sección dedicada a la gestión de la actividad empresarial. La vida personal fuera del trabajo también forma parte de lo que significa ser empleado; también son miembros de otros grupos que satisfacen sus necesidades básicas y en los que desempeñan diversas funciones sociales.

Por ello, la empresa no es una sociedad en sí misma, ni abarca la vida de las personas en su totalidad. Las personas solo están medio absortas en su trabajo. Las cuestiones relacionadas con la gestión están estrechamente vinculadas a los estilos de liderazgo, las estrategias de motivación de la dirección y la comunicación. Los directivos, independientemente del nivel que ocupen, deben ser capaces de comunicarse, liderar y animar a sus subordinados.

Dado que una gestión competente es sinónimo de un liderazgo competente, este es el aspecto más importante y fundamental de la gestión, y todos los demás aspectos deben servir como componentes subordinados.

Control

Al respecto Chiavenato (2012) Todas estas interpretaciones, dijo, equivalen en última instancia a medias verdades relacionadas con el control. Comprobar que la acción regulada está produciendo los resultados esperados es la clave del control. Partimos de la premisa de que estas consecuencias eran las previstas y necesitan control siempre que hablamos de resultados deseados. Por consiguiente, los objetivos y los planes son necesarios para que exista el control, ya que este no puede existir sin planes que especifiquen

lo que hay que hacer. Cuanto más largo sea el período de planificación y más completos, especificadas y sincronizadas con precisión. Las acciones previstas son, más sofisticado será el control para garantizar que la ejecución se ajuste a los planes.

Varios autores han concebido gestiona y supervisa el progreso de la organización en todos los niveles mediante «el conjunto de procesos para recopilar y utilizar información », tal y como lo describen Dupuy y Rolland. (1992) citado por (Jara, 2009.).

El control se ejerce a través de diferentes mecanismos que no solo miden el producido en última instancia, al tiempo que se pretende orientar e influir en la conducta organizativa e individual de la manera más adecuada para que la empresa alcance sus objetivos. Amat (1992) citado por (Jara, 2009.).

3.3. Marco conceptual

Desempeño Laboral: Según el autor, los empleados que aman lo que hacen y dedican muchas horas al trabajo son la clave del éxito de una organización. (Chagray et al., 2020, p. 21)

Cultura Organizacional: Proporcionar un servicio suficiente y esencial para el bienestar de los residentes es la base de una sólida ética de trabajo. (Morejón, 2019, p. 46).

Comunicación: «La eficacia de la infraestructura de los sistemas de comunicación de la empresa con la que la dirección aborda las quejas de los empleados son los factores determinantes». (Ramos, 2020, p. 23).

Productividad: La relación entre los objetivos de El negocio y sus activos necesarios son la eficiencia. En otras palabras, soy capaz de crear más o mejor con los mismos



recursos, lo que conduce a una mejora de la productividad, ya que mejora la conexión incluido el uso de recursos en la producción. (Belcher, 1991).

Eficiencia: Para alcanzar los objetivos propios, se necesitan ciertas estrategias, procedimientos e instrumentos. Aunque los objetivos sean difíciles de alcanzar, son las competencias o atributos esenciales de la empresa. (Achahui & Condori, 2021, p. 16).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general

El desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

4.2. Hipótesis específicas

- El desempeño laboral se relaciona significativamente con la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025
- El desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025
- El desempeño laboral se relaciona significativamente con la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025
- El desempeño laboral se relaciona significativamente con el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

4.3. Variables

4.3.1. Variable desempeño laboral

Dimensiones:

- Productividad
- Eficacia
- Eficiencia

4.3.2. Variable cultura organizacional:

Dimensiones:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Desempeño laboral Chiavenato (2000)	1.1.Productividad	1.1.1. Respiración	5 totalmente
		1.1.2. Alimentación	satisfecho
		1.1.3. Descanso	4 muy
		1.1.4. Sexo	satisfecho
	1.2.Eficacia	1.2.1. Física	3 neutral
		1.2.2. Empleo	2 poco
		1.2.3. Recurso	satisfecho
		1.2.4. Moral	1 nada
	1.3.Eficiencia	1.3.1. Moralidad	satisfecho
		1.3.2. Falta de prejuicios	
1.3.3. Resolución de problemas			
Gestión administrativa Diez de Castro, (2001)	2.1.Planificación	2.1.1. Procesos de palneacion	
		2.1.2. Objetivos diagnosticales	
		2.1.3. Capacitación	
	2.2.Organización	2.2.1. Estructura organizacional	
		2.2.2. Diseño de cargos	
		2.2.3. Trabajo en equipo	
		2.2.4. Liderazgo	
		2.2.5. comunicación	
	2.3.Dirección	2.2.6. motivación	
		2.3.1. Supervisión	
2.4.Control	2.3.2. Evaluación		

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El análisis se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, para llevar a cabo la investigación. El análisis estadístico y la medición numérica son los fundamentos de la investigación cuantitativa, que busca «establecer patrones de comportamiento y poner a prueba teorías» (Hernández, 2018).

5.2. Métodos de la investigación

Este estudio utilizará el enfoque hipotético-deductivo, que es «el procedimiento seguido para llevar a cabo la práctica científica, mediante Recopilar datos sobre el fenómeno objetivo y comprobar posibles explicaciones mediante el desarrollo de hipótesis» (Hernández, 2018).

5.3. Tipo de la investigación

Este estudio fue muy fundamental. «Su objetivo es Encontrar apoyo o oposición a las principales hipótesis y afirmaciones científicas », afirma Hernández (2018).



5.4. Nivel de investigación

Un enfoque correlacional descriptivo caracterizará el nivel de investigación. Si desea saber qué tan estrechamente relacionadas están dos o más variables en un entorno determinado, debe realizar un estudio correlacional, tal y como afirma Hernández (2018).

5.5. Diseño de investigación

En la investigación se utilizó un diseño transversal y no experimental. Investigación que no incluye un experimento. Observar los acontecimientos en su entorno natural para estudiarlos es lo que implican «estos estudios que se llevan a cabo sin manipular deliberadamente las variables», tal y como afirma Hernández (2018).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Sus componentes son los siguientes. El conjunto de todas las observaciones potenciales que definen el objeto de investigación es lo que Hernández (2018) denomina «ello». En la investigación se incluyó a un total de 48 personas empleadas por el gobierno.

5.6.2. Muestra

Con el muestreo censal, que «es cuando la muestra coincide con la población debido a una pequeña cantidad» (p. 76) según Sánchez (2019), los datos se recopilaron automáticamente. En el muestreo censal, cada unidad de investigación se considera una muestra.



5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnica

Las encuestas serán la oportunidad perfecta para recopilar datos. Córdova (2018) define un método como « Recopilación de datos sistemática y estructurada con el fin de permitir la medición de una o más variables » (p. 28).

Encuesta

Gracias a este método, pudimos obtener las estadísticas demográficas que necesitábamos. « Los datos que forman parte de la información cuyo objetivo es producir resultados que forman parte del estudio pueden obtenerse mediante el uso de este enfoque », afirma Hernández (2018).

5.7.2. Instrumento

Es una herramienta con preguntas prediseñadas que evalúan los dos factores objeto de estudio: la moral en el lugar de trabajo y la productividad. Según Hernández (2018), les permitirá obtener los datos necesarios y alcanzar los objetivos establecidos en su estudio (p. 145). No obstante, para ambas variables se utilizó la escala Likert.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Al calcular el alfa de Cronbach, pudimos determinar la fiabilidad del instrumento. George y Mallery (2003) sugirieron la siguiente escala de valoración,

que tuvimos en cuenta para validar el instrumento.

Tabla 2

medición de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.719	20

Validados por expertos quienes dieron como resultado su aplicabilidad, experto de la facultad de administración.

- Roberto Paye Colquehuanca

5.9. Procedimientos de tratamiento de datos

Utilizaremos SPSS STATA V26, una aplicación que nos permite adjuntar todos los datos recopilados, para llevar a cabo el proceso estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Esto nos permitirá extraer conclusiones, obtener una mejor visión general de la situación para futuras investigaciones y ofrecer una imagen realista de la empresa.

5.10. Contrastación de hipótesis

Como estadística no paramétrica, se utilizó el tau-b de Kendall para evaluar la hipótesis, que mide el grado de correlación entre las variables proporcionadas.

5.10.1. Contrastación de hipótesis general

La gestión administrativa del personal en la unidad de gestión educativa El Collao - Ilave tiene un impacto sustancial en el rendimiento laboral en 2025.

Planteamiento de hipótesis

Ho: El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Hi: El desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b Kendall

Cálculo de p valor

Tabla 3

desempeño laboral y gestión administrativa

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau b de Kendall	0.310	0.080	6.620	0.000
Nº de casos		48			

- No se presupone la hipótesis nula
 - Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula
- Nota:* base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

Utilizando El valor p que obtuvimos de la prueba de hipótesis tau b de Kendall fue 0,000, o 0 %. La significación de la relación se demuestra por el hecho de que este valor es inferior a $\alpha=0,05$. Este hallazgo refuta rechaza la hipótesis alternativa y da credibilidad al hallazgo de que, en 2025, la gestión

administrativa de la Unidad de Gestión Educativa El Collao-Ilava afecta significativamente al rendimiento laboral.

5.10.2. Contrastación de hipótesis específica 1

El desempeño laboral se relaciona significativamente con la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Planteamiento de hipótesis

Ho: El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Hi: El desempeño laboral se relaciona significativamente con la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Cálculo de p valor

Tabla 4

desempeño laboral y planificación

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau b de Kendall N° de casos	0.283 48	0.090	9.202	0.001

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión obojtivo especifico 1

Mediante la prueba de hipótesis tau b de Kendall, pudimos comprobar nuestras hipótesis y obtener un valor p de 0,001 (0,0 %). La importancia de la relación queda demostrada por el hecho de que este valor es inferior a $\alpha=0,05$. Los los trabajadores en el año académico 2025 en El Collao-Ilava pudieron utilizar estos datos para rechazar asumir la alternativa y deducir que organizar afecta significativamente al rendimiento laboral.

5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 2

En la unidad de gestión educativa El Collao-Ilava, 2025, la organización de los trabajadores tiene un impacto sustancial en el rendimiento laboral.

Planteamiento de hipótesis

H₀: El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

H_i: El desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Nivel de significancia

$\alpha= 0.05$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Calculo de p valor

Tabla 5

desempeño laboral y organización

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal N° de casos	Tau b de Kendall 0.317 48	0.088	2.455	0.001

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico

c. Decisión

Se obtuvo un valor p de 0,001 (0,0 %) como resultado de la prueba de hipótesis realizada utilizando la prueba de hipótesis tau b de Kendall. Dado que este número es inferior a $\alpha=0,05$, podemos concluir que la relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, podemos inferir que la hipótesis nula es falsa y que existe una conexión debido a este hallazgo significativa entre desempeño laboral y la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

5.1.1. Contrastación de hipótesis específica 3

El desempeño laboral se relaciona significativamente con la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Planteamiento de hipótesis

H₀: El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

H₁: El desempeño laboral se relaciona significativamente con la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Calculo de p valor

Tabla 6*desempeño laboral y dirección*

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau b de Kendall N° de casos	0.630	0.075	8.255	0.000

a. No se presupone la hipótesis nula

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25**Decisión**

Se obtuvo un valor p de 0,001 (0,0 %) como resultado de la prueba de hipótesis realizada utilizando la prueba de hipótesis tau b de Kendall. Dado que este número es inferior a $\alpha=0,05$, podemos concluir que la relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, podemos inferir que la hipótesis nula es falsa y que existe una conexión debido a este hallazgo significativa entre desempeño laboral y la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

5.1.2. Contrastación de hipótesis específica 4

El desempeño laboral se relaciona significativamente con el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Planteamiento de hipótesis

H₀: El desempeño laboral no se relaciona significativamente con el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

H₁: El desempeño laboral se relaciona significativamente con el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Estadístico de tau b kendall

Calculo de p valor**Tabla 7***desempeño laboral y control*

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau b de Kendall	0.517	0.098	2.455	0.001
N° de casos	48				

d. No se presupone la hipótesis nula

e. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula

Nota: base de datos del investigador SPSS v25

Decisión

Mediante la prueba de hipótesis tau b de Kendall, pudimos comprobar nuestras hipótesis y obtener un valor p de 0,001 (0,0 %). La importancia de la relación queda demostrada por el hecho de que este valor es inferior a $\alpha=0,05$. Este hallazgo refuta la teoría alternativa y da credibilidad al hallazgo, en la unidad de gestión educativa de El Collao-Ilava, 2025, el control de los trabajadores se correlaciona significativamente con el rendimiento laboral.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación

Prueba de normalidad

Realizar una prueba de normalidad en las variables y dimensiones de la prueba de hipótesis fue crucial para nuestro estudio, ya que nos ayudó a decidir qué prueba emplear para las estadísticas inferenciales. Dependiendo de la normalidad o no normalidad de los datos, se puede utilizar una prueba paramétrica o no paramétrica. En una prueba de hipótesis, se requiere un valor p superior a 0,05 para que los datos se consideren normales; por el contrario, los datos cuyo valor p es inferior a 0,05 se consideran no normales. Los datos se evalúan en relación con el tamaño de la muestra en la prueba de normalidad. Si es superior a 50, se considerará la prueba de Kolmogorov-Smirnov; si el resultado es inferior a 50, se tendrá en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk. A continuación se presentan los resultados obtenidos con el programa estadístico SPSS.

Comenzando con la primera etapa, planteamos la hipótesis alternativa (H_a) y la hipótesis nula (H_0).

Este conjunto de datos sigue una distribución normal (H_0).

No, no hay distribución normal en los datos.

- Paso dos: determinamos el nivel de relevancia.

Con un umbral de significación alto del 5 %, $\alpha = 0,05$,

- Paso tres: elegir la prueba estadística.



Utilizaremos la estadística de Kolmogorov-Smirnov, ya que el tamaño de la muestra es superior a cincuenta.

- Criterio de decisión: cuarta fase.

Aceptaremos H_a y rechazaremos H_0 si $p < 0,05$.

No se rechaza ninguna hipótesis nula si $p > 0,05$.

Tabla 8

Prueba

	Kolmogorv – Smirnov		
	Estadístico	G1	Sig
Desempeño laboral	0.06	48	,002
Gestión administrativa	0.17	48	,000

Nota: spss

El tamaño de nuestra muestra es de 48 trabajadores, por lo que aplicamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov. El resultado es un valor p inferior a 0,05. Por lo tanto, la hipótesis nula puede rechazarse, ya que los datos no se ajustan a una distribución normal. Utilizaremos estadísticas no paramétricas, en particular el coeficiente Rho de Spearman, para determinar el grado de correlación entre las variables del estudio.

A continuación se muestran los intervalos de decisión para el valor de Spearman's Rho en este contexto..

6.1.1. Análisis de desempeño laboral y gestión administrativa

Objetivo general

Evaluar el impacto de la gestión administrativa de la unidad de gestión educativa El Collao-Ilava (2025) en el rendimiento laboral de los empleados.

Tabla 9

prueba de correlación entre desempeño laboral y cultura organizacional

		Desempeño laboral	Gestión administrativa
Desempeño laboral	Coefficiente de Rho	1,000	,720**
	Sig (bilateral)		,000
	N	48	48
Gestión administrativa	Coefficiente de Rho	,720**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	48	48

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

Aplicada la estadística los resultados arrojaron: En la Correlación de Rho de Spearman un valor alto y positivo 0,720 y la Sig. (Bilateral) ,005, este tiene que ser menor a ,005 por lo que se rechaza a la hipótesis nula y se acepta a la hipótesis alterna que dice: SI existe relación Existe una relación significativa entre el rendimiento laboral de los trabajadores y la gestión administrativa en la unidad de gestión educativa. Ilave - El Collao, 2025

6.1.2. Análisis de desempeño laboral y planificación

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el desempeño laboral y la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Tabla 10

prueba de correlación entre desempeño laboral y planificación

		Desempeño laboral	Planificación
Desempeño laboral	Coefficiente de Rho	1,000	,350*
	Sig (bilateral)		,001
	N	48	48
Planificación	Coefficiente de Rho	,350**	1,000
	Sig (bilateral)	,001	
	N	48	48

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

Existe una asociación estadísticamente significativa entre el rendimiento laboral y la planificación de los trabajadores en la unidad de gestión educativa El Collao-Ilava, 2025. Con un Sig. (bilateral) de 0,005, la correlación Rho de Spearman es claramente inferior a 0,005. Su valor alto y positivo es 0,350. Esto nos lleva a concluir que la hipótesis alternativa es correcta y a rechazar la hipótesis nula.

6.1.3. Análisis de desempeño laboral y organización

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre el desempeño laboral y la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Tabla 11

prueba de correlación entre desempeño laboral y trabajo en equipo

		Desempeño laboral	Organización
Desempeño laboral	Coeficiente de Rho	1,000	,580**
	Sig (bilateral)		,000
	N	48	48
Organización	Coeficiente de Rho	,580**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	48	48

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

Los resultados estadísticos mostraron que la hipótesis alternativa —que el rendimiento laboral y la organización de los trabajadores están significativamente relacionados en la unidad de gestión educativa El Collao-Ilava, 2025— era correcta. La correlación Rho de Spearman fue alta y positiva, con un valor de 0,580, y la Sig. (bilateral) fue de 0,005, que debe ser inferior a 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

6.1.4. Análisis de desempeño laboral y dirección

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre el desempeño laboral y la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025

Tabla 12

prueba de correlación entre desempeño laboral y dirección

		Desempeño laboral	Dirección
Desempeño laboral	Coeficiente de Rho	1,000	,540**
	Sig (bilateral)		,000
	N	48	48
Dirección	Coeficiente de Rho	,540**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	48	48

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

El análisis estadístico confirmó lo siguiente: en la unidad de gestión educativa El Collao - Ilave, 2025, existe una relación significativa entre el rendimiento laboral y la gestión; en el coeficiente Rho de Spearman, la correlación es fuertemente positiva con un valor de 0,540, y el valor Sig. (bilateral) es de 0,005, que debe ser inferior a 0,005. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

6.1.5. Análisis de desempeño laboral y control

Objetivo específico 3

Examine la unidad de gestión educativa El Collao-Ilava (2025) relación entre el control de los empleados y el rendimiento laboral.

Tabla 13

prueba de correlación entre desempeño laboral y control

		Desempeño laboral	Control
Desempeño laboral	Coeficiente de Rho	1,000	,420**
	Sig (bilateral)		,000
	N	48	48
Control	Coeficiente de Rho	,420**	1,000
	Sig (bilateral)	,000	
	N	48	48

** Significancia de correlación al 0.01

Nota: Recolección de datos obtenidos por la investigadora.

Conclusiones

El control de los trabajadores y el rendimiento laboral están significativamente relacionados en la unidad de gestión educativa El Collao-Ilava, 2025, según el análisis estadístico. Concretamente, la correlación Rho de Spearman es muy significativa, con un valor positivo de 0,420 y una Sig. (bilateral) de 0,00, que es inferior a 0,005. Como resultado, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la nula.



6.2. Discusión de resultados

Esta investigación se propuso dos objetivos: en primer lugar, definir las dimensiones y sus efectos en el rendimiento de los trabajadores en la unidad de gestión educativa de El Collao-Ilava en 2025; y, en segundo lugar, mostrar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento de los trabajadores en el trabajo. Comparamos los resultados de este estudio con los del material de referencia proporcionado anteriormente y repasamos los puntos clave.

Díaz, (2019) Una gestión administrativa eficaz conduce a aumento de la productividad entre los trabajadores, lo que incrementa los ingresos y reduce los gastos generales operativos, según la tesis titulada « Gestión de las tareas administrativas y su impacto en la productividad del personal en los municipios provinciales de Cacatachi-Tarapoto y Lamas ». Las variables del estudio son muy significativas y están interrelacionadas. Según el estudio actual, el 89,81 % del nivel es eficiente en lo que respecta a la gestión de los empleados, lo que significa que la gestión funciona como debería. Del mismo modo, se alcanzó un respetable 83,33 % en la variable de rendimiento laboral, lo que demuestra que los trabajadores desempeñan sus funciones lo mejor posible.

Panchana, (2019) Se propuso cuantificar, titulado «Rendimiento laboral y gestión administrativa», que llevó a cabo en el Instituto de Seguridad Social del Ecuador (IESS) en la provincia de Santa Elena, examinó el efecto de la administración administrativa en la productividad de los empleados.. Desde el punto de vista de la gestión administrativa, los resultados desfavorables de este estudio ponen de relieve la falta de una gestión óptima del personal, lo que a su vez hace que los empleados rindan por debajo de su potencial en el trabajo. Existe una relación directa entre los factores mencionados: cuando uno de ellos falla, el otro se ve afectado, lo que conduce a un rendimiento deficiente en el trabajo. Por el contrario, tanto Control supervisor y productividad en el trabajo. se vieron afectados positivamente por la investigación actual. Es evidente que la administración administrativa es directamente responsable del rendimiento laboral adecuado y eficaz.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye los resultados de 2025 de la Unidad de Gestión Educativa El Collao-Ilava indican una correlación favorable y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el rendimiento de los empleados en el trabajo., evidenciada por un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.720 y un valor de $p = 0.000 (< 0.05)$. Este resultado demuestra que la eficacia de la gestión administrativa está relacionada con la productividad de los empleados, pues Preparación, organización, administración y supervisión correctas. inciden directamente en la eficiencia y productividad institucional. El resultado es que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, confirmando la validez de la hipótesis general planteada en la investigación.

SEGUNDA: Se concluye La Unidad de Gestión Educativa El Collao-Ilava encontró una correlación favorable y estadísticamente significativa entre la planificación y el rendimiento laboral a nivel medio en 2025, con un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.350 y un valor de $p = 0.001 (< 0.05)$. Este resultado demuestra que una adecuada planificación institucional contribuye directamente a aumentar el rendimiento de los empleados, ya que permite organizar las actividades, optimizar recursos y cumplir metas con mayor eficacia. Esto demuestra que la primera hipótesis planteada en el estudio era correcta, ya que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

TERCERA: Los resultados muestran que en la Unidad de Gestión Educativa El Collao - Ilave, 2025, existe una correlación fuerte y favorable entre la organización de los trabajadores y el rendimiento laboral, como lo demuestra un coeficiente Tau-b de Kendall de 0,580 y un valor p de 0,001 ($< 0,05$) Este resultado evidencia que una adecuada organización institucional —basada en la distribución clara de funciones, jerarquías y trabajo en equipo— contribuye a optimizar los niveles de desempeño laboral, fortaleciendo la eficiencia y productividad del personal. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la validez de la hipótesis específica 2 planteada en la investigación.



CUARTA: Se concluye que los resultados de 2025 de la Unidad de Gestión Educativa El Collao-Ilava indican una correlación favorable y estadísticamente significativa entre el rendimiento de los empleados en el trabajo y la orientación y dirección de sus supervisores, con un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.540 y un valor de $p = 0.001 (< 0.05)$. Este resultado demuestra que el fortalecimiento de la dirección institucional, mediante un liderazgo participativo, comunicación efectiva y adecuada motivación del personal, contribuye directamente a potenciar los niveles de desempeño laboral, mejorando la eficiencia y el cumplimiento de metas organizacionales. Como resultado, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la nula, confirmando la validez de la hipótesis específica 3 planteada en la investigación.

QUINTA: Se concluye que existe En la Unidad de Gestión Educativa El Collao - Ilave, 2025, se observó una correlación favorable y estadísticamente significativa entre la agencia de los empleados y la satisfacción laboral., con un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.420 y un valor de $p = 0.001 (< 0.05)$. Este resultado demuestra que el fortalecimiento del control institucional, mediante mecanismos de supervisión, seguimiento y evaluación continua, contribuye a mejorar la eficiencia y productividad del personal, garantizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los resultados respaldan la hipótesis particular 4, ya que muestran que la hipótesis alternativa es aceptada y la hipótesis nula es rechazada.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Con el fin de lograr eficiencia y excelencia en los procesos administrativos, se recomienda que el jefe de personal de Unidad de Gestión Educativa de El Collao-Ilave, 2025, realice cursos de formación o talleres organizados por la entidad o mediante acuerdos. Estos cursos deben centrarse en Supervisión administrativa en los ámbitos de estrategia, estructura, liderazgo y regulación.

SEGUNDA: Se sugiere que el jefe de personal de la unidad de gestión educativa El Collao - Ilave participe en la planificación estratégica con sus empleados. Esto ayudará a inspirarlos y motivarlos a realizar mejor su trabajo. Esto se puede lograr de dos maneras: en primer lugar, involucrando más activamente a los trabajadores en métodos para llegar a una conclusión que tienen como objetivo mantener la institución y su gobernanza. En segundo lugar, compartiendo y aprendiendo de los éxitos de los empleados sobre la base de la excelencia en el rendimiento y los estándares de calidad del servicio.

TERCERA: El jefe de personal de la unidad de gestión educativa El Collao - Ilave debe planificar las actividades del personal y llevar a cabo investigaciones relacionadas con la tesis para comprender mejor los acontecimientos comunes en eficiencia en la administración y el rendimiento laboral. Esto ayudará a avanzar en el conocimiento científico, a encontrar indicadores de rendimiento que respalden las afirmaciones metodológicas y, en última instancia, beneficiará a la organización en su conjunto.

CUARTA: Las nuevas tendencias y modelos administrativos tienen como objetivo mejorar las condiciones de gestión administrativa, de modo que se pueda esperar que el personal rinda adecuadamente dentro de un marco de competencia y meritocracia.

QUINTA: Si miembros del personal del departamento de administración educativa El Collao-Ilava quieren hacer mejor su trabajo, deben esforzarse por hablar de lo que les ha funcionado. Para maximizar el rendimiento de la dirección y



los empleados, los supervisores deben establecer controles y contrapesos para su personal.



REFERENCIAS

- Achahui, B., & Condori, M. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Salud Cusco, 2021.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67634#:~:text=La%20consistencia%20con%20el%20desempe%C3%B1o,en%2000%2C526%20en%20valor%20moderado>
- Acosta, H., Salanova, M., Llorens Gumbau, & Sanhueza, J. (2019). ¿Confiar o no confiar?: El rol mediador de la confianza entre el trabajo en equipo y el engagement en el trabajo. *Rev. Interam. de Psicol. Ocup.*, 38(1), 1–16.
https://www.researchgate.net/profile/Hedy-AcostaAntognoni/publication/339486559_Confiar_o_no_Confiar_El_rol_mediador_de_laconfianza_entre_el_trabajo_en_equipo_y_el_engagement_en_el_trabajo/links/5e555759299bfb1bdb839a269/Confiar-o-no-Confiar-El-rol-mediador-de-la-confianzaentre-el-trabajo-en-equipo-y-el-engagement-en-el-trabajo.pdf
- Acosta, L. I., Navarro, L. A., & Pacheco, R. A. (2020). Nivel de conocimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en los hospedajes y hoteles en tiempos de covid-19
- Balance's. Tingo María, (Perú), 8(12), 57–60.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/237/218>
- Adams, S. (2003). Modelo de la equidad. Aguilar, Y. S., & Marca, M. E. (2021). Desempeño laboral y la calidad de servicio del talento humano de los hoteles de cuatro estrellas de la ciudad de Puno [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].



http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16142/Aguilar_Y_vonne_Marca_Monica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aizana, M., Claveriano, G. C., & Contador, De. M. (2021). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tournavista, 2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Ucayali].

http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5403/B5_2022_UNU_AD_MINISTRACION_2021_T_MARLENI_AIZANA_GERLIN_CLAVERIANO_DENISSE_CONTADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Allauca, A. R. (2022). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo Trabajo. Trabajo de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo.

Aponte, M. I. (2022). La competitividad como instrumento de evaluación para medir la eficiencia, eficacia y generar ventaja competitiva en el Hotel Ixnuk E.I.R.L. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura].

https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3493/CCFIAPO_N2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aranda, S., & Zaquinaula, U. (2019). Clima laboral y desempeño de los colaboradores del Hotel las Vegas, Jaén 2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5898/Aranda%20Chuquihuanga%20%26%20Zaquinaula%20Loyaga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la Investigación y Publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables), 4(10), 58–76.

<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>



- Benancio, E. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle-2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]
- <https://repositori.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29390/benacioreSD.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Benavides, Z. E., & Rodriguez, A. A. (2019). La cultura organizacional como factor clave en el desarrollo del sector hotelero [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
- https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_0d04ffc27eeb682d29dbb0fd890986d/Details
- Blanch, J. M. (2003). Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos.
- https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5ign84vqC7YC&oi=fnd&pg=PA7&dq=Teor%C3%ADa+de+las+relaciones+humanas+&ots=bD1X_rDhJ_&sig=fY5jBGitqIWKcTW3mC1RfwMI5Uo#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20las%20relaciones%20humanas&f=false
- CAF (Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe). (2023). Desigualdades laborales y oportunidades para la movilidad intergeneracional .
- Carrillo, Á. (2019). Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de la Plata]. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75026>
- Castro, A. L. (2022). Estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en docentes de una Institución Educativa Daule Ecuador, 2022. [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación]



- Chagray, N. H., Ramos, S. E., Neri, A. C., Maguiña, R. M., & Hidalgo, Y. N. (2020).
Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa lechera peruana.
Revista Nacional de Administración, 11(2), e3297.
<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (5ta ed.). McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. <https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-recursos-humanos-el-capital-humano-de-las-organizaciones/9781456263164/11445432>
- Claro, C. (2019). La escucha organizacional: una propuesta conceptual. Anagramas - rumbos y sentidos de la comunicación, 17(34), 239–253.
<https://doi.org/10.22395/angr.v17n34a12>
- Cordero, K. M. del C., Injoke, M. G., Planas, C. G., Sauñe, M. E., & Silva, J. H. (2020). El impacto de la cultura organizacional sobre la actitud al cambio de los colaboradores en una empresa del sector Retail en Perú.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3130/CorderoKarla_Tesis_maestria_2020.pdf?sequence=1
- Cortés, C. (2017). Teoría de la comunicación: Un enfoque sistémico - cibernético.
https://razonypalabraeditorial.files.wordpress.com/2020/03/teoria_comunicacion_cortes.pdf
- Cortina, M. L. (2016). Aplicación y optimización de recursos. Humanos, materiales, espacio y tiempo, 1–16.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51741083/Aplicacion_y_optimizacion_de_recursoslibre.pdf?1486790095=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DAPLICACION_Y_OPTIMIZACION_DE_RECursos_30.pdf&E



[xpines=1695402273&Signature=Qv45udgkzgeFHkdz15UMjZhy2c1cWH2wUj4iOM0ceRiZJ7iFvBS4efzBzb1wQVVTjMc3qFTlg9KIhrs0K~SfAVRSeFmdEP476pbIZ43Vad2JIIONzUAh4dR58jjEQ~N14vd9NXiaOARWhnBYgzlEESrMVGzAsBFKGDACBAoiyH6418SXYfxm4UgwULiEUWkpJjbG0ZERwAwKKnw~JIA83DZzjU6Grs7Cds7csz6V1T8R56ZW3CwiY3GHRjkUmOdXxIjnUipPzSxwzNext7XbPIQgPOQMfk2V~CT6OP5I4qOqcueLddJbLAXdYdkAziQATPVpOvD9Z~ZFr4w](https://repositorio.uancv.edu.pe/handle/documentos/1695402273?signature=Qv45udgkzgeFHkdz15UMjZhy2c1cWH2wUj4iOM0ceRiZJ7iFvBS4efzBzb1wQVVTjMc3qFTlg9KIhrs0K~SfAVRSeFmdEP476pbIZ43Vad2JIIONzUAh4dR58jjEQ~N14vd9NXiaOARWhnBYgzlEESrMVGzAsBFKGDACBAoiyH6418SXYfxm4UgwULiEUWkpJjbG0ZERwAwKKnw~JIA83DZzjU6Grs7Cds7csz6V1T8R56ZW3CwiY3GHRjkUmOdXxIjnUipPzSxwzNext7XbPIQgPOQMfk2V~CT6OP5I4qOqcueLddJbLAXdYdkAziQATPVpOvD9Z~ZFr4w) &KeyPairId=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

De la Torre, L. M., & Themme, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional de Perú 2016 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98758027-def1-4066-b958-6653ffc9ec1/content>

De los Santos, C., & Muñoz, C. G. (2022). La motivación laboral en una organización turística en el Sureste de México. *Revista Universitaria Ruta*, 24. <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/1756/1555>

Díaz, K. J. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de bochil y jitotol, Chiapas, México [Tesis de Maestría, Universidad de Morelos]. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>

Elton, G. (1924). Teoría de las Relaciones Humanas. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/mps/zempoaltecatl_m_md/capitulo1.pdf

Faura, U., & Gómez, G. (2012). Comparación de rankings de eficiencia mediante análisis de componentes principales y DEA María Concepción Pérez Cárcel. *Estadística Española* • Volumen, 54(178)



- Fernández, L. (2021). Trabajo en equipo. *Revista colombiana de neumología*, 33(1).
<https://doi.org/10.30789/rcneumologia.v33.n1.2021.555>
- Flores, D., Martínez, L., & Flores, B. (2020). Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de chontales (p. 54).
- García, M. M., Posada, N. I., & Hernández, C. F. (2007). La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción.
<https://www.eumed.net/ce/2012/gvr.pdf>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *IBM SPSS Statistics 27 Step by Step: A Simple Guide and Reference*.
- González, W., Bastidas, C. F., Figueroa, H. A., Zambrano, C. A., & Matabancay, S. M. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200–214. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- Hancoo, M. S., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, H. A., & Pascual, A. E. (2018). Validation of a research instrument for the design of a self-assessment methodology for the environmental management system. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 157–164.
<https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Hernández, R. (2018). Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
[http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/HernándezMetodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/HernándezMetodología%20de%20la%20investigación.pdf)



- Hoyos, S. P., & Mesa, N. C. (2015). Teletrabajo: Reflexiones y panorama. 1–12.
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/730/1257>
- Huichi, N. C. (2019). Motivación laboral.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibarra, J. P., Velarde, M., Olmos, E., & Santillan, M. A. (2019). Evaluación de la cultura organizacional en empresas hoteleras sostenibles de Mazatlán. Revista Investigaciones Turísticas, 17, 71–102.
<https://doi.org/10.14198/INTURI2019.17.04>
- Iñausi, E., & Huamán, A. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. 100
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/2050012692/27512/huamanra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, J. C. (2016). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Humana S.A. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11614/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- La Torre, G. R. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en la Institución Educativa Secundaria “Alto Alianza” de la Provincia de Yunguyo-Puno 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/18008/La_Torre_La_Torre_Gaby_Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Lipovetsky, G. (2014). Cronorreflexión al hilo de cuestiones actuales sobre tiempo de trabajo. RTSS.CEF, 421, 5–15.
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/1622/1260>
- Llancari, R. A., & Alania, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Socialium, 4(1), 22–33.
<https://doi.org/10.31876/sl.v4i1.45>
- Llanos, M., Pacheco, M. G., Romero, E. M., Coello, F., & Armas, Y. M. (2016). La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana. In Á. M. González (Ed.), La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana (1ra ed.). Universidad ECOTEC. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.53>
- López, C. A. (2020). Diagnóstico de la cultura organizacional y el desempeño laboral Caso: INSELMED [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7761>
- Luna, O. Y., Armendariz, C. R., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. Universidad y Sociedad, 11(5), 327–355.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Mamani, J. W. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Puno, 2016 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/17038/Mamani_Bellido_Jesus_Walter.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador .



- Universidad y sociedad revista científica de la Universidad de Cienfuegos ,
12(1), 359–365.
- Mendez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681101>
- Monfort, M., Renata, L., De Oliveira, D., & Mantovani, D. (2013). Satisfacción del consumidor de servicios hoteleros. *Estudios y perspectivas en turismo* , 22, 276–293. <http://www.scielo.org.ar/pdf/eypt/v22n2/v22n2a06.pdf>
- Monsalve, M. E., Franco, M. A., Monsalve, M. A., Betancur, V. L., & Ramírez, D. A. (2009). Desarrollo de las habilidades comunicativas en la escuela nueva. *Revista educación y pedagogía* , 21(55), 1–22.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistaeyp/article/view/9766/8979>
- Montemayor, D., La Rosa, A., Barredo-Ibáñez, D., & Freundt-Thurne, Ú. (2021). Medios sociales, capital social y sentimiento de eficacia política. *Catálogo Editorial*.
<https://doi.org/10.15765/poli.v1i314.1780>
- Montoya, J. A. (2020). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa SEDALIB S.A.- Trujillo-2020 [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1314/1/Jorge20Armando%20Montoya%20Moreno.pdf>
- Morejón, M. E. (2019). Cultura organizacional: Análisis en las organizaciones públicas del Estado. *Polo del conocimiento*, 4(2), 441.
<https://doi.org/10.23857/pc.v4i2.987>



- Naranjo, M. L. (2005). Perspectivas sobre la comunicación. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas En Educación,”* 5(2), 1–32.
<https://www.redalyc.org/pdf/447/44750218.pdf>
- Nieto, A. (2013). Problemas fundamentales del cumplimiento normativo en el derecho penal. *Good Citizens Corporations: Programas de cumplimiento normativo en entidades públicas,* 1–30.
https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an_2013_06.pdf
- Ortiz, P., Reyna, J., & Villarruel, G. (2020). Desempeño laboral: Una revisión sistemática de su desarrollo en el sector hotelero, en Latinoamérica.
- Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., & Hernández, H. G. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Informacion Tecnologica,* 21(5), 89–100. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>
- Parisaca, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de serenazgo de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3223876>
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de ciencias sociales,* XXVII(2), 217– 227. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ccion: 102 Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo,* 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>



- Patrón, R. M., Borroso, F. G., & Santos, R. A. (2017). Clima organizacional e innovación según la clasificación de los hoteles. Un estudio en el sureste de México. Universidad Autónoma de Campeche. <https://ri.ujat.mx/jspui/bitstream/20.500.12107/1802/1/817-1468-A.pdf>
- Pedroza, R. (2021). Cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos en el año 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72805>
- Pilco de la Cruz, G. E. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral de los analistas de una cooperativa de ahorro y créditos de Trujillo, 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85369/Pilco_DL_CGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, J. A., & Acosta, C. E. (2010). Job Quality: Theoretical Exploration And Index Estimation *. <http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v29n65/v29n65a03.pdf>
- Pinedo, C. L. (2019). Conciencia ambiental y motivación del turista que visita la Provincia de Canta [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47650>
- Prado, J. J., Quijije, M. G., & Soledispa, B. J. (2021). Comunicación empresarial: Filosofía, personalidad y valores de las Mipymes en tiempos de Covid-19. 7, 144– 161. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i2.1787>
- Quezada, M. R., Quevedo, M. R., & Torres, M. M. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(3), 748. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>



- Quimí, J. J. (2022). Riesgo Psicosocial y desempeño Laboral en el sector hotelero de la provincia de Santa Elena. Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Ramos, I. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica-2018 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/98f6035e-3f0e-41c9835a-3f7af30afb2c/content>
- Reina, D., Reina, M., & Hudnut, D. (2018). Por qué la confianza es clave para el éxito del equipo. In Informe de Investigación (pp. 1–18).
<https://www.ccl.org/wpcontent/uploads/2018/01/WP-Why-Trust-Is-Critical-to-Team-Success-ES-Jan2018.pdf> 103
- Reinoso, M. G., & Pérez, J. C. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las Pymes. Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana , 1–20. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html>
- Render, B., & Heizer, J. (2007). Administración de la producción.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61169691/Administracion_de_la_producin20191109-12322-1ih21sb-libre.pdf?1574732088=&responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DAdministracion_de_la_produccion.pdf&Expires=1695394472&Signature=S BFLDZ5~i3aCCPvf01Luo4edBMXZhAnHYAjXRghz~0bPP6RuBwXvuRkE KvK9zailKwSms9mw~skS02jMOSqfZpWXymwQEK8ObpFWENwTpxnWU whFdZoJ~GWoe6J0cmC0pIrDEX~~vJMjw8ol~mGyP2qTH7L6WAXsrh2NC 2nfvOWbTjEdbzHU~HugSEAtRRgIQI7SPIXpSXF93JT9CLR3PRS7jvUJhrU



[DbRM7Ekxpxja772VEuJEs2z6cSijkiWkrp7icn9IQzCsOmOhoiSqbzTgO9ue~rw7HV2kCaV2JG6Dp6kx1VppB38M0t51hX0eLiLj~OHKzwlDd0ghQ_&KeyPairId=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/117/115)

- Reyna, L. L., Campos, E. I., & Martínez, K. A. (2015). El impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral: el caso de Panificadora Mexicana S.A. de C.V. Revista RAITES, 1(1), 10–30.
<https://pistaseducativas.celaya.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/117/115>
- Rizo, M. (2004). El interaccionismo simbólico y la Escuela de Palo Alto. Hacia un nuevo concepto de comunicación. Portal de La Comunicación, 1–20.
<https://www.um.es/tic/LECTURAS%20FCII/FCII%20Tema%205%20texto%20c%201.pdf>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). Administración. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (12va ed., Vol. 6, Issue August). Pearson.
- Rodríguez, A. M., & Zapata, E. (2019). Formación para la tolerancia. Autorregulación de las emociones. Revista Educación, 43(2), 31.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.30068>
- Rodriguez, T. L., Blanco, M. A., & Parra, I. B. (2009). Las habilidades comunicativas en la entrevista médica. In *Revista Cubana de Medicina Militar* (Vol. 38, Issue 4).
<http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v38n3-4/mil093-409.pdf>
- Saltzman, J. (1887). *Equidad y género: una teoría integrada de estabilidad y cambio*.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=hyR1Ipt7TrMC&oi=fnd&pg=PA&dq=Teor%C3%ADa+de+Equidad&ots=HK91ed_LqO&sig=317q_Y6wobMgACzBYtUVRp7Bk#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20Equidad&=false



- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*. https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644_104
- Sánchez, M. N. (2017). Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en empleados de Instituciones de Educación Superior del Sur de Sonora [Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico de Sonora]. <https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/Tesis%20N%C3%A9lida.pdf>
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and leadership* (3ra ed.). JOSSEY-BASS. <https://doi.org/10.12968/indn.2006.1.4.73618>
- Segredo, A. M., Garcia, A. J., & León, P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud*. INFODIR, 0(24). <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Shomaly, D. (1967). Comunicación, metacomunicación y paradoja: la vigencia de la “Escuela de Palo Alto.” *Revista de Humanidades*, 95–102. <https://www.um.es/tic/LECTURAS%20FCI-I/FCII%20Tema%205%20texto%20c%201.pdf>
- Sosa, G. E. (2023). Gestión de talento humano y desempeño laboral en el Hotel Cantuta de la ciudad de Puno en el año 2021 [Tesis de Pregrado]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20002/Sosa_Pau_car_German_Elvis.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Troncoso, R. (2018). La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Andina del Cusco]. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2629/Rodrig_o_Tesis_bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdés, Y., Vázquez, Y., & Dao, T. (2020). Diagnóstico de la comunicación interna en el Hotel Comodoro. 3(1), 51–65.
- Valero, V. N., Vilca, G. E., & Coapaza, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. Puriq, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vásconez Samaniego, V. H., Vásconez Vásconez, H. D., Guerrero Chávez, F. F., & Neira Altamirano, L. F. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. CIENCIAMATRIA, 5(9), 550– 562. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>
- Villegas, A. B., & Bello, B. J. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino 105 Portoviejo. Polo Del Conocimiento, 6(5), 752–768. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2697>
- Watzlawick, P. (1981). Teoría de la comunicación humana: Interacciones, patologías y paradojas. <https://books.google.com.pe/books?id=4AGIDwAAQBAJ&pg=PT1&lpg=PT1&dq=I.S.B.N.+digital:+978-84-25427244&source=bl&ots=4yRSeELgJ5&sig=ACfU3U3XLJRMw1AdvJ1hhzEdPYOaiF04TA&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj1rLCCmbiBAxVUCtQKHeoOABoQ6AF6BAgIEAM#v=onepage&q=I.S.B.N.%20digital%3A%20978-84-2542724-4&f=false>



Zevallos, R. (2021). Cultura organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali, 2020 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61477/Zevallos_RRSd.pdf?sequence=10&isAllowed=y

Vásquez, R. (2017). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global (Artículo). Repositorio digital de la Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/journal/313/31358145003/html/>



ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO – ILAVE, 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con la gestión administrativa de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?</p> <p>b. ¿Cómo es la relación entre el desempeño laboral y la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?</p> <p>d. ¿Cómo es la relación entre el desempeño laboral y el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre el desempeño laboral y la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p> <p>b. Establecer la relación entre el desempeño laboral y la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p> <p>c. Identificar la relación entre el desempeño laboral y la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p> <p>d. Analizar la relación entre el desempeño laboral y el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p>	<p>Hipótesis general El desempeño laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. El desempeño laboral se relaciona significativamente con la planificación de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p> <p>b. El desempeño laboral se relaciona significativamente con la organización de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p> <p>c. El desempeño laboral se relaciona significativamente con la dirección de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p> <p>d. El desempeño laboral se relaciona significativamente con el control de los trabajadores de la unidad de gestión educativa El Collao – Ilave, 2025</p>	<p>Variable Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productividad - Eficacia - Eficiencia <p>Variable Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - dirección - Control 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel de estudio: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental.</p> <p>Población 48 trabajadores</p> <p>Muestra 48 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>



Anexo 2: Matriz de datos

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	5	1	1	2	2	3	2	2	2	1
2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2
4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3
6	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	2
7	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
8	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3
9	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
10	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4
11	4	1	2	5	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	1
12	5	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	1	3	3	5	4
13	1	5	2	3	3	5	3	5	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	5
14	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	5	1	1	2	2	3	2	1	2



15	1	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	1	3
16	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3
17	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3
18	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3
19	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2
20	2	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2
21	2	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1
22	3	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
23	3	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
24	4	4	1	2	5	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4
25	5	5	4	1	1	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	1	3	5	5
26	2	3	1	2	2	5	4	5	4	3	2	2	2	1	3	2	2	5	2	3
27	4	2	2	5	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	5	4	1	2	4	2
28	2	1	1	4	2	1	2	3	3	3	1	1	4	3	5	2	1	2	2	1
29	5	2	3	2	1	1	1	5	4	3	2	2	2	1	2	3	3	2	5	2
30	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	5	5	1	1	2	2	3	2	2	2



31	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	1	2	1	2
32	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2
33	3	2	4	3	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2
34	3	3	5	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3
35	4	3	2	3	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	4	3
36	5	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	5	4
37	2	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5
38	4	2	5	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2
39	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4
40	5	2	3	5	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2
41	2	1	2	3	2	1	2	2	3	4	5	1	1	2	2	3	2	2	2	1
42	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2
43	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2
44	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
45	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3
46	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	2	2



47	2	2	2	4	5	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
48	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3



Anexo 3: Instrumento(s) de investigación

Título: DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO – ILAVE, 2025

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que considere de acuerdo al ítem en los siguientes casilleros.

Escala de medición

Totalmente insatisfecho	Muy satisfecho	Neutral	Poco satisfecho	Nada satisfecho
5	4	3	2	1

		1	2	3	4	5
1	¿Considera que su trabajo, en el puesto que actualmente ocupa, está suficientemente reconocido y es considerado por su jefe?					
2	¿Desearía cambiar de puesto de trabajo, aún sin cambio en la remuneración?					
3	¿Coordinas con tus compañeros acerca de las actividades del hotel que se desarrolla para las evaluaciones de certificación de calidad?					
4	¿Dentro de la ugel hay buena comunicación (compañeros y jefes de las diversas áreas)?					
5	¿Recibe la información por parte de sus compañeros y jefe oportunamente?					
6	¿Le informan sobre los cambios que se ejecutan en la organización?					
7	¿Existen diferencias de ideas en los procesos de trabajo y estos lo enfrentan con el diálogo y el consenso?					
8	¿Existe compañerismo y buenas relaciones entre compañeros de trabajo?					
9	¿Se promueve la cooperación entre las diferentes áreas de servicio?					
10	¿Cree que la ugel lo considera importante para su funcionamiento?					
11	¿Usted siente que es bien remunerado por su trabajo?					
12	¿En este equipo los objetivos y la manera de alcanzarlos son claros y compartidos por todos?					
13	¿Los miembros del área de trabajo entienden el nivel de desempeño que se espera de sus cargos?					
14	¿En este equipo se fomenta que las personas tomen la iniciativa para resolver problemas?					
15	¿Su jefe siempre hace que conozcan sus errores, pero no reconoce los aciertos?					
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño dentro de la empresa?					
17	¿Tiene un dominio de habilidades técnicas en relación a su cargo?					
18	¿Brinda atención personalizada a los huéspedes?					
19	¿Como empleado conoce todas las funciones que cumple dentro de la ugel?					
20	¿Su nivel de productividad es de acuerdo a las políticas establecidas de la ugel?					

Nota: Elaboración propia.



Anexo 3: Validación de instrumento



Anexo 3: Validación de instrumento

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título: DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO – ILAVE, 2025

- I. REFERENCIAS
 - 1.1. Nombre del experto : *Perry Lima Puma*
 - 1.2. Profesión : *Abg.*
 - 1.3. Cargo actual : *Docente*
 - 1.4. Grado académico : *Magister*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					1
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					+
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					+
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					+
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					+
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					+
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					+
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					+
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					+
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					+

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C > 75% = 0.75) *+*

Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha *05 Mayo 2025*

[Handwritten Signature]

DNI: *02874215*

Nº Celular: *951783754*



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 20/10/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: YENY MARIBEL QUISPE MAMANI

Dirección: Av. República 555

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 74600468

Teléfono: 935252860 email: quispeyeny85@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: DESEMPEÑO LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA EL COLLAO – ILAVE, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desempeño laboral, Gestión administrativa, Unidad de Gestión Educativa, Relación significativa, Eficiencia organizacional

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1, 2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración pública (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

lunes 20 de octubre 2025

Fecha