

<https://doi.org/10.69639/arandu.v13i3.2472>

Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una universidad pública peruana, 2025

Administrative management and its relationship with the job performance of employees at a Peruvian public university, 2025

Snaider Fabrizzio Pozo Medrano

spozom01@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-8302-1190>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Lima – Perú

Lizardo Elías Agüero Del Carpio

laguerod@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3790-1489>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Lima – Perú

Artículo recibido: 10 julio 2026- Aceptado para publicación: 16 agosto 2026
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en trabajadores de una universidad pública peruana durante el año 2025. La investigación correspondió a un estudio de tipo aplicado, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 500 trabajadores, de los cuales se obtuvo una muestra de 214 participantes mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. La información se recopiló a través de la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario estructurado de 35 ítems con escala Likert para evaluar las variables de estudio. La validez del instrumento fue establecida mediante juicio de expertos y la confiabilidad se estimó con el coeficiente Alfa de Cronbach. Para el tratamiento estadístico se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, debido a que los datos no presentaron normalidad. Los hallazgos mostraron una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral ($Rho = 0.661$; $p < 0.001$). Se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores, evidenciando la importancia de los procesos de planeación, organización, dirección y control en el contexto de la institución estudiada.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, rendimiento, universidad

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between administrative management and job performance among employees of a Peruvian public university in 2025. The research was an

applied study conducted under a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design and correlational level. The population consisted of 500 employees, from whom a sample of 214 participants was obtained through simple random probability sampling. Data were collected through a survey using a structured 35-item questionnaire with a Likert scale to assess the study variables. The validity of the instrument was established through expert judgment, while its reliability was estimated using Cronbach's alpha coefficient. For statistical analysis, Spearman's Rho correlation coefficient was applied because the data did not follow a normal distribution. The findings showed a moderate, positive, and statistically significant relationship between administrative management and job performance ($Rho = 0.661$; $p < 0.001$). It is concluded that administrative management is significantly related to employees' job performance, highlighting the importance of planning, organization, management, and control processes within the context of the institution studied.

Keywords: administrative management, job performance, work performance, university

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las instituciones de educación superior afrontan dificultades vinculadas con la eficiencia de la gestión administrativa, principalmente en aspectos asociados con la planificación, el liderazgo y la organización de los procesos institucionales. Estas dificultades no únicamente afectan el funcionamiento organizacional, sino que además inciden en el desempeño laboral del personal, puesto que las condiciones de gestión inciden de manera directa en la motivación, el cumplimiento de funciones y la productividad de los trabajadores. En ese contexto, distintos estudios muestran que esta problemática continúa presente en universidades y entidades públicas de distintos países.

En el contexto internacional, la evidencia disponible revela deficiencias que aún persisten en la gestión administrativa de instituciones educativas en América Latina, principalmente en el ámbito universitario. En Colombia, el 45% del personal administrativo no cuenta con inducción formal, el 50% informa dificultades de comunicación y el 56% reconoce errores vinculados con la ausencia de guías institucionales (Torres-Barreto et al., 2026). De forma semejante, en Ecuador, el 46% advierte debilidades en la comunicación y liderazgo, mientras que el 31% refiere dificultades vinculadas con la eficiencia organizacional (Cruz & Tigrero, 2024). En México, cerca del 50% percibe los procesos administrativos como burocráticos y el 80% señala deficiencias en el seguimiento de trámites (León et al., 2022). Además, en Venezuela, solo el 25% de los directivos considera adecuados los tiempos de trámite y apenas el 16.7% percibe que estos favorecen la agilización de la gestión institucional, lo que refleja limitaciones en la eficiencia administrativa (Puche & Acosta, 2026).

Estas limitaciones administrativas también inciden en el desempeño laboral del personal. En Panamá, el 42% de los trabajadores administrativos manifiesta disponer de poca autonomía en el desarrollo de sus funciones, mientras que el 69% señala que elementos como el estrés, la escasa colaboración y los conflictos interpersonales inciden en su motivación y desempeño (Córdoba-García et al., 2023). De forma equivalente, en Ecuador, el 40% señala no sentirse valorado por sus superiores y el 20% considera que el clima organizacional no contribuye a su rendimiento laboral (Palma & Amador, 2025). Además, el 30.19% percibe escaso respaldo directivo para superar debilidades identificadas en su evaluación de desempeño y el 28.30% refiere falta de reconocimiento por sus logros laborales (Fernández & Ruíz, 2022).

En el contexto peruano, diferentes estudios también muestran limitaciones en la gestión administrativa de instituciones educativas públicas. En educación básica, el 26.7% percibe deficiencias en el manejo de recursos materiales, lo que evidencia la necesidad de mejorar la disponibilidad de insumos para el adecuado funcionamiento institucional (Félix, 2022). En el ámbito universitario, el 28.6% califica la gestión administrativa como inadecuada (Callalli et al., 2025), mientras que otro estudio reporta un 19.3% en nivel inadecuado y un 32.6% en nivel

regular (Damián et al., 2025). De forma similar, en instituciones públicas, el 21.3% ubica la gestión en un nivel bajo y el 52.5% como media (Canchanya et al., 2025).

Respecto al desempeño laboral, en el ámbito universitario, el 34% del personal administrativo muestra escasa identificación con el éxito institucional y el 35% señala deficiencias en la práctica de valores y cooperación entre compañeros (Choquejahuá et al., 2022). En el sector público regional, el 34% de los servidores reporta un desempeño laboral bajo y el 10% en nivel regular, condicionado por factores administrativos, sociales y técnicos (Lluncor et al., 2023). Además, en institutos de educación superior, el 36.21% ubica su desempeño en un nivel medio y el 8.62% en un nivel bajo, lo que evidencia limitaciones en la ejecución eficiente de sus funciones (Fernandez, 2024).

La universidad objeto de estudio también evidencia limitaciones vinculadas tanto con la gestión administrativa como con el desempeño laboral de los trabajadores. Entre las principales dificultades se encuentran los procedimientos desactualizados, las demoras en los trámites internos, la asignación inadecuada de funciones y las deficiencias en la comunicación institucional, circunstancias que generan sobrecarga laboral y afectan la eficiencia institucional. De forma similar, se observan dificultades asociadas con la motivación, el reconocimiento del trabajo y la falta de mecanismos efectivos de control y evaluación, lo que repercute en el cumplimiento oportuno de las funciones y en la calidad de los servicios brindados.

La presente investigación se sustenta teóricamente porque permitirá ampliar el conocimiento sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el ámbito universitario, aportando al fortalecimiento de los fundamentos conceptuales relacionados con la administración y la gestión del talento humano, y servir además como referencia para futuras investigaciones vinculadas con estas variables. Desde el enfoque práctico, permitirá reconocer las fortalezas y deficiencias en la realidad institucional, con el propósito de plantear estrategias de mejora dirigidas a optimizar los procesos administrativos, fortalecer la eficiencia institucional y respaldar la toma de decisiones de las autoridades universitarias, impulsando mejores condiciones para el desempeño organizacional.

Con el propósito de fundamentar la problemática planteada, seguidamente, se exponen los principales antecedentes de la presente investigación. A nivel internacional, particularmente en países como Ecuador y México, varios estudios concuerdan en que la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño laboral dentro de las instituciones públicas. Mero y Barcia (2024) reportaron una correlación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral (R de Pearson = 0.943; $p < 0.001$), mientras que Hoz et al. (2023) hallaron una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional ($Rho = 0.485$; $p = 0.000$). Si bien ambos estudios fueron desarrollados en contextos distintos, concuerdan en que las prácticas administrativas inciden en el compromiso y desempeño de los trabajadores.

Respecto de los factores organizacionales, Ramírez-Hernández y Comas-Rodríguez (2023) establecieron que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral (R de Pearson = 0.713; $p = 0.001$). De forma semejante, Lara et al. (2026) obtuvieron una correlación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho = 0.649$; $p = 0.000$). Los dos estudios destacan que un entorno organizacional favorable favorece el bienestar y la productividad del personal, lo que pone de relieve la importancia de fortalecer la gestión institucional.

Por otra parte, estudios realizados en instituciones de educación superior señalan que las estrategias de gestión organizacional favorecen el desempeño laboral del personal administrativo. Verdezoto-Vázquez et al. (2023) determinaron que el aprendizaje organizacional fortalece el rendimiento laboral universitario. Además, Figueroa-González et al. (2024) hallaron una relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.426$; $p = 0.019$), mientras que Briones y D'Armas (2024) reportaron una correlación positiva significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral ($Rho = 0.592$; $p = 0.002$). En términos generales, estos estudios concuerdan en que una gestión organizacional eficiente beneficia el desempeño laboral en las instituciones educativas.

En el ámbito nacional, distintos estudios desarrollados en instituciones educativas evidencian que la gestión administrativa mantiene una relación significativa con el desempeño laboral del personal. Arévalo et al. (2022) obtuvieron una correlación positiva baja entre ambas variables (R de Pearson = 0.350; $p = 0.001$), mientras que Mora (2022) informó una relación positiva significativa entre la gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral ($Rho = 0.605$; $p = 0.001$). Ambos estudios coinciden en que una gestión administrativa eficiente favorece la mejora de el desempeño de los trabajadores.

Además, investigaciones recientes realizadas en instituciones educativas ratifican la relevancia de la gestión administrativa sobre el desempeño y las condiciones organizacionales. Loreña y Sánchez (2025) hallaron una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente ($Rho = 0.436$; $p = 0.001$), Fernández-Sánchez et al. (2025) obtuvieron una correlación positiva moderada con el desempeño laboral (R de Pearson = 0.652; $p = 0.001$) y Espinoza y Chauca (2025) reportaron una correlación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa y el clima organizacional ($Rho = 0.854$; $p = 0.000$). En términos generales, estos hallazgos muestran que una gestión administrativa adecuada beneficia tanto el desempeño del personal como un entorno organizacional propicio.

De forma equivalente, investigaciones realizadas en entidades públicas sustentan la importancia de la gestión administrativa para el fortalecimiento institucional. Ochoa y Ochoa (2025) determinaron una correlación positiva fuerte entre la gestión administrativa y la productividad laboral ($Rho = 0.719$; $p = 0.000$), mientras que Romero (2025) encontró una relación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa y el clima organizacional ($Rho =$

0.912; $p = 0.000$). En términos generales, estos estudios evidencian que una gestión administrativa eficiente contribuye a la productividad, el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores.

La gestión administrativa abarca los procesos orientados a dirigir y coordinar las actividades de una organización para cumplir sus objetivos de forma eficiente (Peña et al., 2022). En el sector público y, particularmente, en las instituciones de educación superior, se apoya en una gestión adecuada de los recursos y la transparencia para fortalecer la eficiencia y la calidad de los servicios (Carrasco et al., 2023; Córdova et al., 2025). En ese sentido, una gestión administrativa adecuada favorece el funcionamiento y el desarrollo de las organizaciones. Para su análisis, esta variable considera las dimensiones de planeación, organización, dirección y control, que de manera conjunta integran los principales procesos administrativos.

La planeación constituye una función administrativa dirigida a establecer los objetivos y establecer las estrategias y acciones requeridas para su cumplimiento, tomando el análisis del entorno como fundamento para la toma de decisiones y la coordinación de actividades institucionales (Espinoza & Yoza, 2024; Yumpo, 2025). Desde este enfoque, su correcta aplicación posibilita reducir la incertidumbre y brindar una orientación compartida para las decisiones y acciones de la organización.

Por su parte, la organización permite organizar los recursos y asignar las tareas y responsabilidades dentro de la institución, configurando una estructura que facilite la articulación entre sus áreas (Calle & Bello, 2024; Baque & Alcívar, 2025). Por tanto, una estructura organizativa adecuada facilita la integración de los esfuerzos individuales y permite el desarrollo ordenado de las actividades.

La dirección alude al proceso de orientar y motivar al personal mediante un liderazgo que pueda influir en su comportamiento y fortalecer su compromiso, favoreciendo un desempeño adecuado y el cumplimiento de las estrategias (Minta-Trujillo et al., 2024; Eras et al., 2024). Desde esta perspectiva, su adecuada aplicación favorece la creación de un entorno que favorece la participación activa y la disposición del personal.

Y, en cuanto al control, este incluye procedimientos orientados a comprobar el cumplimiento de las actividades planificadas y identificar posibles desviaciones, asegurando el respeto de las disposiciones establecidas y impulsando la mejora continua de la gestión organizacional (Minta-Trujillo et al., 2024; Alarcon, 2025). De este modo, aporta información útil para evaluar los resultados obtenidos y implementar medidas de mejora cuando las condiciones lo requieran.

El desempeño laboral se refiere a la manera en que el personal desarrolla sus funciones, influida tanto por las condiciones del entorno de trabajo como por características propias del individuo (Calle, 2024). Además, se relaciona con la capacidad de utilizar los conocimientos y recursos personales requeridos en el ejercicio de sus responsabilidades (Ullauri et al., 2024). En

términos generales, estas perspectivas permiten entender el desempeño laboral como un resultado determinado por la interacción entre las capacidades individuales y las condiciones en las que se realiza la labor. Para su análisis, esta variable considera las dimensiones de eficacia y eficiencia, motivación y evaluación, que permiten abordar distintos aspectos relacionados con el desempeño.

La eficiencia se vincula con el uso apropiado de los recursos disponibles, buscando disminuir el desperdicio de tiempo y esfuerzo durante el desarrollo de las actividades (Armijos et al., 2025). Por su parte, la eficacia se asocia con la obtención de resultados favorables mediante acciones planificadas que favorecen el desarrollo de las capacidades del personal (Ortiz-Huaman, 2025). Desde este enfoque, ambas permiten evaluar tanto los resultados alcanzados como la manera en que se utilizan los recursos para obtenerlos.

Por otra parte, la motivación se concibe como la disposición para invertir esfuerzo en el ámbito laboral, vinculada con procesos internos que dirigen y sostienen la conducta hacia determinados propósitos (Cañar et al., 2023; Paredes, 2025). En este contexto, representa un elemento que promueve la disposición para actuar y mantener el esfuerzo frente a las responsabilidades laborales.

Finalmente, la evaluación representa un proceso dirigido a evaluar el desempeño del personal y producir información destinada a su mejora, permitiendo identificar fortalezas y aspectos susceptibles de desarrollo, así como favorecer la retroalimentación y la toma de decisiones relacionadas con su crecimiento profesional (Aguirre-Castillo, 2025; González & Carrión de González, 2024). De este modo, aporta elementos para dirigir acciones de mejora y fortalecer el desarrollo de las capacidades del personal.

En función de la problemática planteada y de la evidencia revisada, la presente investigación plantea como hipótesis que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en trabajadores de una universidad pública peruana durante el año 2025.

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio correspondió a una investigación de tipo aplicado, dirigida a abordar un problema específico (Hernández-Florez & Klimenko, 2025). Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, basado en la recolección y el análisis de datos numéricos mediante técnicas estadísticas que permiten alcanzar resultados objetivos y verificables (Heredia et al., 2025). Además, se empleó un diseño no experimental, caracterizado por no manipular intencionalmente de las variables (Maldonado et al., 2023). En ese sentido, la investigación tuvo corte transversal y nivel correlacional, al analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en un único momento temporal (Ordoñez-Pacheco, 2025).

La población, comprendida como el conjunto de individuos con características relevantes para el estudio (Gordillo et al., 2022), estuvo conformada por 500 trabajadores de la Universidad

Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el año 2025. Este conjunto incluyó personal de distintas áreas bajo los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276, del D.L. N.º 1057 (CAS) y locadores de servicios. Se excluyeron los trabajadores sin disponibilidad por licencia, descanso vacacional o por no otorgar su consentimiento para participar.

La muestra, definida como un subconjunto representativo de la población (Ruiz et al., 2023), se determinó mediante la fórmula para poblaciones finitas: $n = (N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q) / [e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q]$, considerando un nivel de confianza del 95% ($Z = 1.96$), una proporción esperada $p = 0.5$, $q = 0.5$ y un margen de error del 5%, lo que permitió obtener un tamaño muestral de 214 participantes. Asimismo, se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple para garantizar igualdad de oportunidades en la elección de cada integrante de la población (Vizcaíno et al., 2023).

La técnica empleada fue la encuesta por su capacidad de recopilar información de manera sistemática mediante cuestionarios estructurados como instrumentos que permiten registrar y procesar los datos en entornos virtuales y presenciales (Cisneros-Caicedo et al., 2022). El instrumento estuvo constituido por un cuestionario virtual de 35 ítems, distribuidos en 20 para la variable gestión administrativa y 15 para desempeño laboral, diseñados en escala Likert de cinco opciones de respuesta.

Para garantizar la validez del instrumento y que todos sus ítems midan específicamente la variable de estudio (Corral, 2022), el cuestionario se sometió al juicio de tres expertos especialistas en la materia, quienes confirmaron su pertinencia para la aplicación. Por otra parte, para asegurar la consistencia de los resultados en distintos tiempos (Guillermo & López-Regalado, 2025), se estimó la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto a 30 trabajadores ajenos a la muestra, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.956 para gestión administrativa y 0.843 para desempeño laboral, mostrando niveles de confiabilidad muy buena y buena, respectivamente, según la escala de González (2023). Después, los datos se procesaron y analizaron mediante el software SPSS.

RESULTADOS

Respecto al análisis descriptivo, se empleó la propuesta de baremación de Montañez y Palma (2024), quienes sostienen que la clasificación en tres niveles posibilita una valoración más precisa de los resultados. En este estudio, las puntuaciones se agruparon por variables y dimensiones, y analizadas mediante promedios, clasificándose en los niveles alto, medio y bajo.

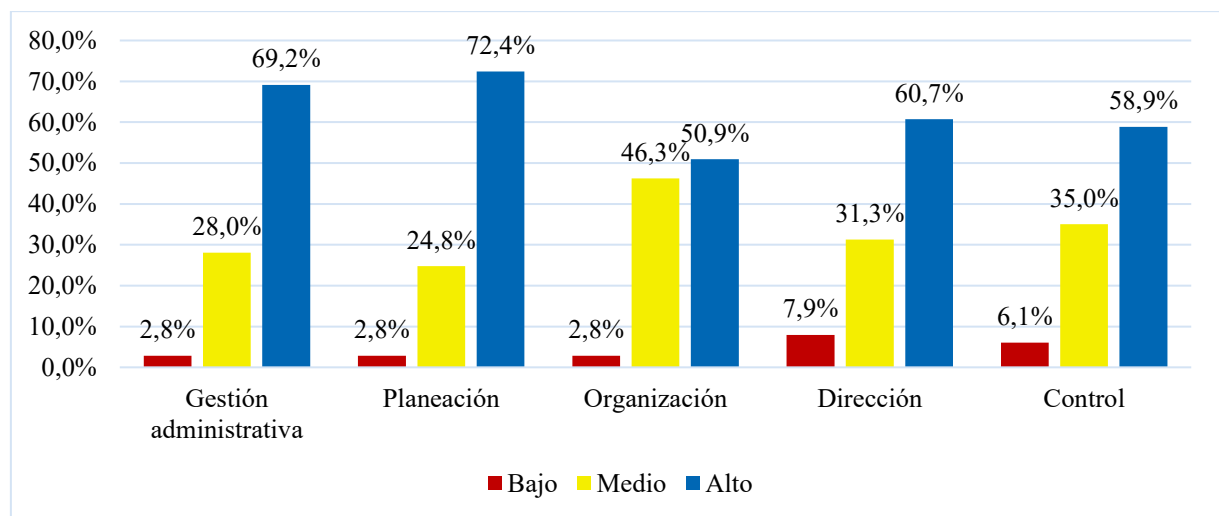
En la Figura 1 se aprecia que la variable gestión administrativa muestra un marcado predominio del nivel alto (69.2%), seguido del nivel medio (28.0%) y del nivel bajo (2.8%). De forma concordante, todas sus dimensiones muestran predominio del nivel alto, sobresaliendo la planeación (72.4%), seguida de la dirección (60.7%), el control (58.9%) y la organización

(50.9%), esta última presenta una proporción relativa mayor en el nivel medio (46.3%). En términos generales, los niveles bajos fueron mínimos.

Por su parte, en la Figura 2 se aprecia que la variable desempeño laboral también se concentra mayormente en el nivel alto (68.2%), seguida del nivel medio (31.8%), sin presencia del nivel bajo. Respecto a sus dimensiones, sobresale la eficacia y eficiencia con un nivel alto claramente predominante (98.6%), seguida de la evaluación (57.0%) y la motivación (49.5%), esta última con una distribución comparativamente equilibrada respecto al nivel medio (47.7%). En general, los niveles bajos resultaron inexistentes o poco representativos.

Figura 1

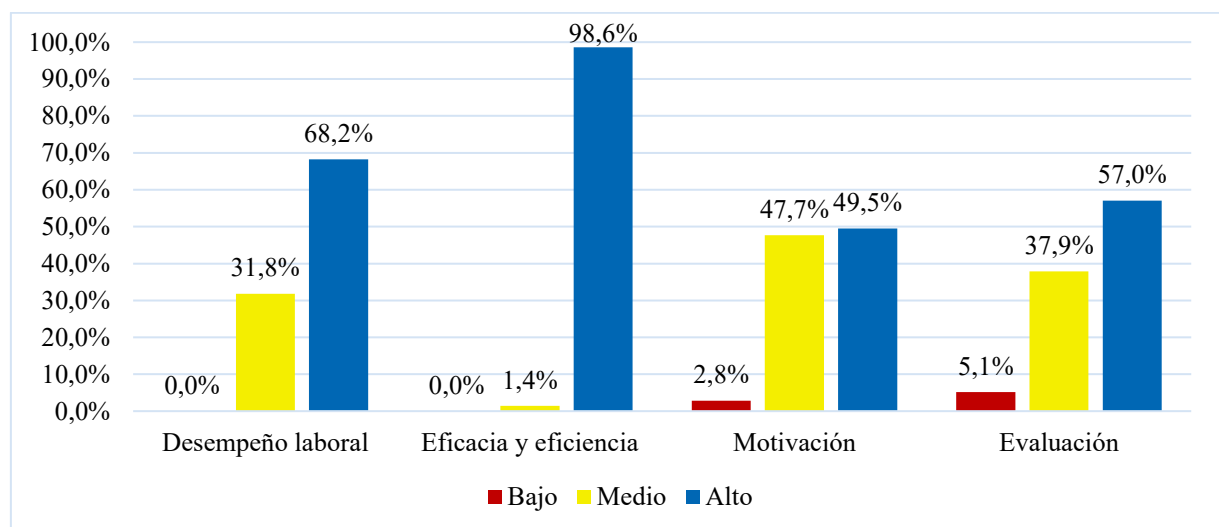
Gestión administrativa y dimensiones



Nota. Elaboración propia, 2026.

Figura 2

Desempeño laboral y dimensiones



Nota. Elaboración propia, 2026.

En relación con el análisis inferencial, primero se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, considerando que la muestra superó las 50

observaciones, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, donde $p \leq 0.05$ indica ausencia de normalidad y $p > 0.05$ distribución normal. Como se presenta en la Tabla 1, los resultados muestran que las variables gestión administrativa ($p = 0.008$) y desempeño laboral ($p < 0.001$) no siguen una distribución normal, por lo que se recurrió a la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Tabla 1

Prueba de normalidad

Variable	P-valor
Gestión administrativa	0.008
Desempeño laboral	< 0.001

Nota. Elaboración propia, 2026.

En la Tabla 2 se muestran los resultados de la hipótesis general. Se alcanzó un nivel de significancia $p < 0.001$, inferior a $\alpha = 0.05$, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se confirma que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en trabajadores de una universidad pública peruana. Además, según la clasificación de Amat (2026), el coeficiente de correlación obtenido ($\rho = 0.661$) representa una relación positiva moderada.

En cuanto a las hipótesis específicas, la Tabla 3 presenta resultados también significativos, con $p < 0.001$ en todos los casos, por lo que se rechazan las hipótesis nulas correspondientes. De este modo, se verifica una relación directa y significativa entre cada dimensión de la gestión administrativa y el desempeño laboral, registrándose coeficientes de correlación (ρ) de 0.552, 0.539, 0.563 y 0.611 para planeación, organización, dirección y control, respectivamente, que se interpretan como correlaciones positivas moderadas.

Tabla 2

Prueba de hipótesis general

Correlación	P-valor	Rho de Spearman
Gestión administrativa / Desempeño laboral	< 0.001	0.661

Nota. Elaboración propia, 2026.

Tabla 3

Prueba de hipótesis específicas

Correlación	P-valor	Rho de Spearman
Planeación / Desempeño laboral	< 0.001	0.552
Organización / Desempeño laboral	< 0.001	0.539
Dirección / Desempeño laboral	< 0.001	0.563
Control / Desempeño laboral	< 0.001	0.611

Nota. Elaboración propia, 2026.

DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados mostraron una relación positiva moderada y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral ($\rho = 0.661$; $p < 0.001$), hallazgo que coincide con Fernández-Sánchez et al. (2025), quienes informaron una relación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0.652$; $p = 0.001$), y con Mora (2022), quien encontró una relación positiva significativa ($\rho = 0.605$; $p = 0.001$). Además, Loreña y Sánchez (2025) hallaron una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño docente ($\rho = 0.436$; $p = 0.001$). Estos resultados respaldan la asociación entre los procesos administrativos y el desempeño del personal en instituciones educativas. Sin embargo, Mero y Barcia (2024) reportaron una relación considerablemente mayor ($r = 0.943$; $p < 0.001$), lo que evidencia que la intensidad de esta asociación puede variar según el contexto institucional.

El hallazgo guarda coherencia con Peña et al. (2022), quienes señalan que la gestión administrativa comprende procesos orientados a dirigir y coordinar las actividades organizacionales de manera eficiente, mientras que Calle (2024) y Ullauri et al. (2024) vinculan el desempeño laboral con las capacidades del trabajador y las condiciones en que desarrolla sus funciones. Desde este enfoque, la relación encontrada permite señalar que una adecuada articulación de los procesos administrativos se vincula conjuntamente con mejores niveles de desempeño laboral, aspecto que también se observa en los resultados descriptivos, donde el 69.2% percibió una gestión administrativa alta y el 68.2% un desempeño laboral alto.

En cuanto a la planeación, los resultados registraron una relación positiva moderada y significativa con el desempeño laboral ($\rho = 0.552$; $p < 0.001$). Este resultado se aproxima al informado por Fernández-Sánchez et al. (2025), quienes encontraron una relación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0.583$; $p = 0.001$), y por Ochoa y Ochoa (2025), quienes hallaron una relación positiva moderada entre la planeación y la productividad laboral ($\rho = 0.558$; $p = 0.000$). Además, Espinoza y Chauca (2025) hallaron una relación positiva entre la planeación y el clima organizacional ($\rho = 0.603$; $p = 0.000$), lo que muestra su relación con otras condiciones relevantes del entorno institucional.

Estos resultados son concordantes con Espinoza y Yoza (2024) y Yumpo (2025), quienes señalan que la planeación permite establecer objetivos, estrategias y acciones para orientar las actividades institucionales. Desde esta perspectiva, la relación identificada señala que la claridad de objetivos, la programación de actividades, la planificación de recursos y el seguimiento de los planes se relacionan con el desempeño laboral, al guiar el desarrollo de las funciones y el cumplimiento de las responsabilidades del personal.

En la dimensión organización, se identificó una relación positiva moderada y significativa con el desempeño laboral ($\rho = 0.539$; $p < 0.001$). Este hallazgo coincide con Fernández-Sánchez et al. (2025), quienes encontraron una relación positiva moderada entre la

organización y el desempeño laboral ($r = 0.602$; $p = 0.000$), y con Ochoa y Ochoa (2025), quienes encontraron una relación positiva moderada entre la organización y la productividad laboral ($\rho = 0.585$; $p = 0.000$). De forma equivalente, Espinoza y Chauca (2025) hallaron una relación positiva entre la organización y el clima organizacional ($\rho = 0.726$; $p = 0.000$), lo que respalda la importancia de esta dimensión en el funcionamiento institucional.

Lo anterior coincide con lo propuesto por Calle y Bello (2024) y Baque y Alcívar (2025), quienes sostienen que la organización permite estructurar y distribuir los recursos, funciones y responsabilidades para favorecer la articulación entre las áreas. Por consiguiente, la relación identificada indica que la claridad en la asignación de funciones, la distribución de recursos, la coordinación entre áreas y la claridad de los procedimientos se relacionan con el desempeño laboral, al favorecer el desarrollo ordenado de las actividades del personal.

De forma similar, la dirección mostró una relación positiva moderada y significativa con el desempeño laboral ($\rho = 0.563$; $p < 0.001$). Este resultado posee una magnitud muy próxima a la hallada por Fernández-Sánchez et al. (2025), quienes informaron una relación positiva moderada entre ambas variables ($r = 0.556$; $p = 0.001$). De forma similar, Ochoa y Ochoa (2025) hallaron una relación positiva moderada entre la dirección y la productividad laboral ($\rho = 0.612$; $p = 0.000$), mientras que Espinoza y Chauca (2025) encontraron una relación positiva entre la dirección y el clima organizacional ($\rho = 0.762$; $p = 0.000$), lo que respalda su relación con distintos aspectos del desempeño y del entorno laboral.

El hallazgo también coincide con Minta-Trujillo et al. (2024) y Eras et al. (2024), quienes entienden la dirección como un proceso relacionado con el liderazgo, la motivación y la capacidad de influir en el personal para orientar sus acciones hacia los objetivos institucionales. En este contexto, el liderazgo del jefe inmediato, la comunicación efectiva, la influencia positiva, la toma de decisiones y la coordinación del trabajo se relacionan con el desempeño laboral, al propiciar el desarrollo de las funciones y responsabilidades del personal.

Por último, el control presentó una relación positiva moderada y significativa con el desempeño laboral ($\rho = 0.611$; $p < 0.001$), constituyendo la asociación de mayor magnitud entre las dimensiones analizadas. Este hallazgo coincide con Fernández-Sánchez et al. (2025), quienes encontraron una relación positiva moderada entre el control y el desempeño laboral ($r = 0.540$; $p = 0.000$), y con Ochoa y Ochoa (2025), quienes informaron una relación positiva moderada entre el control y la productividad laboral ($\rho = 0.528$; $p = 0.000$). Además, Espinoza y Chauca (2025) hallaron una relación positiva entre el control y el clima organizacional ($\rho = 0.801$; $p = 0.000$), lo que evidencia su relación con diferentes aspectos del funcionamiento organizacional.

Este hallazgo es consistente con Minta-Trujillo et al. (2024) y Alarcon (2025), quienes señalan que el control comprende procedimientos orientados a verificar el cumplimiento de las actividades, detectar desviaciones y promover la mejora continua. En este contexto, la relación identificada indica que la supervisión de tareas, el monitoreo de objetivos, el cumplimiento

normativo, el control preventivo y la mejora continua se asocian con niveles más altos de desempeño laboral. Además, la mayor magnitud del coeficiente permite sugerir que los mecanismos de seguimiento y verificación mantienen una asociación especialmente relevante con el desempeño en el contexto estudiado, sin que ello implique una relación causal.

CONCLUSIONES

El estudio proporciona evidencia empírica acerca de la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en trabajadores de una universidad pública peruana, observándose una relación positiva moderada y significativa entre ambas variables ($p = 0.661$; $p < 0.001$). Este resultado contribuye al conocimiento científico al reforzar la evidencia disponible sobre la importancia de los procesos administrativos en el ámbito de la educación superior pública, especialmente en contextos en los que las condiciones organizacionales pueden estar vinculadas con la forma en que el personal desarrolla sus funciones. Además, los resultados permiten sostener que la gestión administrativa representa un aspecto relevante para comprender el desempeño laboral dentro de las instituciones universitarias.

De forma específica, las dimensiones de planeación, organización, dirección y control mostraron relaciones positivas moderadas y significativas con el desempeño laboral, con coeficientes de 0.552, 0.539, 0.563 y 0.611, respectivamente ($p < 0.001$ en todos los casos). El control registró la mayor magnitud de asociación, seguido de la dirección, la planeación y la organización. Estos hallazgos amplían la comprensión de la relación entre ambas variables al mostrar que no solo existe una asociación a nivel global, sino también entre cada componente del proceso administrativo y el desempeño laboral. En este contexto, el estudio proporciona evidencia diferenciada que puede emplearse como referente para futuras investigaciones en instituciones de educación superior y otras organizaciones del sector público.

A partir de los resultados alcanzados, futuras investigaciones podrían profundizar en los factores que participan en la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, considerando variables como liderazgo, clima organizacional, motivación, satisfacción laboral, comunicación o condiciones de trabajo. Además, resultaría pertinente formular preguntas dirigidas a determinar qué factores permiten explicar que algunas dimensiones de la gestión administrativa muestren una mayor intensidad de relación con el desempeño que otras, especialmente el control y la dirección. También se propone desarrollar estudios longitudinales que posibiliten observar la evolución de estas variables a través del tiempo, así como investigaciones de enfoque mixto que integren la experiencia y la percepción de los trabajadores con el fin de complementar la evidencia cuantitativa. Por último, debido al carácter correlacional y al contexto específico del estudio, futuras investigaciones podrían reproducir el análisis en otras universidades públicas, privadas o entidades del sector público, a fin de contrastar los resultados y ampliar su alcance.

REFERENCIAS

- Aguirre-Castillo, D. (2025). Desempeño Laboral y Evaluaciones Efectivas: Explorando los Factores que Impactan con éxito a las organizaciones. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 18(53), 1-15. <https://doi.org/10.35588/jc9rpc66>
- Alarcon, R. (2025). La gestión administrativa en la elección del talento humano en el desarrollo de las empresas privadas de Lima 2022-2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 7463-7481. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16420
- Amat, J. (2026). *Correlación lineal con Python*. cienciadedatos.net. <https://cienciadedatos.net/documentos/pystats05-correlacion-lineal-python>
- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757-1778. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Armijos, R., Freire, R., & Rosero, L. (2025). Innovación en la gestión administrativa de centros educativos fiscales en Ecuador: Estrategias para la eficiencia y el desarrollo institucional. *Revista InveCom*, 5(4), 1-9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14816083>
- Baque, G., & Alcívar, C. (2025). Gestión administrativa y el desempeño en Balforest Cia Ltda, Santo Domingo. *Ciencia y Desarrollo*, 28(1), 9-21. <https://doi.org/10.21503/cyd.v28i1.2798>
- Briones, V., & D'Armas, M. (2024). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en una empresa pública de una institución de educación superior. *Revista De Ciencias Sociales*, 30(4), 306-322. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i4.42999>
- Callalli, S., Urrutia, R., Peña, L., Coacalla, C., & Espinoza, J. (2025). Gobernanza universitaria y gestión administrativa en una universidad pública del Perú. *Revista Simón Rodríguez*, 5(10), 211-224. <https://doi.org/10.62319/simonrodriguez.v.5i10.57>
- Calle, A., & Bello, R. (2024). Gestión administrativa y su incidencia en el talento humano de la empresa pública municipal de agua potable de Jipijapa. *Ciencia y Desarrollo*, 27(4), 425-436. <https://doi.org/10.21503/cyd.v27i4.2748>
- Calle, L. (2024). El impacto de los conflictos laborales y el desempeño de los trabajadores en las Universidades del Ecuador. *MSC Métodos De Solución De Conflictos*, 4(6), 153-168. <https://doi.org/10.29105/msc4.6-66>
- Canchanya, N., Licas, J., Atocsa, A., Aronés, J., & Canales, R. (2025). Influencia de las políticas públicas educativas y la gestión administrativa en la calidad del servicio de una institución pública peruana. *Revista InveCom*, 6(3), 1-7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17382957>

- Cañar, E., Quinga, E., & Caisa, E. (2023). Clima organizacional del sector manufacturero de Tungurahua: expectativa y realidad del capital humano. *Religación*, 8(35), 6-21. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1007>
- Carrasco, A., Llontop, C., López, C., & Sánchez, A. (2023). *Gestión administrativa en una universidad pública*. Colloquium Biblioteca. <https://colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/153>
- Choquejahuá, L., Flores, N., Zegarra, S., Pari, Y., Onofre, J., & Olivera, J. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Llamkasun*, 4(2), 24-36. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v4i2.122>
- Cisneros-Cacedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J., & Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Córdoba-García, N., Álvarez, N., & Gálvez-Córdoba, C. (2023). Incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la educación superior en Panamá. *Revista Científica Orbis Cognitiona*, 7(2), 138-159. <https://doi.org/10.48204/j.orbis.v7n2.a4168>
- Córdova, M., Domínguez, G., & Córdova, D. (2025). Retos y perspectivas de la gestión administrativa en la educación superior: fortalecimiento institucional, calidad educativa y liderazgo académico en el contexto globalizado. *Multidisciplinary Journal of Sciences, Discoveries, and Society*, 2(2), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10145202>
- Corral, Y. (2022). Validez y confiabilidad en instrumentos de investigación: una mirada teórica. *Revista Ciencias de la Educación*, 32(60), 562-586. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9710359>
- Cruz, Y., & Tigrero, F. (2024). Liderazgo y gestión administrativa de las unidades educativas del Cantón Santa Elena. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 472-490. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1888>
- Damián, E., Zevallos, L., Chávez, J., Castañeda, M., & Engracio, J. (2025). Procesos administrativos y la gestión por resultados en educación superior. *Revista InveCom*, 5(4), 1-8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14920699>
- Eras, V., Coronado, D., Guapi, D., & Castro, R. (2024). Gestión Administrativa en Unidades Educativas del Siglo XXI. *Arandu UTIC*, 11(2), 1097-1118. <https://revista.utic.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/328>

- Espinoza, A., & Yoza, N. (2024). Gestión administrativa en el desempeño laboral del Departamento de Talento Humano, GAD Montecristi. *Ciencia y Desarrollo*, 27(3), 89-101. <https://doi.org/10.21503/cyd.v27i3.2674>
- Espinoza, G., & Chauca, F. (2025). Gestión administrativa del director y evaluación del clima organizacional. Institución educativa emblemática “Juan Guerrero Quimper”. Lima. *IGOVERNANZA*, 8(30), 146-174. <https://doi.org/10.47865/igob.vol8.n30.2025.413>
- Félix, R. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en Instituciones públicas de educación media. *IGOVERNANZA*, 5(18), 225-243. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.194>
- Fernandez, D. (2024). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en los colaboradores de un instituto de educación superior privado de Arequipa, Perú, 2024. *Gaceta Científica*, 10(4), 149-157. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.4.2274>
- Fernández, E., & Ruíz, A. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Revista San Gregorio*(52), 20-36. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
- Fernández-Sánchez, D., Zuñiga-Incalla, R., & Rojas-Marroquín, C. (2025). Gestión administrativa y desempeño laboral en los docentes y administrativos de una institución educativa privada de nivel secundario en Arequipa, año 2024. *Revista Científica Integración*, 9(1), 35-42. <https://doi.org/10.36881/ri.v9i1.1130>
- Figuroa-González, E., Tortolero-Portugal, R., Herrera, M., & Sotelo, J. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 10(2), 210-221. <https://doi.org/10.29393/RAN10-13GTER40013>
- González, E. (2023). Uso y cálculo del coeficiente de correlación intraclase. *VIREF Revista De Educación Física*, 12(2), 133-145. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/viref/article/view/355378>
- González, M., & Carrión de González, N. (2024). La evaluación del desempeño : antecedentes y experiencias en el sector público en Latinoamérica y Panamá. *Visión Antataura*, 8(2), 185-196. <https://doi.org/10.48204/j.vian.v8n2.a6576>
- Gordillo, M., Sánchez, O., & Holguín, I. (2022). *Metodología de la investigación paso a paso*. Editorial Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/874>
- Guillermo, M., & López-Regalado, O. (2025). Validez y confiabilidad de instrumentos de investigación en el aprendizaje: una revisión sistemática. *Revista Tribunal*, 5(10), 653-675. <https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i10.133>
- Heredia, L., Lara, A., Guevara, A., & Pilalumbo, E. (2025). Metodología-paradigmas: diseño y desarrollo del proceso de investigación científica con énfasis en la educación superior,

- ciencia tecnología e innovación. *LEMACIENCIAS Revista Científica Multidisciplinaria*, 1(1), 1-7. <https://www.revistalemaciencias.com/index.php/lemaciencias/article/view/3>
- Hernández-Florez, N., & Klimenko, O. (2025). Metodología de la investigación, enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. *Nexus: Multidisciplinary Research Journal*, 2(3), 1-19. <https://nexushouseeditorial.com/index.php/nexus/article/view/24>
- Hoz, L., García, T., & Pérez, M. (2023). Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública. *Gestión I+D*, 8(1), 45-77. https://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/25176
- Lara, F., Antonio, B., Ordaz, M., & Sainz, T. (2026). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral: evidencia desde una administración pública municipal. *Tendencias*, 27(1), 97-121. <https://doi.org/10.22267/rtend.262701.288>
- León, L., Zolano, M., & León, M. (2022). El diagnóstico en el proceso administrativo para la mejora de los procesos de gestión administrativa. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera*, 15(38), 1-12. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.531>
- Lluncor, M., Cacho, A., Carranza, R., & Baique, D. (2023). Competencias para el desempeño laboral del servidor público en Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(7), 358-366. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40470>
- Loreña, L., & Sánchez, L. (2025). Gestión administrativa y desempeño docente. Institución Educativa N° 6073 “Jorge Basadre”. Lima. *IGOVERNANZA*, 8(30), 96-120. <https://doi.org/10.47865/igob.vol8.n30.2025.411>
- Maldonado, F., Álvarez, R., Maldonado, P., Cordero, G., & Capote, M. (2023). *Metodología de la investigación: de la teoría a la práctica*. Puerto Madero Editorial Académica. <https://doi.org/10.55204/pmea.24>
- Mero, W., & Barcia, F. (2024). Gestión administrativa y rendimiento laboral en la empresa pública municipal Portoviejo. *Revista Científica Multidisciplinaria SAPIENTIAE*, 7(13), 115-127. <https://doi.org/10.56124/sapientiae.v7i13.0008>
- Minta-Trujillo, J., Bajaan-Cedeño, L., Corozo-Páez, R., & Baque-Villanueva, L. (2024). Revisión del manual de funciones para la optimización de la gestión administrativa. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(1), 138-147. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i1.83>
- Montañez, J., & Palma, A. (2024). Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(6), 7418-7436. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9284
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613

- Ochoa, J., & Ochoa, J. R. (2025). Gestión administrativa y productividad laboral en un gobierno subnacional en Perú. *Revista InveCom*, 6(3), 1-10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17645329>
- Ordoñez-Pacheco, Á. (2025). Metodología de la Investigación Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. *Revista Sociedad & tecnología*, 8(2), 335-357. <https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484>
- Ortiz-Huaman, M. (2025). Teletrabajo y desempeño laboral: Percepción del personal de una institución de educación superior. *Investigación Valdizana*, 19(1), 1-7. <https://doi.org/10.33554/riv.19.1.2355>
- Palma, A., & Amador, A. (2025). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Universidad Estatal de Milagro. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 8155-8176. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19403
- Paredes, C. (2025). Influencia de la Motivación del Personal en la Gestión Administrativa y en el Rendimiento Organizativo. *NovaRua. Revista Universitaria de Administración*, 17(30), 109-134. <https://doi.org/10.20983/novarua.2025.30.5>
- Peña, D., Sánchez, M., & Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 120-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Puche, D., & Acosta, S. (2026). Indicadores de gestión y la toma de decisiones en unidades educativas nacionales de Maracaibo, Venezuela. *Revista Digital De Investigación Y Postgrado*, 7(13), 87-104. <https://doi.org/10.59654/7p7zxp10>
- Ramírez-Hernández, Y., & Comas-Rodríguez, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de las unidades educativas. *CIENCIAMATRIA*, 9(1), 982-1000. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1112>
- Romero, K. (2025). La gestión administrativa y el clima organizacional en una entidad pública peruana, periodo 2023. *Arandu UTIC*, 12(3), 2229-2239. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i3.1455>
- Ruiz, C., Valenzuela, A., & Valenzuela, M. (2023). *Introducción Metodología de Investigación*. Fondo Editorial FEPOL. <https://doi.org/10.47422/fepol.13>
- Torres-Barreto, M., Rodríguez-Gómez, M., & Tobo-Bernal, D. (2026). Más allá del papeleo: estudio de caso sobre organización administrativa en una universidad pública colombiana. *Educación y Educadores*, 28(2), 1-23. <https://doi.org/10.5294/edu.2025.28.2.6>
- Ullauri, M., Benítez, K., Zambrano, K., & Gálvez, K. (2024). Comunicación asertiva y desempeño laboral como estrategia para mejorar la educación. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(106), 745-759. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.18>

- Verdezoto-Vásquez, E., Romero-Fernández, A., & Beltrán-Ayala, E. (2023). Relación del aprendizaje organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo universitario. *Ingenium Et Potentia*, 5(1), 1210-1223. <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/ingeniumetpotentia/article/view/2723>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Yumpo, C. (2025). La gestión administrativa en las entidades públicas: Una revisión literaria. *Aula Virtual.*, 6(13), 2070-2085. <https://doi.org/10.5281/zenodo.20383870>