Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

"LAS CONDICIONES LABORALES Y LA EFICACIA ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑOS 2023-2024"

Presentado por:

HINOSTROZA ASTOCAZA NATALÍ DIANA

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN mención GESTIÓN PÚBLICA.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 27 de enero de 2026.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACION

MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

Las condiciones laborales y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, años 2023- 2024

Líneas de Investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales.

AUTORA:

NATALÍ DIANA HINOSTROZA ASTOCAZA

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO

ASESOR

Dr. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA

Ica – Perú

2026

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis queridos padres, quienes con su amor, esfuerzo y ejemplo de perseverancia han sido la fuente inagotable de mi motivación. A ellos les debo la fortaleza para superar cada desafío y la confianza necesaria para alcanzar mis metas.

A mi hija por ser mi inspiración y motivo de superación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor, por su valiosa orientación y constante apoyo en el desarrollo de esta investigación. A los docentes de la Escuela de Posgrado, por sus enseñanzas y contribución a mi formación académica.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTO iii

ÍNDICE DE CONTENIDOS iv

ÍNDICE DE FIGURAS v

ÍNDICE DE TABLAS vii

RESUMEN x

ABSTRACT xi

I. INTRODUCCÍON 12

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA 22

III. RESULTADOS 26

IV. DISCUSION 100

V. CONCLUSIONES 104

VI. RECOMENDACIONES 106

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 107

VIII. ANEXOS 109

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Presentación, identidad y buen desempeño les otorgan uniforme en su centro de trabajo 26

Figura 2 Los equipos que les brindan son los adecuados para un buen desempeño.....28

Figura 3 La iluminación y mobiliario asignado es el óptimo para maximizar la gestión administrativa en la UNICA.....30

Figura 4 El ambiente o lugar asignado para desempeñar funciones es el adecuado.....32

Figura 5 La distribución del lugar de trabajo está acorde a los procedimientos de las actividades a realizar en el centro de trabajo.....34

Figura 6 Las condiciones laborales en la UNICA previenen accidentes de trabajo 36

Figura 7 La remuneración percibida está acorde a la función asignada o al esfuerzo realizado 38

Figura 8 La remuneración está de acuerdo con el nivel del cargo y responsabilidad asignada . 40

Figura 9 La experiencia o años de trabajo le permiten mejorar su remuneración 42

Figura 10 La remuneración percibida le permite mejorar la calidad de vida 44

Figura 11 Está de acuerdo con las gratificaciones recibidas en el centro laboral.....46

Figura 12 Las vacaciones les otorgan en las fechas programadas.....48

Figura 13 Les otorgan compensación por tiempo de servicio – CTS.....50

Figura 14 Les conceden el tiempo de refrigerio diario según ley.....52

Figura 15 Gozan de las licencias y permisos que les permite la ley.....54

Figura 16 Cuenta con seguro de salud oportunamente 56

Figura 17 58

Está de acuerdo con la jornada laboral asignada en la UNICA.....58

Figura 18 Está de acuerdo con los turnos de trabajo asignados en la UNICA.....60

Figura 19 La intensidad y dificultad para realizar las tareas conllevan alargar la jornada laboral 62

Figura 20 Se les reconoce las horas extras de trabajo realizo 64

Figura 21 Nivel de variable condiciones laborales.....66

Figura 22 Se logran los objetivos establecidos para la eficacia administrativa.....68

Figura 23 Se logran las metas establecidas dentro del contexto operativos de la UNICA.....70

Figura 24 Se logra la eficacia administrativa en tiempo y forma.....72

Figura 25 La eficacia exige hacer las cosas correctas en menor tiempo posible.....74

Figura 26 Los recursos utilizados tienen la calidad adecuada para cumplir con la tarea asignada 76

Figura 27 Se asignan oportunamente los recursos en el centro laboral.....78

Figura 28 Los recursos utilizados están en relación con los resultados obtenidos en la UNICA 80

Figura 29 La eficacia administrativa exige el ahorro y la disminución de recursos oportunamente 82

Figura 30 Se brindan más servicios con los mismos recursos asignados en su centro laboral....84

Figura 31 La innovación y creatividad son importantes para lograr la eficacia administrativa en la UNICA.....86

Figura 32 Se requiere la eficiencia personal para lograr la eficacia administrativa en la UNICA 88

Figura 33 La capacidad y administración del tiempo son elementos importantes de la productividad y eficacia administrativa.....90

Figura 34 Nivel de variable eficacia administrativa.....92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 21

Tabla 2 Distribución de población.....23

Tabla 3 Afijación proporcional 24

Tabla 4 Presentación, identidad y buen desempeño les otorgan uniforme en su centro de trabajo 26

Tabla 5 Los equipos que les brindan son los adecuados para un buen desempeño 28

Tabla 6 La iluminación y mobiliario asignado es el óptimo para maximizar la gestión administrativa en la UNICA.....30

Tabla 7 El ambiente o lugar asignado para desempeñar funciones es el adecuado 32

Tabla 8 La distribución del lugar de trabajo está acorde a los procedimientos de las actividades a realizar en el centro de trabajo 34

Tabla 9 Las condiciones laborales en la UNICA previenen accidentes de trabajo.....36

Tabla 10 La remuneración percibida está acorde a la función asignada o al esfuerzo realizado 38

Tabla 11 La remuneración está de acuerdo con el nivel del cargo y responsabilidad asignada. 40

Tabla 12 La experiencia o años de trabajo le permiten mejorar su remuneración 42

Tabla 13 La remuneración percibida le permite mejorar la calidad de vida.....44

Tabla 14 Está de acuerdo con las gratificaciones recibidas en el centro laboral 46

Tabla 15 Las vacaciones les otorgan en las fechas programadas.....48

Tabla 16 Les otorgan compensación por tiempo de servicio - CTS 50

Tabla 17 Les conceden el tiempo de refrigerio diario según ley 52

Tabla 18 Gozan de las licencias y permisos que les permite la ley 54

Tabla 19 Cuenta con seguro de salud oportunamente.....56

Tabla 20 Está de acuerdo con la jornada laboral asignada en la UNICA.....58

Tabla 21 Está de acuerdo con los turnos de trabajo asignados en la UNICA.....60

Tabla 22 La intensidad y dificultad para realizar las tareas conllevan alargar la jornada laboral 62

Tabla 23 Se les reconoce las horas extras de trabajo realizo.....64

Tabla 24 Nivel de variable condiciones laborales 66

Tabla 25 Se logran los objetivos establecidos para la eficacia administrativa.....68

Tabla 26 Se logran las metas establecidas dentro del contexto operativos de la UNICA 70

Tabla 27 Se logra la eficacia administrativa en tiempo y forma.....72

Tabla 28 La eficacia exige hacer las cosas correctas en menor tiempo posible.....74

Tabla 29 Los recursos utilizados tienen la calidad adecuada para cumplir con la tarea asignada 76

Tabla 30 Se asignan oportunamente los recursos en el centro laboral.....78

Tabla 31 Los recursos utilizados están en relación con los resultados obtenidos en la UNICA 80

Tabla 32 La eficacia administrativa exige el ahorro y la disminución de recursos oportunamente 82

Tabla 33 Se brindan más servicios con los mismos recursos asignados en su centro laboral 84

Tabla 34 La innovación y creatividad son importantes para lograr la eficacia administrativa en la UNICA 86

Tabla 35 Se requiere la eficiencia personal para lograr la eficacia administrativa en la UNICA 88

Tabla 36 La capacidad y administración del tiempo son elementos importantes de la productividad y eficacia administrativa 90

Tabla 37 Nivel de variable eficacia administrativa.....92

Tabla 38 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov 94

Tabla 39 Hipótesis general.....95

Tabla 40 Hipótesis específica 1.....96

Tabla 41 Hipótesis específica 2.....97

Tabla 42 Hipótesis específica 3.....98

Tabla 43 Hipótesis específica 4.....99

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las condiciones laborales en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, provincia de Ica, durante los años 2023-2024. El estudio fue de tipo básico, nivel relacional- descriptiva y diseño no experimental de corte transversal - correlacional, con una muestra de 248 trabajadores distribuidos proporcionalmente según régimen laboral. Se aplicaron técnicas de observación, encuesta y análisis documental, empleando como instrumentos cuestionarios, fichas de observación y registro de datos, procesados mediante SPSS. Los resultados descriptivos evidenciaron que el 48.4 % de los trabajadores percibieron sus condiciones laborales en un nivel medio, lo que refleja cumplimiento parcial de estándares, mientras que el 55.6 % reportó un nivel alto en eficacia administrativa, lo cual muestra una gestión orientada a resultados y eficiencia. En el análisis inferencial, el coeficiente Rho de Spearman fue 0.478 con una significancia bilateral de 0.000, lo que confirma una correlación moderada y positiva entre las variables. Se concluye que las condiciones laborales influyen significativamente en la eficacia administrativa, destacando la necesidad de mejorar los aspectos laborales para potenciar aún más la gestión institucional.

Palabras claves: condiciones laborales, eficacia administrativa, gestión universitaria, trabajadores.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of working conditions on the administrative efficiency of the San Luis Gonzaga National University, in the province of Ica, during the years 2023-2024. The study was basic, relational, and non-experimental in design, with a cross-sectional sample of 248 workers distributed proportionally according to employment status. Observation, survey, and document analysis techniques were applied, using questionnaires, observation sheets, and data records as instruments, which were processed using SPSS. The descriptive results showed that 48.4% of workers perceived their working conditions to be at an average level, reflecting partial compliance with standards, while 55.6% reported a high level of administrative efficiency, indicating results-oriented and efficient management. In the inferential analysis, Spearman's Rho coefficient was 0.478 with a bilateral significance of 0.000, confirming a moderate and positive correlation between the variables. It is concluded that working conditions significantly influence administrative efficiency, highlighting the need to improve working conditions to further enhance institutional management.

Keywords: working conditions, administrative efficiency, university management, workers.

I. INTRODUCCÍON

En la actualidad, las universidades públicas enfrentan el reto de consolidar una gestión administrativa eficiente que responda a las demandas de la sociedad, los estudiantes y la comunidad académica. La eficacia administrativa constituye un factor determinante en el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que permite garantizar el adecuado uso de los recursos, la transparencia en los procesos y la calidad de los servicios ofrecidos. En este contexto, la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, como casa superior de estudios con larga tradición en la región Ica, requiere fortalecer sus capacidades organizativas y operativas para responder a los retos del presente.

Un aspecto fundamental que incide directamente en la eficacia administrativa está relacionado con las condiciones laborales de sus trabajadores. Estas condiciones comprenden factores como Salud y seguridad en el trabajo, remuneración mensual, beneficios laborales, horario laboral, así como los recursos e infraestructuras disponibles para el desempeño de funciones. Dichos elementos, cuando no se encuentran en equilibrio o son insuficientes, pueden generar limitaciones en la productividad, desmotivación y resistencia al cambio, afectando el logro de metas institucionales.

El vínculo entre condiciones laborales y eficacia administrativa no solo tiene una connotación organizacional, sino también social y académica. Una gestión administrativa eficaz en la universidad pública contribuye a la mejora continua de los procesos educativos, investigativos y de extensión, los cuales impactan en la formación de profesionales competentes. Por ello, resulta pertinente analizar de qué manera las condiciones laborales influyen en la eficacia administrativa, considerando que el recurso humano constituye el pilar central para la sostenibilidad de la institución.

En el caso de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, los años 2023-2024 han estado marcados por procesos de modernización administrativa y exigencias de acreditación, lo cual demanda una evaluación más rigurosa del desempeño institucional. En este escenario, es necesario comprender si las condiciones laborales que poseen los trabajadores administrativos

permiten alcanzar los niveles de eficacia requeridos para una gestión eficiente y orientada a resultados.

El presente estudio tiene como finalidad identificar la relación existente entre las condiciones laborales y la eficacia administrativa, a fin de aportar evidencias que contribuyan a la toma de decisiones y a la formulación de estrategias que fortalezcan el desarrollo organizacional. Asimismo, busca generar un espacio de reflexión sobre la importancia de mejorar el entorno laboral, no solo como un derecho de los trabajadores, sino como un componente esencial para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

De esta manera, la investigación se justifica en la necesidad de ofrecer un análisis integral que permita comprender la dinámica interna de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga y plantear propuestas de mejora sostenibles. Los resultados obtenidos se constituyen en un aporte académico y práctico, orientado a fortalecer la calidad de la gestión universitaria y a consolidar un modelo de administración eficiente en beneficio de la comunidad educativa y de la sociedad en general.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Ordoñez (2021) realizo en Quito – Ecuador, la investigación titulada: Transformaciones en las condiciones laborales de las trabajadoras del sector público del Ecuador a partir de la COVID-19; llegando a la conclusión: Las consecuencias inmediatas, además del miedo y desesperanza ante la enfermedad y la muerte, se visibilizaron en la quiebra de empresas y los despidos masivos en sectores públicos y privados. Los trabajadores que pudieron mantener sus empleos fueron afectados en sus derechos laborales, extendiendo las jornadas de trabajo con salarios reducidos y peores condiciones de trabajo. Entre esos trabajadores que no fueron despedidos están aquellos con mayores ingresos, trabajos estables, mayor nivel de educación, con posibilidad de realizar trabajo remoto. Por otro lado, también están los trabajadores con menores calificaciones y remuneraciones, dedicados a trabajos esenciales y servicios de primera línea. En este grupo, se encuentra un gran porcentaje de mujeres (p.70)

Cisneros (2019) realizo en Cali – Colombia, la tesis titulada: Condiciones laborales y salud mental en los trabajadores administrativos de una institución pública de educación superior del cauca. Estudio cuantitativo, transversal y observacional. Resultados: Las condiciones laborales inapropiadas en las dimensiones, exigencias emocionales, ritmo de trabajo, doble presencia, justicia en el trabajo, calidad de liderazgo, previsibilidad, conflicto del rol, inseguridad sobre el empleo, inseguridad sobre las condiciones de trabajo, aumentan entre 1,9 a 5,7 veces la probabilidad de desarrollar ansiedad y/o depresión. La prevalencia para trastornos de salud mental fue de 36,84% (n=84); para depresión fue del 31,14% (n=71) y para ansiedad del 26,32% (n=60). Adicionalmente se halló asociación entre el género femenino y la ansiedad y entre la forma de vinculación y la ansiedad y depresión. Conclusiones: Condiciones laborales inapropiadas en nueve dimensiones laborales ejercen efectos nocivos para la salud ocasionando ansiedad y depresión con prevalencias por encima de lo esperado (p.7)

Vacca (2022) realizo en Bogotá – Colombia, la tesis titulada: La incidencia de las Condiciones Laborales sobre la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería en un Hospital Regional de la Ciudad de Yopal, Colombia. Estudio correlacional – descriptivo. Conclusión: que las condiciones laborales del Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E (HORO), cumplen significativamente las necesidades del personal de enfermería, sin embargo, se deben fortalecer las dimensiones de Soporte Institucional, Seguridad en el trabajo y Tiempo libre. Dicho personal presenta satisfacción significativa referente a las demás dimensiones, por lo que impactan en su Calidad de Vida Laboral (p. 96).

1.1.2. Antecedentes nacionales

Huancapaza (2023) realizo en Tacna – Perú, la tesis de maestría titulada: Gestión administrativa y condiciones laborales del personal de la unidad de gestión educativa local de Tacna en tiempos de pandemia por el covid-19, año 2020; tipo Básica, diseño no experimental descriptivo correlacional; llegando a las conclusiones: Se demostró que efectivamente el nivel de Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL – Tacna) en tiempos de pandemia por el COVID-19, durante el año de confinamiento 2020, ha sido moderado, esto debido

al comportamiento de las dimensiones “Recurso Humano” con una media de 2,68 (Tabla 11) y “Recursos Financiero” con una media de 3,01. Se corroboró el nivel de Condiciones Laborales del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL – Tacna), es moderado, por el mimo hecho que se viene laborando en tiempos de pandemia por el COVID-19, desde el encierro en hogares por el confinamiento vivido durante el año 2020. Dicho comportamiento se deduce de las dimensiones “Condiciones Laborales Específicas” con una media de 2,72 “Condiciones Materiales” 2,82 y “Condiciones Sociales” con una media de 2,87 (p. 127).

Salazar (2023) realizó en Lima – Perú, la tesis de maestría titulada: Percepción de la gestión administrativa y satisfacción de los usuarios internos del gobierno regional, Apurímac, Perú 2023. Tipo aplicada, nivel observacional correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Conclusión: existe una relación positiva y significativa (0.000; rho=0.618) entre la percepción de la gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios internos del gobierno regional de Apurímac 2023, lo que significa que a mayor percepción de buena gestión administrativa mayor satisfacción del usuario interno (p. 59)

Pacora (2021) realizo en Huacho – Perú, la tesis titulada: Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Huaura 2019. Tipo Básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental. Conclusión: Los resultados del análisis de correlación se aprecian que la significancia bilateral es de .001 < .05 y el coeficiente de correlación es de .437. De tal manera se rechaza la Hipótesis nula y se determina que existe relación directa y buena entre ambas variables.

1.1.3. Antecedentes locales

Auccasi (2021) realizo en Ica – Perú, la tesis titulada: Liderazgo directivo y su relación con la gestión administrativa en el Hospital Santa María del Socorro de Ica – 2017. Tipo Básica, nivel relacional. Tuvo como resultado que existe una relación alta, positiva y significativa entre las variables de estudio (liderazgo directivo y gestión administrativa); ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación r de Pearson de 0,845 y un p-valor de 0,000. Estos hallazgos permiten

señalar que a un alto liderazgo directivo le corresponde una alta gestión administrativa, y en su defecto a un bajo liderazgo directivo le corresponde una baja gestión administrativa.

Huamani (2022) realizo en Ica – Perú, la tesis titulada: Las políticas públicas y la eficacia de la gestión administrativa en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, año 2019-2020. Tipo Básica, enfoque cuantitativo, Nivel descriptiva correlacional y diseño no experimental. La validación estadística de la hipótesis, según técnica del Chi Cuadrado, al 95% de confiabilidad y margen de error del 5%, tuvo como resultado 438.7 siendo mayor al valor crítico de 53.3835; razón por la cual se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis general, lo que permitió concluir que: Las políticas públicas acerca del contenido, estrategias, alcance, integración de actividades y gestión del conocimiento influyen en la eficacia de la gestión administrativa en la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Condiciones laborales

Se refieren al conjunto de elementos o factores que establecen la relación entre el colaborador y el centro de trabajo (entidad o empresa). Es decir, comprende la situación, seguridad y calidad del entorno laboral.

1.2.1.1. Elementos de las condiciones de trabajo

- La remuneración
- La jornada laboral
- Condición: nombrado o contratado
- Jerarquía ocupacional
- Vacaciones
- Beneficios sociales

1.2.1.2. Importancia

Implica el establecimiento de condiciones óptimas que reflejan la seguridad, bienestar y salud en el trabajo; ya que mejora las relaciones y clima laboral, además, reduce el absentismo laboral, incrementa el compromiso del trabajador, estimula la motivación y productividad, dentro

de un entorno físico cómodo, herramientas adecuadas y factores psicosociales equilibrados, respetando el desarrollo del trabajador y de la organización, para favorecer la lealtad, identidad y retención del trabajador.

1.2.1.3. Factores para mejorar las condiciones laborales.

- Evaluación continua. – Con el fin de identificar las áreas o departamentos de mejora y de esa manera fortalecer el desarrollo personal y profesional.
- Comunicación abierta. – Con el propósito de que cada colaborador pueda expresar sus puntos de vista y proponer o sugerir acciones de mejora institucional.
- Formación y desarrollo. – Capacitar, entrenar y brindar oportunidades de desarrollo, para fortalecer capacidades y competencias del colaborador, dentro del contexto de las buenas condiciones laborales.
- Incentivos y recompensas. – En función al esfuerzo realizado, para motivar y crear adecuadas condiciones de trabajo con la finalidad de maximizar resultados organizacionales y personales.

1.2.2. Eficacia administrativa

Chiavenato (2003) considera la eficacia como el logro de los objetivos, mantenimiento del sistema interno y la adaptación al ambiente externo (p. 53). Es decir, Implica hacer las cosas correctas para maximizar los resultados de las actividades administrativas en las entidades.

1.2.2.1. Medidas de la eficacia administrativa

Según Chiavenato (2003) se consideran las siguientes:

- Capacidad de la administración para reclutar, seleccionar y mantener la fuerza laboral adecuada.
- Mantener niveles elevados de moral del colaborador y satisfacción en el trabajo
- Bajos niveles de rotación y ausentismo del trabajador
- Establecer lineamientos para mantener buenas relaciones interpersonales entre los integrantes de las organizaciones.
- Percepción y conocimiento de los objetivos generales de la entidad. (p.51)

1.2.2.2. Etapas del proceso administrativo

Anzola (2000) señala las siguientes atapas:

- Planeación: Considera los objetivos que se pretenden alcanzar en el tiempo y las actividades que se van a efectuar para lograr los mismos. Teniendo en cuenta los tiempos y plazos determinados.
- Organización: Permite organizar quien y que departamento va a realizar las actividades para alcanzar las metas propuestas. Es decir, asignar funciones y determinar responsabilidades.
- Dirección: Permite asignar la responsabilidad de liderazgo de los equipos de trabajo para ejecutar lo planeado; mediante la motivación, comunicación y políticas efectivas para dirigir entidades.
- Control: Como función administrativa tiene el rol de garantizar que las cosas en las organizaciones se hagan de manera correcta, comparando los resultados obtenidos con lo planeado para detectar deficiencias y aplicar las correcciones que permitan alcanzar las metas (p.5).

1.3. Formulación del problema.

La problemática de investigación referente a las condiciones laborales permitio conocer cuáles son los factores físicos, psicológicos y ambientales en las cuales el trabajador de la UNICA labora y que resultados puede arribar en cada ejercicio económico, basado en objetivos y metas que se plantean como organización.

Entonces, Maravi (2004) expresa que el planteamiento del problema de la investigación debe formularse mediante preguntas apropiadas que establezcan relaciones entre las variables y que conlleven a una investigación de forma concreta (p. 137)

1.3.1. Problema general

¿De qué manera las condiciones laborales influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024?

1.3.2. Problemas específicos

PE1. ¿De qué manera la salud y seguridad en el trabajo influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023-2024?

PE2. ¿De qué manera la remuneración mensual influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024?

PE3. ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024?

PE4. ¿De qué manera el horario laboral influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024?

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

1.4.1. Justificación

Ormeño (2014) considera la justificación como el sustento, con argumentos convincentes la realización de un estudio, señalando por que se va a llevar a cabo la investigación. (p. 64)

Justificación teórica: Tiene como propósito analizar el conocimiento existente, deliberar sobre una teoría o contrastar resultados, tendiente a solucionar el problema, referente a las condiciones laborales y la eficacia administrativa

Justificación practica: La tesis tuvo justificación practica cuando su ejecución ayuda a resolver un problema; basado en el bienestar del colaborador.

Justificación metodológica: Para la elaboración y desarrollo del proyecto, se tomó en cuenta las etapas o fases del método científico, que permite generar solución confiable dentro del contexto de viabilidad y validez de los resultados arribados acorde a la problemática de investigación.

1.4.2. Importancia

La tesis fue importante, porque sus resultados reflejaron la real situación de las condiciones laborales y la eficacia administrativa en la UNICA, dando lugar al bienestar, seguridad y salud del colaborador.

Por lo tanto, frente a los acontecimientos, medios y herramientas de trabajo asignados los resultados están en relación con el logro de objetivos, metas y productividad; resaltando en ello el entorno laboral positivo, motivación laboral, entre otros aspectos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la influencia de las condiciones laborales en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

1.5.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la influencia de la salud y seguridad en el trabajo en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, años 2023-2024.

OE2. Determinar la influencia de la remuneración mensual en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

OE3. Determinar la influencia de los beneficios laborales en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

OE4. Determinar la influencia del horario laboral en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

1.6. Hipótesis y variables de la investigación

1.6.1. Hipótesis

1.6.2. Hipótesis general

Las condiciones laborales influyen directamente en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

1.6.3. Hipótesis específicas

HE1. La salud y seguridad en el trabajo influyen en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, años 2023- 2024.

HE2. La remuneración mensual influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

HE3. Los beneficios laborales influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

HE4. El horario laboral influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

1.6.4. Variables

Variable independiente: Condiciones laborales

Variable dependiente: Eficacia administrativa

1.6.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones
Condiciones laborales (V.I)	Comprende la asignación de herramientas y medios para que el trabajador pueda cumplir oportunamente sus actividades basado en el bienestar laboral	*Salud y seguridad en el trabajo *Remuneración mensual *Beneficios laborales *Horario laboral
Eficacia administrativa (V.D)	Implica la maximización de los resultados en función a los objetivos y metas establecidas	*Logro de objetivos y metas *Recursos utilizados *Productividad laboral

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

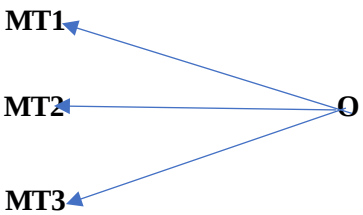
La presente investigación fue básica, según Ávila (2001) establece que dicha investigación, se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico; de tal manera que el investigador se esfuerza por conocer y entender mejor la problemática (p.37)

2.1.2. Nivel de investigación

La investigación fue de nivel relacional, y de acuerdo con Ávila (2001) señala que la investigación de nivel descriptiva tiene como objetivo determinar las características o elementos de una realidad, así como la relación entre variables en un determinado momento o lugar (p.41)

2.1.3. Diseño de investigación

El diseño utilizado es el no experimental, de corte transversal - correlacional; cuyo esquema es el siguiente:



Donde: MT1 a MT3: Representan la muestra de estudio según tiempo régimen y condición laboral

O: Representa la observación a la muestra

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Bernal (2010) expresa que la población comprende la totalidad de elemento o individuos que tienen características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia (p.160).

Por lo tanto, la población según problemática de estudio estuvo integrada por todos los trabajadores de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, de los cuales de la Ley 276 son 301 nombrados, contratados plazo fijo ley 276 son 91 y del régimen CAS 1057 corresponden 302

trabajadores; dando un total de 694 trabajadores. Información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos de la UNICA.

Tabla 2

Distribución de población

Régimen laboral	N° de trabajadores
Nombrados ley 276	301
Contratados plazo fijo ley 276	91
CAS 1057	302
Total	**694**

2.2.2. Muestra

Considerando el total de la población, el tamaño de la muestra se determinó con la formula cuando se conoce el total de integrantes inmersos en el estudio, al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error.

$$n = \frac{z^2pqN}{e^{2(N-1)+z^2pq}}$$

Dónde: n = Tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito = 0.5

q = probabilidad de fracaso = 0.5

z = Nivel de confianza = 95%

e = margen de error = 5%

N = Población = 694

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)\ (0.5)\ (694)}{(0.05)^2(694-1) + (1.96)^2(0.5)\ (0.5)}$$

n = 248 trabajadores, que representa el 35.73% de la población

Tabla 3

Afijación proporcional

Régimen laboral	Población	Muestra 35.73%
Nombrados ley 276	301	108
Contratados plazo fijo ley 276	91	32
CAS 1057	302	108
Total	**694**	**248**

2.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas utilizadas fueron:

- **La observación:** conllevó a obtener los datos en forma preliminar, desde el lugar donde sucede la problemática. Se rige por el método científico, convirtiéndose en una tarea descriptiva que registra el modo en que ocurren los hechos, implicando un proceso activo de selección y clasificación mental, para ordenar los percibido u observado.
- **La encuesta:** permitió recabar datos mediante opiniones o puntos de vista en relación con la problemática de estudio. Comprende un conjunto de preguntas prediseñadas, dirigidas a una muestra socialmente representativa de sujetos, que tiene como propósito medir la relación entre las variables de estudio.
- **Análisis documental:** permitió revisar los documentos que proporcionaron información sobre el tema de estudio.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

Concordante a la problemática y técnicas determinadas, se tuvo en cuenta la ficha de observación, el cuestionario y la ficha de registro de datos acerca de los documentos revisados.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Las técnicas utilizadas para el procesamiento de los datos fueron las siguientes:

- **Clasificación de datos:** permitió ordenar los datos recolectados en función a las variables, dimensiones y objetivos de investigación.
- **Tabulación de datos:** sirvió para procesar los datos, mediante el conteo de las respuestas en forma manual o sistematizada, siendo útil para la distribución de las frecuencias.
- **Tablas y representaciones estadísticas:** permitió construir las tablas por preguntas o dimensiones, dando lugar a establecer el porcentaje correspondiente, así como las gráficas que indican los resultados arribados.
- **SPSS:** programa estadístico que permitió comprobar las hipótesis en relación con los resultados obtenidos y las frecuencias esperadas.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de variable: condiciones laborales

Figura 1

Presentación, identidad y buen desempeño les otorgan uniforme en su centro de trabajo

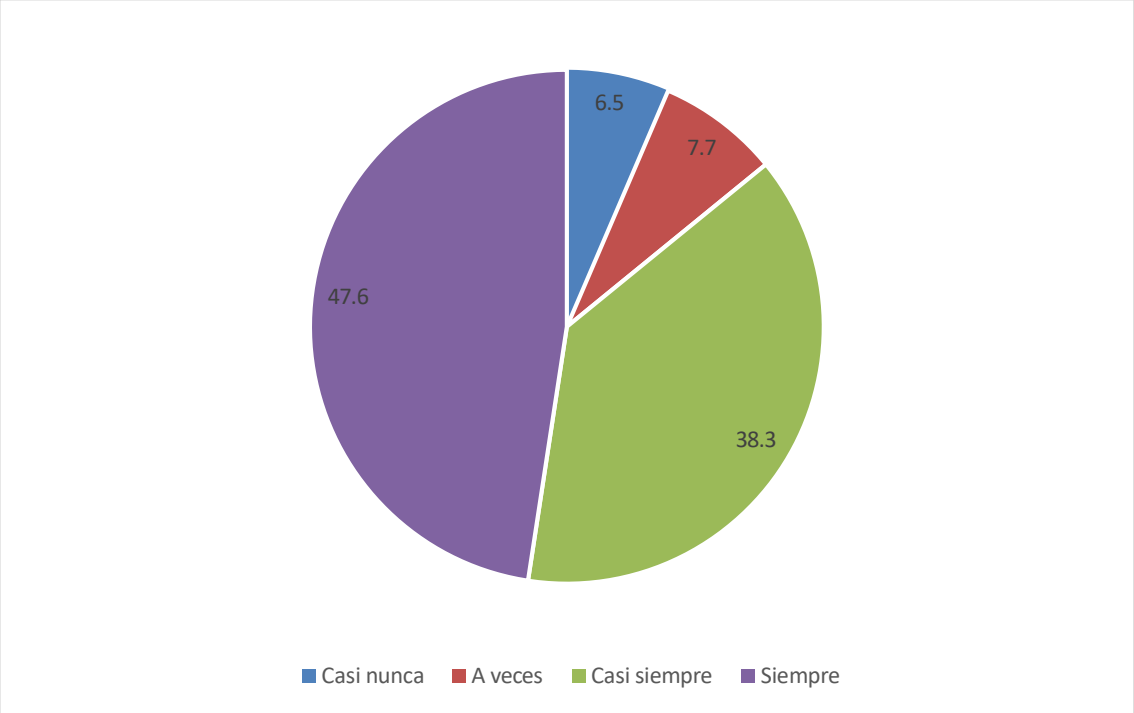


Tabla 4

Presentación, identidad y buen desempeño les otorgan uniforme en su centro de trabajo

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	16	16	6.5	6.5
A veces	19	35	7.7	14.1
Casi siempre	95	130	38.3	52.4
Siempre	118	248	47.6	100.0
Total	248		100.0	

Los resultados obtenidos en relación con la pregunta “Presentación, identidad y buen desempeño les otorgan uniforme en su centro de trabajo” evidencian una tendencia positiva en la percepción de los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

En primer lugar, el 47.6% de los encuestados afirmó que siempre recibe uniforme, lo cual refleja un esfuerzo institucional por garantizar la presentación personal, fortalecer la identidad corporativa y promover la uniformidad entre el personal administrativo. Este grupo constituye la mayoría y evidencia la existencia de una práctica relativamente consolidada.

En segundo lugar, el 38.3% indicó que casi siempre se les otorga uniforme, lo que demuestra que este beneficio es reconocido, aunque con cierta irregularidad. Esta cifra sugiere que, si bien existe una política de entrega, en algunos casos puede estar limitada por aspectos logísticos, administrativos o presupuestales.

Por otra parte, el 7.7% de los trabajadores señaló que solo a veces recibe uniforme, lo que indica que un grupo reducido no percibe este beneficio de manera constante. Esta situación puede generar percepciones de desigualdad y afectar el nivel de satisfacción laboral.

Finalmente, el 6.5% manifestó que casi nunca recibe uniforme, representando la menor proporción, pero que igualmente refleja la existencia de vacíos en la cobertura de este beneficio institucional.

En conjunto, los resultados muestran que más del 85% de los encuestados (suma de “siempre” y “casi siempre”) reconoce la entrega de uniformes como una práctica frecuente. Sin embargo, los porcentajes menores evidencian la necesidad de reforzar la equidad en las condiciones laborales para asegurar que todos los trabajadores accedan a este beneficio en igualdad de condiciones.

En términos de gestión administrativa, la provisión de uniformes no solo tiene un valor simbólico, sino también funcional, ya que contribuye a fortalecer la identidad institucional, la motivación y la cohesión del personal, incidiendo en una mayor eficacia administrativa.

Figura 2

Los equipos que les brindan son los adecuados para un buen desempeño

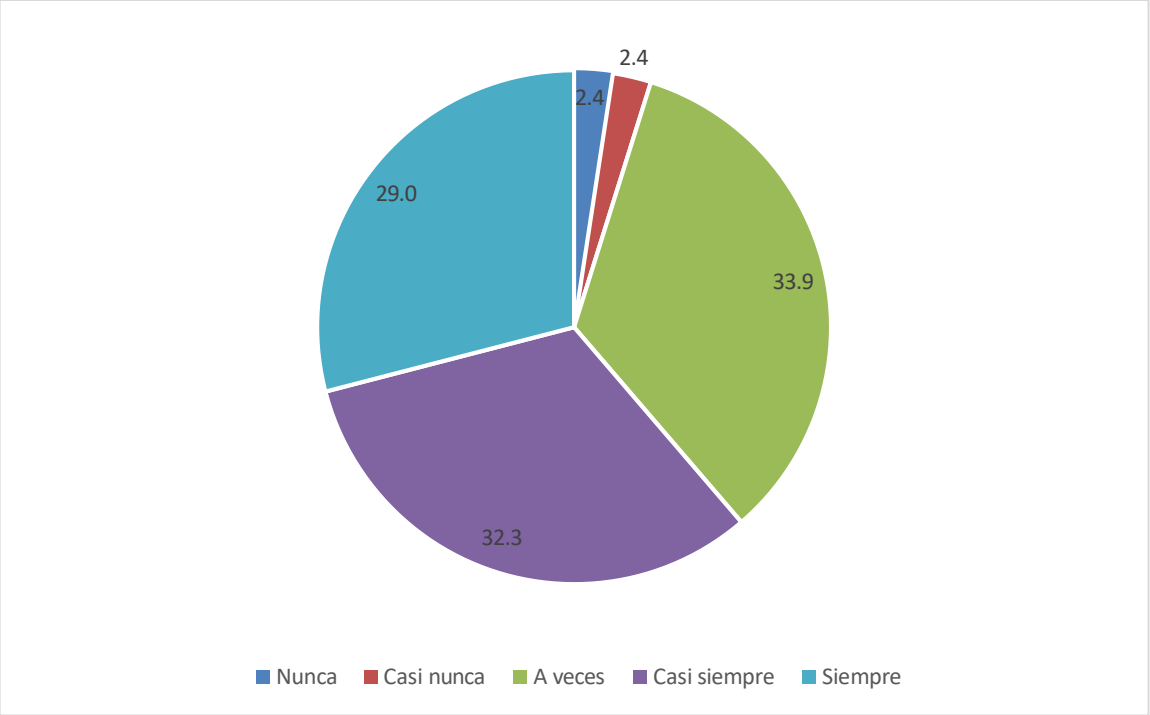


Tabla 5

Los equipos que les brindan son los adecuados para un buen desempeño

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6	2.4	2.4
Casi nunca	6	12	2.4	4.8
A veces	84	96	33.9	38.7
Casi siempre	80	176	32.3	71.0
Siempre	72	248	29.0	100.0
Total	248		100.0	

Los resultados obtenidos en relación con la pregunta “Los equipos que les brindan son los adecuados para un buen desempeño” reflejan percepciones diversas entre los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga respecto a las condiciones laborales vinculadas a los recursos materiales.

En primer lugar, el 33.9% de los encuestados respondió que a veces cuentan con equipos adecuados, lo que constituye la mayor proporción. Este dato sugiere que, aunque existe cierta disponibilidad de recursos, su entrega o calidad no es constante, generando una percepción de insuficiencia en la dotación para un desempeño eficiente.

En segundo lugar, el 32.3% manifestó que casi siempre dispone de equipos adecuados, lo cual representa una proporción cercana a la mayor. Este resultado indica que un sector significativo reconoce avances en la provisión de recursos, aunque no en un nivel pleno de regularidad.

Por otra parte, el 29.0% señaló que siempre recibe equipos apropiados para su labor, lo que refleja que casi una tercera parte de los trabajadores sí percibe condiciones satisfactorias. No obstante, este porcentaje, al no alcanzar la mayoría, pone de relieve que la universidad aún enfrenta limitaciones en la dotación equitativa y permanente de equipos.

En contraste, los porcentajes minoritarios corresponden al 2.4% que indicó casi nunca y otro 2.4% que manifestó nunca disponer de equipos adecuados. Aunque representan una proporción pequeña, evidencian la existencia de casos críticos que requieren atención prioritaria, ya que la ausencia de recursos básicos puede afectar seriamente la eficacia administrativa.

En conjunto, los resultados muestran que más del 60% de los trabajadores (suma de “casi siempre” y “siempre”) percibe una dotación positiva de equipos, aunque todavía insuficiente. La mayor concentración en la categoría “a veces” revela una percepción intermedia que expresa insatisfacción parcial.

Esto implica que la universidad debe fortalecer su política de provisión de equipos, asegurando su actualización y mantenimiento, ya que disponer de recursos adecuados no solo mejora el rendimiento laboral, sino también contribuye directamente a la eficacia administrativa institucional.

Figura 3

La iluminación y mobiliario asignado es el óptimo para maximizar la gestión administrativa en la UNICA

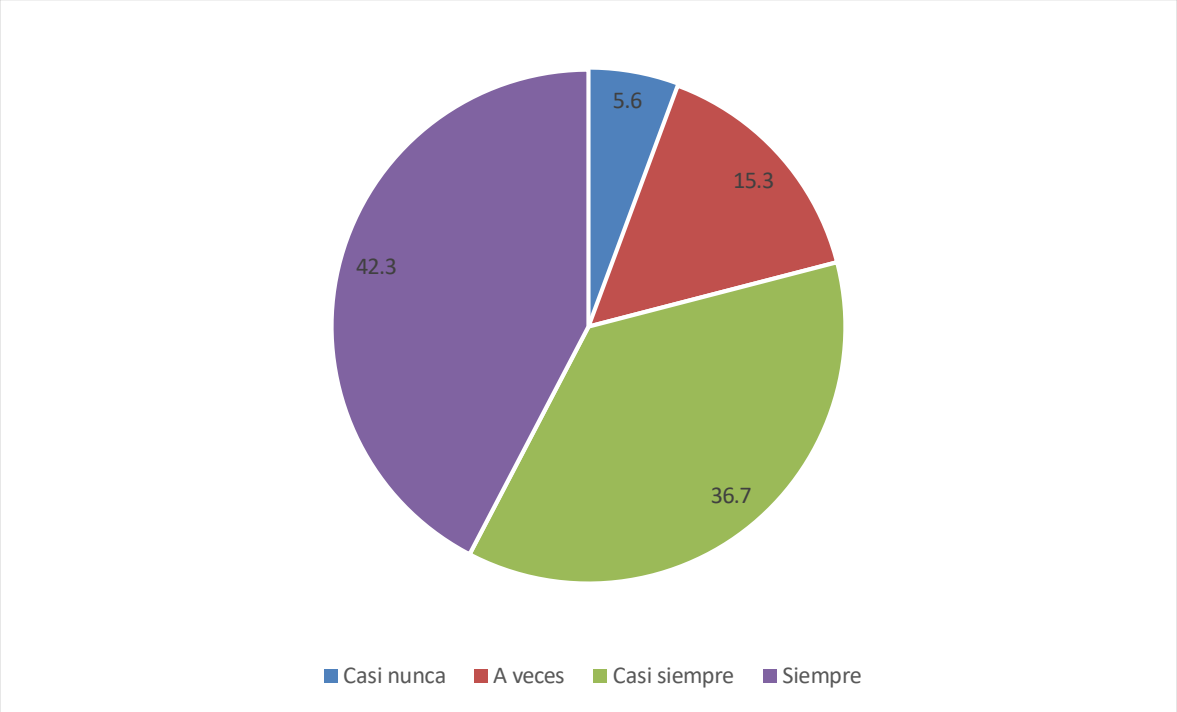


Tabla 6

La iluminación y mobiliario asignado es el óptimo para maximizar la gestión administrativa en la UNICA

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	14	14	5.6	5.6
A veces	38	52	15.3	21.0
Casi siempre	91	143	36.7	57.7
Siempre	105	248	42.3	100.0
Total	248		100.0	

Los resultados obtenidos frente a la pregunta “La iluminación y mobiliario asignado es el óptimo para maximizar la gestión administrativa en la UNICA” permiten observar una tendencia predominantemente positiva en la percepción de los trabajadores administrativos respecto a este aspecto de sus condiciones laborales.

En primer lugar, el 42.3% de los encuestados indicó que siempre cuenta con iluminación y mobiliario adecuados, lo que refleja que una proporción significativa de trabajadores reconoce la existencia de un entorno físico favorable que contribuye al desarrollo de sus funciones. Este resultado constituye una fortaleza institucional, pues disponer de espacios apropiados mejora la comodidad, la productividad y la eficacia en la gestión.

En segundo lugar, el 36.7% señaló que casi siempre dispone de estos recursos, lo cual representa un porcentaje también considerable. Aunque manifiesta satisfacción, este grupo deja entrever que aún existen ciertos momentos o áreas donde el mobiliario y la iluminación no alcanzan los niveles óptimos esperados.

Por otra parte, el 15.3% respondió que solo a veces cuenta con condiciones adecuadas de mobiliario e iluminación, lo que evidencia una percepción intermedia. Este grupo sugiere que no todos los ambientes administrativos se encuentran en igualdad de condiciones, generando disparidades que podrían afectar el desempeño de algunos trabajadores.

Finalmente, el 5.6% manifestó que casi nunca percibe condiciones óptimas, porcentaje que, aunque minoritario, pone en evidencia la necesidad de atender casos específicos donde la infraestructura no cumple con los estándares mínimos requeridos para el desarrollo de la labor administrativa.

En conjunto, los resultados muestran que más del 79% de los trabajadores (suma de “siempre” y “casi siempre”) reconoce la existencia de condiciones físicas adecuadas en cuanto a iluminación y mobiliario. Sin embargo, la existencia de porcentajes intermedios y bajos indica que aún persisten limitaciones que deben ser atendidas.

Desde la perspectiva de la gestión administrativa, contar con un entorno físico apropiado no solo impacta en el bienestar del trabajador, sino que también incide directamente en la eficiencia, la calidad del servicio y la imagen institucional. Por ello, garantizar el acceso equitativo a espacios óptimos debe consolidarse como parte de las políticas de mejora continua de la universidad.

Figura 4

El ambiente o lugar asignado para desempeñar funciones es el adecuado

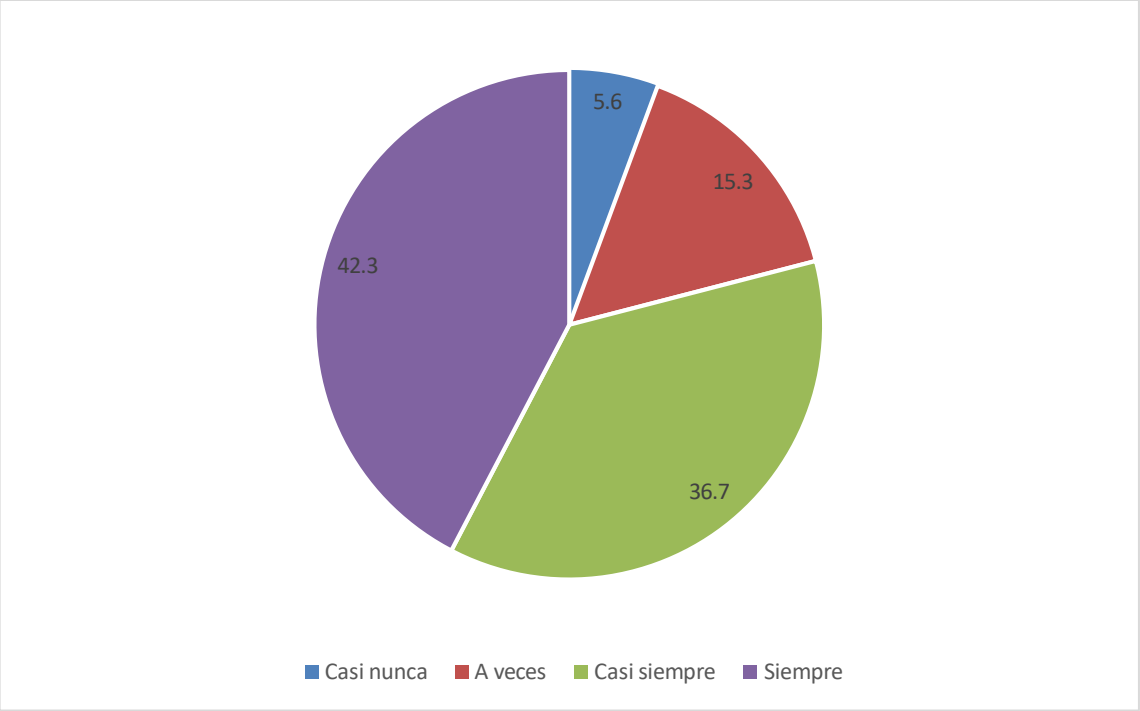


Tabla 7

El ambiente o lugar asignado para desempeñar funciones es el adecuado

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	14	14	5.6	5.6
A veces	38	52	15.3	21.0
Casi siempre	91	143	36.7	57.7
Siempre	105	248	42.3	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la pregunta “El ambiente o lugar asignado para desempeñar funciones es el adecuado”, los resultados obtenidos reflejan una tendencia predominantemente positiva en la percepción de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

El 42.3% de los encuestados manifestó que siempre considera adecuado el ambiente o lugar de trabajo asignado, lo que evidencia que una parte significativa de los colaboradores cuenta con espacios apropiados para desarrollar sus funciones administrativas de manera eficiente. Este

porcentaje constituye una fortaleza institucional, pues disponer de ambientes adecuados se relaciona con mayor comodidad, motivación y productividad.

En segundo lugar, el 36.7% indicó que casi siempre el lugar de trabajo es adecuado, lo que representa un sector importante que, si bien percibe condiciones favorables, también identifica ciertas limitaciones que impiden una satisfacción plena. Este grupo sugiere que aún existen áreas o situaciones donde el ambiente laboral no es completamente óptimo.

Por otra parte, el 15.3% respondió que solo a veces su lugar de trabajo es adecuado, lo que refleja que un sector minoritario de trabajadores enfrenta condiciones laborales intermedias que podrían afectar su desempeño y limitar la eficacia administrativa en determinadas circunstancias.

Finalmente, el 5.6% señaló que casi nunca considera adecuado su ambiente laboral, lo que, aunque constituye la menor proporción, revela la existencia de casos críticos que requieren atención prioritaria, ya que un espacio inadecuado puede impactar de manera negativa en la calidad del trabajo y en la satisfacción del personal.

En términos generales, los resultados muestran que más del 79% de los trabajadores (sumando “siempre” y “casi siempre”) percibe un entorno adecuado para el desarrollo de sus funciones. Sin embargo, la existencia de porcentajes intermedios y bajos demuestra que la universidad aún debe fortalecer la infraestructura y condiciones de trabajo, con el fin de garantizar equidad en todos los espacios administrativos.

Desde la perspectiva de gestión institucional, contar con ambientes adecuados no solo mejora la eficiencia en las labores, sino que también genera bienestar organizacional y refuerza el compromiso del personal con los objetivos institucionales.

Figura 5

La distribución del lugar de trabajo está acorde a los procedimientos de las actividades a realizar en el centro de trabajo

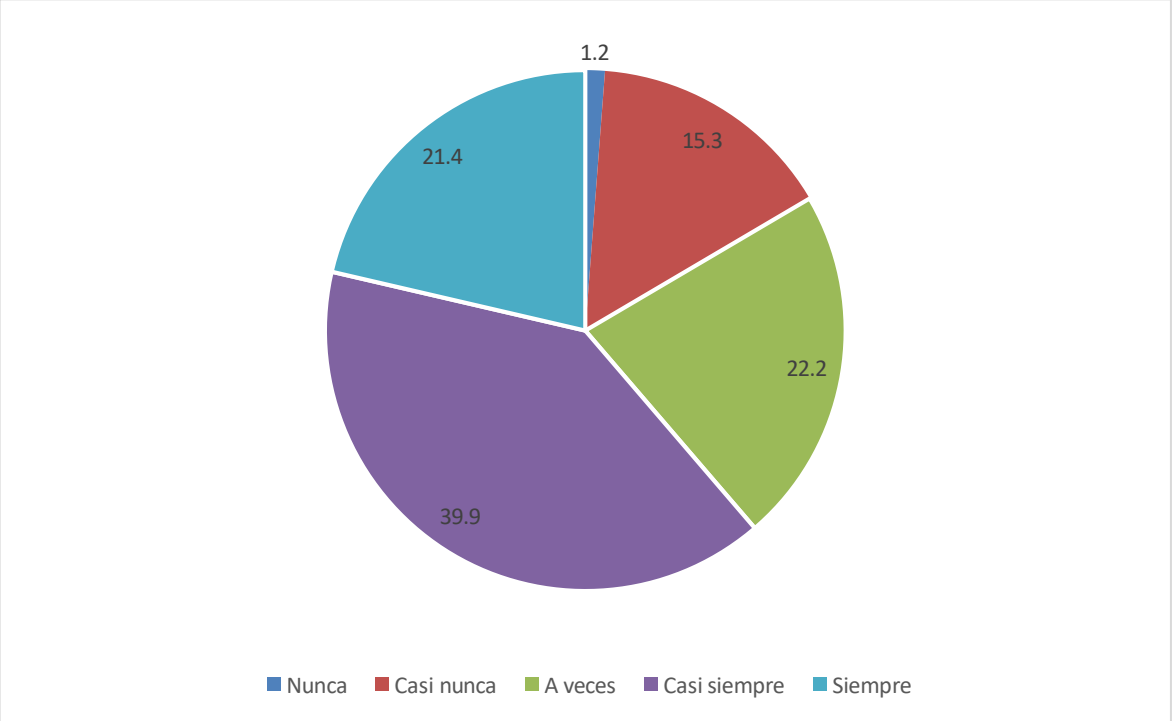


Tabla 8

La distribución del lugar de trabajo está acorde a los procedimientos de las actividades a realizar en el centro de trabajo

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3	1.2	1.2
Casi nunca	38	41	15.3	16.5
A veces	55	96	22.2	38.7
Casi siempre	99	195	39.9	78.6
Siempre	53	248	21.4	100.0
Total	248		100.0	

Respecto a la pregunta “La distribución del lugar de trabajo está acorde a los procedimientos de las actividades a realizar en el centro de trabajo”, los resultados muestran percepciones diversas entre los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

En primer lugar, el 39.9% de los encuestados indicó que casi siempre la distribución del lugar de trabajo es adecuada, lo que revela una percepción mayoritaria de conformidad, aunque no absoluta. Este resultado refleja en general, los espacios permiten el desarrollo de actividades administrativas, con algunas limitaciones que impiden alcanzar una satisfacción plena.

En segundo lugar, el 22.2% señaló que a veces la distribución es la adecuada, lo que refleja que una parte significativa de los trabajadores percibe condiciones intermedias, donde los espacios asignados cumplen parcialmente con las necesidades de sus funciones. Esta categoría alerta sobre la falta de uniformidad en infraestructura y organización de los ambientes de trabajo.

Asimismo, el 21.4% respondió que siempre la distribución es adecuada, lo que representa un grupo de trabajadores que sí reconoce ambientes plenamente funcionales y alineados a los procedimientos administrativos. Sin embargo, este porcentaje resulta inferior a las categorías intermedias, lo cual indica que no todos los ambientes están en óptimas condiciones.

En el extremo opuesto, el 15.3% manifestó que casi nunca la distribución del lugar de trabajo es la adecuada, lo cual representa un grupo considerable que enfrenta limitaciones significativas en el desarrollo de sus funciones. Este resultado evidencia desigualdades en la asignación y organización de los espacios.

Finalmente, un 1.2% afirmó que nunca encuentra adecuada la distribución de su lugar de trabajo, lo que, aunque minoritario, refleja la existencia de casos críticos que requieren atención urgente.

En conjunto, los resultados muestran que más del 61% de los trabajadores (suma de “siempre” y “casi siempre”) percibe una distribución favorable, mientras que el 38% restante presenta opiniones entre intermedias y negativas. Esto implica que, si bien la universidad ha avanzado en la organización de sus espacios, aún existen deficiencias que impactan en la eficacia administrativa.

Garantizar una adecuada distribución de los ambientes de trabajo no solo favorece el cumplimiento de las tareas, sino que también incide en la eficiencia organizacional y en la calidad del servicio administrativo.

Figura 6

Las condiciones laborales en la UNICA previenen accidentes de trabajo

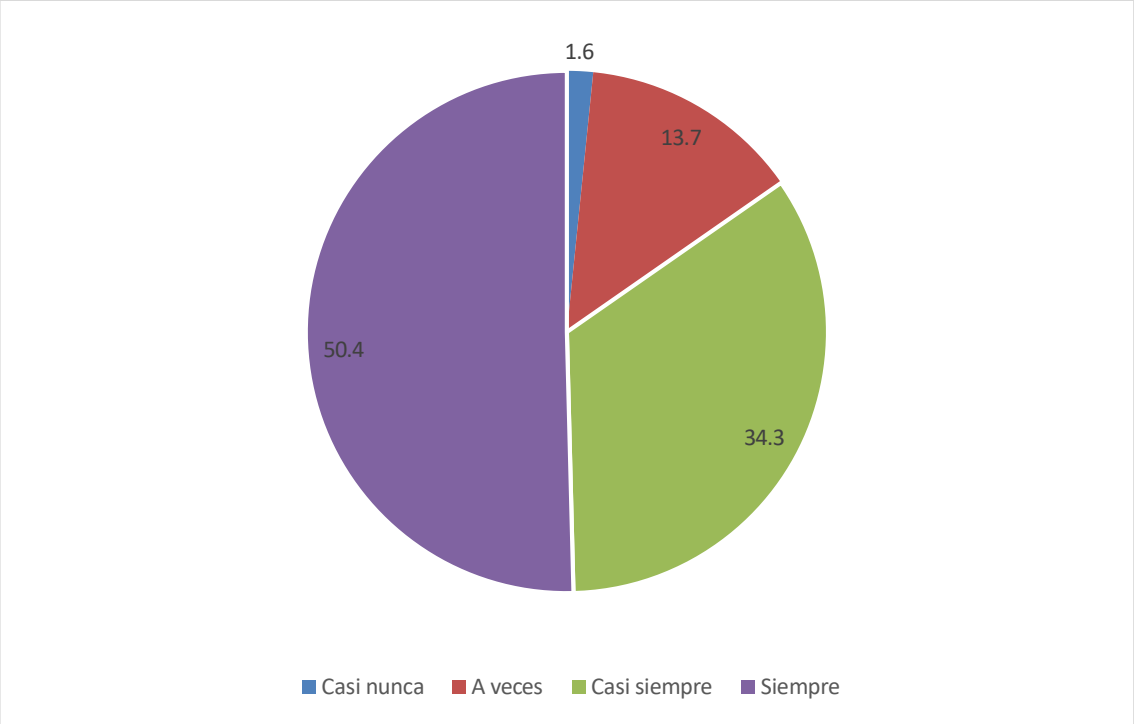


Tabla 9

Las condiciones laborales en la UNICA previenen accidentes de trabajo

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	4	1.6	1.6
A veces	34	38	13.7	15.3
Casi siempre	85	123	34.3	49.6
Siempre	125	248	50.4	100.0
Total	248		100.0	

Frente a la pregunta “Las condiciones laborales en la UNICA previenen accidentes de trabajo”, los resultados obtenidos reflejan una tendencia claramente positiva en la percepción de los trabajadores administrativos.

En primer lugar, el 50.4% de los encuestados señaló que siempre las condiciones laborales previenen accidentes, lo que constituye la mayoría absoluta. Este hallazgo evidencia que la universidad ha desarrollado medidas de seguridad y protocolos adecuados que garantizan un

entorno laboral seguro, minimizando riesgos y fortaleciendo la confianza del personal en su lugar de trabajo.

En segundo lugar, el 34.3% indicó que casi siempre percibe condiciones preventivas, porcentaje considerable que confirma la presencia de prácticas orientadas a la seguridad, aunque con algunos aspectos que podrían ser perfeccionados. Esto refleja que, si bien existe un esfuerzo institucional, todavía no alcanza la totalidad de los ambientes ni de los trabajadores.

Por otra parte, el 13.7% manifestó que solo a veces las condiciones laborales previenen accidentes, lo que sugiere que existe un grupo minoritario que percibe deficiencias en la implementación de medidas preventivas. Esto podría deberse a diferencias entre áreas de trabajo, infraestructura no adecuada o falta de mantenimiento en algunos espacios.

Finalmente, el 1.6% de los trabajadores afirmó que casi nunca percibe medidas preventivas, lo que, aunque constituye la proporción más baja, evidencia casos críticos que no deben ser desatendidos, ya que la ausencia de condiciones seguras puede poner en riesgo la integridad física de los colaboradores.

En conjunto, más del 84% de los encuestados (suma de “siempre” y “casi siempre”) reconoce la existencia de condiciones laborales seguras en la universidad. Esto constituye una fortaleza institucional, pues la prevención de accidentes no solo resguarda la salud del trabajador, sino que también asegura continuidad en los procesos administrativos.

Desde la perspectiva de la gestión, fortalecer la seguridad laboral no solo responde a una obligación legal, sino que también promueve el bienestar del personal, incrementa la motivación y contribuye directamente a la eficacia administrativa.

Figura 7

La remuneración percibida está acorde a la función asignada o al esfuerzo realizado

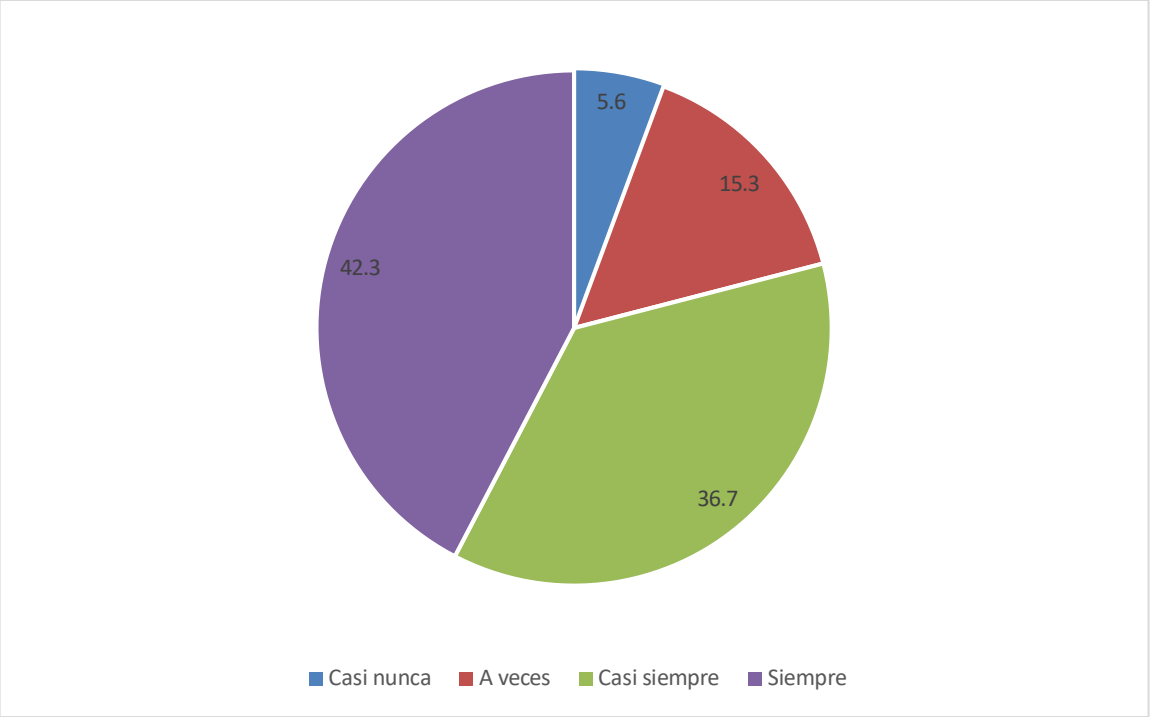


Tabla 10

La remuneración percibida está acorde a la función asignada o al esfuerzo realizado

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	14	14	5.6	5.6
A veces	38	52	15.3	21.0
Casi siempre	91	143	36.7	57.7
Siempre	105	248	42.3	100.0
Total	248		100.0	

En la pregunta “La remuneración percibida está acorde a la función asignada o al esfuerzo realizado”, los resultados muestran una tendencia favorable en la percepción de los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, aunque con matices que reflejan desigualdades internas.

En primer lugar, el 42.3% de los encuestados manifestó que siempre la remuneración es acorde a su función o esfuerzo, lo que representa a casi la mitad del total de participantes. Este

resultado evidencia que un sector significativo percibe justicia y coherencia en la compensación económica recibida, lo que fortalece la motivación y compromiso laboral.

En segundo lugar, el 36.7% señaló que casi siempre su remuneración está en concordancia con su labor, lo que confirma una percepción positiva, aunque no del todo constante. Este grupo refleja que existen momentos o situaciones en los que la retribución no logra satisfacer plenamente la relación esfuerzo–compensación.

Por otra parte, el 15.3% indicó que solo a veces percibe una remuneración justa, lo que representa un sector que enfrenta insatisfacción parcial en este aspecto. Este resultado pone en evidencia que no todos los trabajadores consideran que su salario refleja de manera adecuada el esfuerzo y las responsabilidades que asumen en la institución.

Finalmente, el 5.6% de los encuestados manifestó que casi nunca percibe una remuneración acorde, lo que, si bien es la proporción más baja, evidencia casos de clara inconformidad que pueden repercutir en la motivación, desempeño y, en consecuencia, en la eficacia administrativa.

En conjunto, los resultados muestran que un 79% de los trabajadores (sumando “siempre” y “casi siempre”) tiene una percepción favorable respecto a la remuneración, mientras que un 21% expresa insatisfacción parcial o constante.

Desde la perspectiva de la gestión institucional, garantizar una remuneración justa y equitativa es un factor decisivo en la retención del talento humano y en el fortalecimiento de la eficacia administrativa. Por ello, aunque la mayoría percibe una compensación adecuada, es necesario atender a los sectores que muestran inconformidad, a fin de consolidar un clima laboral más equitativo y motivador.

Figura 8

La remuneración está de acuerdo con el nivel del cargo y responsabilidad asignada

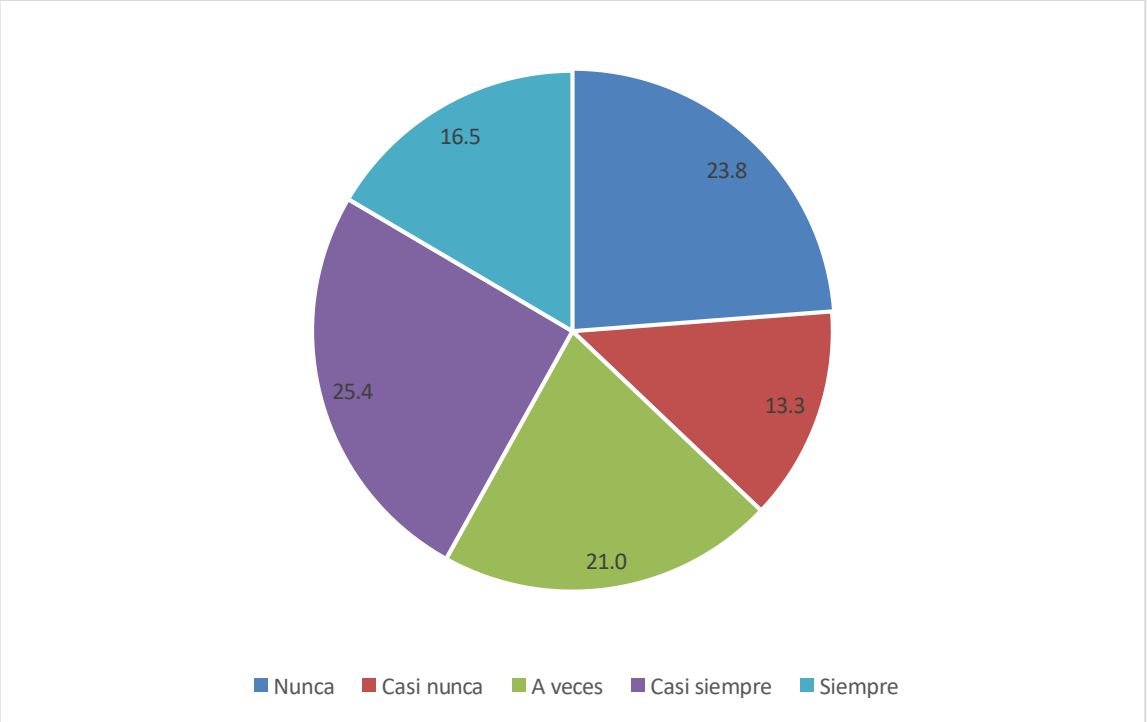


Tabla 11

La remuneración está de acuerdo con el nivel del cargo y responsabilidad asignada

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	59	59	23.8	23.8
Casi nunca	33	92	13.3	37.1
A veces	52	144	21.0	58.1
Casi siempre	63	207	25.4	83.5
Siempre	41	248	16.5	100.0
Total	248		100.0	

Respecto a la pregunta “La remuneración está de acuerdo con el nivel del cargo y responsabilidad asignada”, los resultados reflejan percepciones divididas entre los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, mostrando tanto conformidad como insatisfacción en este aspecto clave de las condiciones laborales.

En primer lugar, el 25.4% de los encuestados manifestó que casi siempre la remuneración se ajusta al cargo y responsabilidad asignada, lo que evidencia que un sector importante percibe una relación relativamente favorable entre salario y funciones, aunque no en forma constante.

En segundo lugar, el 23.8% señaló que nunca considera adecuada la remuneración respecto a su cargo, lo cual constituye un resultado preocupante. Este grupo, que representa casi una cuarta parte del total, refleja una clara inconformidad que puede impactar negativamente en la motivación y en el desempeño administrativo.

Asimismo, el 21.0% indicó que a veces la remuneración se ajusta a sus responsabilidades, lo que muestra un nivel intermedio de percepción. Este resultado refleja una situación de inestabilidad, donde los trabajadores consideran que la compensación no siempre responde a las funciones desempeñadas.

Por otra parte, el 16.5% expresó que siempre la remuneración es adecuada, lo cual, si bien representa una percepción positiva, resulta inferior frente a los niveles de insatisfacción detectados. Esto evidencia que solo una minoría experimenta satisfacción plena en este aspecto.

Finalmente, el 13.3% señaló que casi nunca percibe una remuneración acorde con su cargo, lo cual se suma a los niveles de insatisfacción mencionados anteriormente, reforzando la idea de que existe un sector significativo que no se siente valorado económicamente.

En conjunto, los resultados muestran que apenas un 41.9% (suma de “siempre” y “casi siempre”) tiene una percepción positiva, mientras que un 58.1% presenta percepciones de inconformidad o intermedias. Esto revela que la universidad enfrenta un reto importante en materia de equidad salarial y reconocimiento del esfuerzo laboral.

Desde una perspectiva de gestión, este hallazgo demuestra la necesidad de revisar políticas de remuneración y escalas salariales, pues la falta de correspondencia entre funciones y compensación puede generar desmotivación e impactos negativos en la eficacia administrativa.

Por tanto, aunque existe un sector que percibe cierta correspondencia, los niveles elevados de insatisfacción ponen de manifiesto que la universidad debe priorizar estrategias de mejora salarial como parte fundamental de sus políticas de condiciones laborales.

Figura 9

La experiencia o años de trabajo le permiten mejorar su remuneración

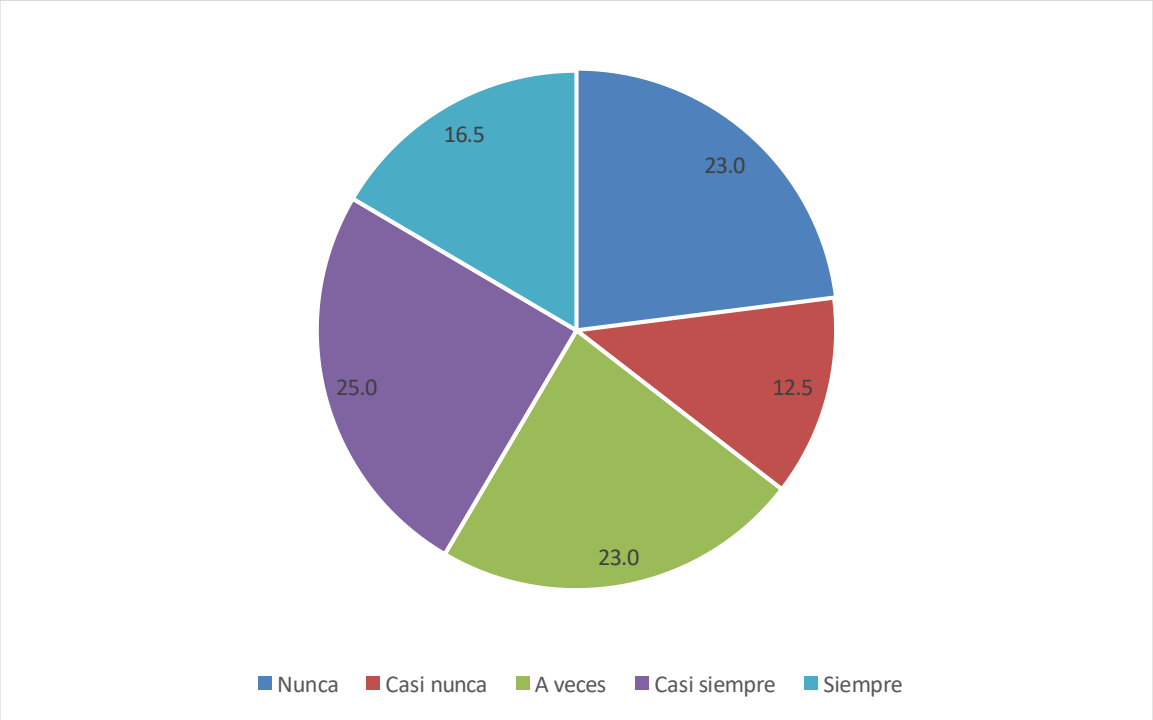


Tabla 12

La experiencia o años de trabajo le permiten mejorar su remuneración

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	57	57	23.0	23.0
Casi nunca	31	88	12.5	35.5
A veces	57	145	23.0	58.5
Casi siempre	62	207	25.0	83.5
Siempre	41	248	16.5	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la pregunta “La experiencia o años de trabajo le permiten mejorar su remuneración”, los resultados obtenidos muestran percepciones divididas, lo cual refleja un aspecto sensible de las condiciones laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

En primer lugar, el 25.0% de los encuestados indicó que casi siempre su experiencia laboral influye en la mejora de su remuneración, lo que evidencia que un sector importante percibe cierto reconocimiento económico en función de la trayectoria, aunque no de manera plena.

En segundo lugar, el 23.0% señaló que nunca percibe una mejora salarial vinculada a los años de servicio, lo que representa un resultado preocupante. Este grupo refleja insatisfacción al no percibir que la antigüedad sea valorada en la institución, lo que podría generar sentimientos de inequidad.

El mismo 23.0% manifestó que solo a veces la experiencia se refleja en un mejor salario, lo cual evidencia una percepción intermedia. Estos trabajadores consideran que el reconocimiento económico por años de servicio no es una práctica consolidada, sino que ocurre en situaciones específicas o aisladas.

Por otra parte, el 16.5% afirmó que siempre su experiencia se traduce en una mejor remuneración, lo cual constituye un grupo minoritario, pero que refleja una percepción positiva y constante de reconocimiento. No obstante, su porcentaje resulta bajo en comparación con los niveles de insatisfacción.

Finalmente, el 12.5% manifestó que casi nunca recibe mejoras salariales en función de su experiencia, lo que reafirma la existencia de un sector que percibe un bajo nivel de reconocimiento económico por su trayectoria.

En conjunto, los resultados muestran que solo un 41.5% de los trabajadores (suma de “siempre” y “casi siempre”) percibe un reconocimiento salarial positivo, mientras que un 58.5% manifiesta percepciones intermedias o negativas. Esto evidencia que la mayoría no observa una política clara y sistemática de valorización de la experiencia laboral en la universidad.

Desde una perspectiva de gestión administrativa, la falta de un sistema de incentivos salariales por años de servicio puede impactar negativamente en la motivación, la permanencia y el sentido de pertenencia del trabajador. En cambio, reconocer la experiencia constituye una estrategia clave para fortalecer el compromiso institucional y mejorar la eficacia administrativa.

Estos resultados sugieren la necesidad de revisar las políticas de remuneración y diseñar mecanismos que permitan valorar la trayectoria laboral como un factor decisivo de motivación y equidad interna.

Figura 10

La remuneración percibida le permite mejorar la calidad de vida

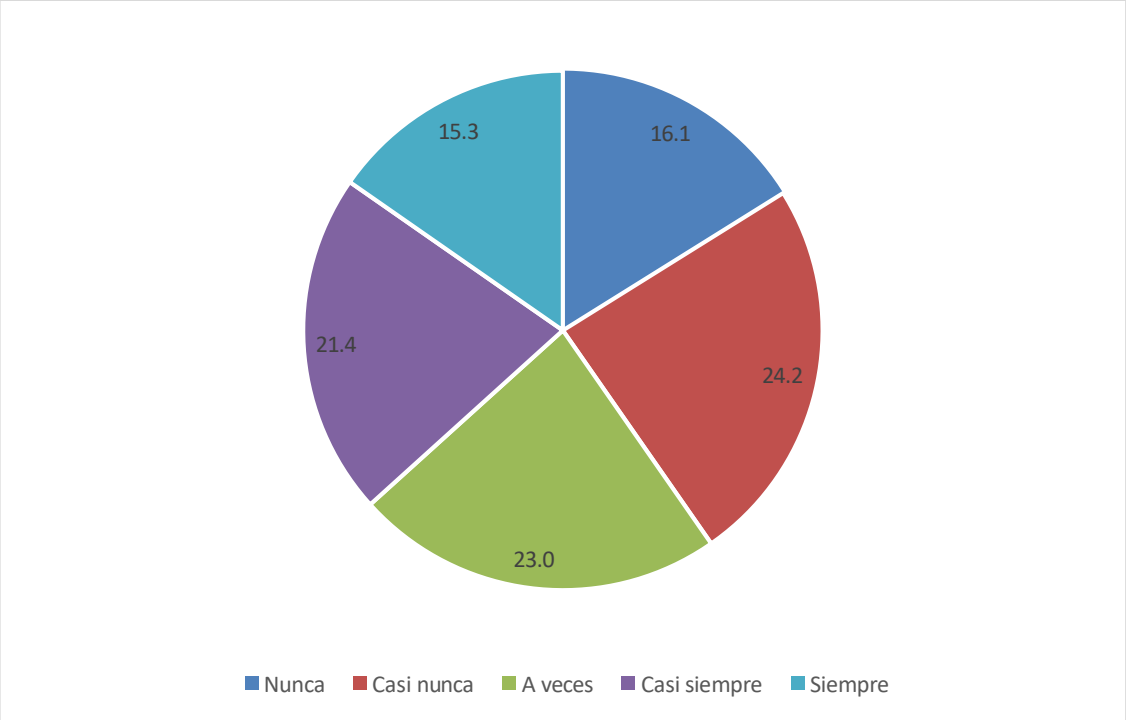


Tabla 13

La remuneración percibida le permite mejorar la calidad de vida

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	40	40	16.1	16.1
Casi nunca	60	100	24.2	40.3
A veces	57	157	23.0	63.3
Casi siempre	53	210	21.4	84.7
Siempre	38	248	15.3	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la pregunta “La remuneración percibida le permite mejorar la calidad de vida”, los resultados reflejan un panorama complejo, con predominio de percepciones negativas y dispersión en las opiniones de los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

El porcentaje más alto, con 24.2%, corresponde a quienes manifestaron que casi nunca la remuneración les permite mejorar su calidad de vida. Este grupo evidencia un nivel importante

de insatisfacción, al considerar que los ingresos no son suficientes para generar un impacto positivo en sus condiciones de bienestar.

El segundo grupo en importancia, con 23.0%, indicó que a veces la remuneración contribuye a mejorar la calidad de vida, lo cual refleja una percepción intermedia. Estos trabajadores no identifican una mejora constante, sino más bien esporádica o parcial, lo que indica falta de estabilidad en la satisfacción económica.

Muy cerca se encuentra el 21.4%, que señaló que casi siempre los ingresos recibidos repercuten en su calidad de vida. Este grupo representa a quienes ven un impacto más frecuente, aunque no total, de sus remuneraciones en el bienestar personal y familiar.

Por otro lado, el 16.1% afirmó que nunca la remuneración percibida le permite mejorar la calidad de vida, lo que evidencia una situación crítica para un sector de trabajadores que perciben sus ingresos como insuficientes en términos absolutos.

Finalmente, el 15.3% manifestó que siempre la remuneración contribuye a mejorar su calidad de vida, lo cual muestra que una minoría experimenta un impacto positivo y sostenido de sus ingresos en el bienestar general.

En conjunto, los resultados muestran que el 40.5% de los trabajadores (suma de “siempre” y “casi siempre”) perciben un impacto positivo en mayor o menor grado, mientras que el 63.3% restante expresa percepciones intermedias o negativas. Esto evidencia que la mayoría considera insuficiente su remuneración para garantizar una mejora sostenida en su calidad de vida.

Los resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar políticas de remuneración que aseguren equidad y suficiencia, de modo que los trabajadores no solo cumplan con sus funciones, sino que también sientan que su esfuerzo contribuye a alcanzar mejores condiciones de vida.

Este aspecto se convierte en un elemento central para fortalecer las condiciones laborales y, en consecuencia, lograr una mayor eficacia administrativa en la universidad.

Figura 11

Está de acuerdo con las gratificaciones recibidas en el centro laboral

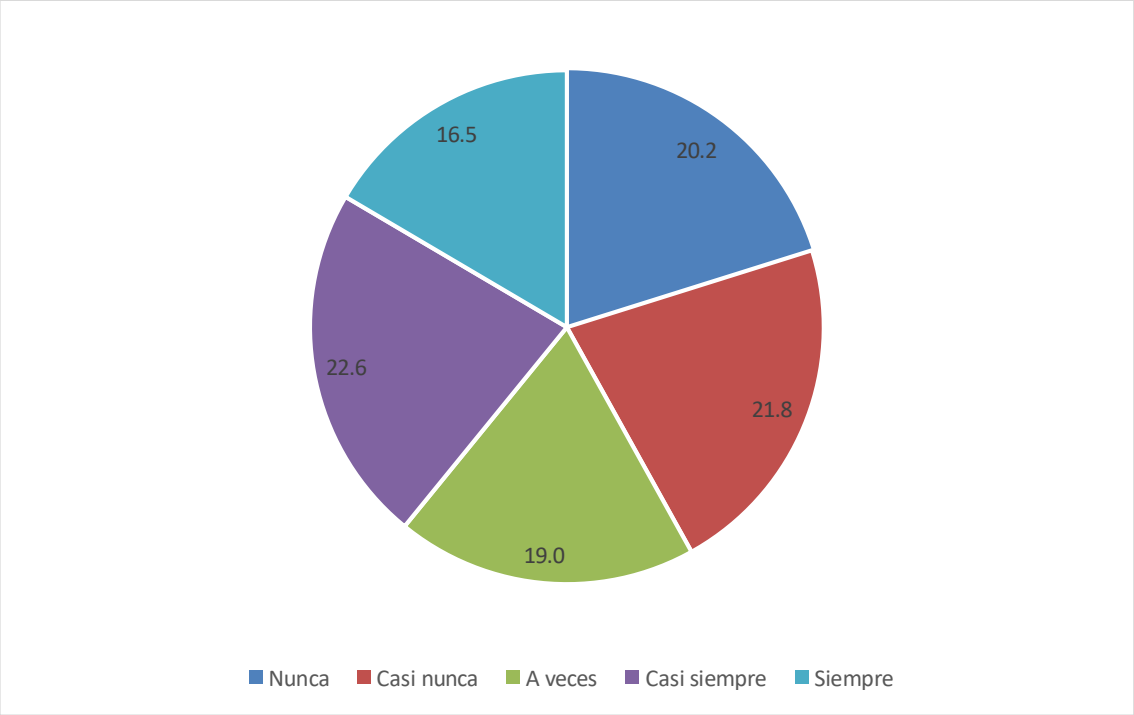


Tabla 14

Está de acuerdo con las gratificaciones recibidas en el centro laboral

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	50	50	20.2	20.2
Casi nunca	54	104	21.8	41.9
A veces	47	151	19.0	60.9
Casi siempre	56	207	22.6	83.5
Siempre	41	248	16.5	100.0
Total	248		100.0	

Respecto a la pregunta "¿Está de acuerdo con las gratificaciones recibidas en el centro laboral?", los resultados muestran un panorama dividido, con percepciones tanto favorables como desfavorables, lo que refleja cierta dispersión en la valoración de este beneficio económico. El mayor porcentaje, con 22.6%, corresponde a los trabajadores que indicaron que casi siempre están

de acuerdo con las gratificaciones, lo cual evidencia una aceptación frecuente, aunque no total, del beneficio otorgado por la institución.

En segundo lugar, con 21.8%, se ubican quienes manifestaron que casi nunca están conformes, lo que representa un nivel significativo de inconformidad y demuestra que un sector importante percibe las gratificaciones como inadecuadas.

El tercer grupo, con 20.2%, señaló que nunca está de acuerdo, reforzando la percepción de que una parte relevante de trabajadores considera este beneficio insuficiente o no acorde a sus expectativas. Muy cerca se encuentra el 19.0% de encuestados que respondió que a veces está de acuerdo, reflejando una postura intermedia en la que la gratificación es valorada parcialmente, posiblemente en función de circunstancias específicas.

Finalmente, el 16.5% afirmó estar siempre de acuerdo con las gratificaciones recibidas, lo que evidencia un grupo minoritario con una percepción positiva y sostenida del beneficio. En términos globales, al sumar las categorías positivas (siempre y casi siempre) se obtiene un 39.1% de conformidad, mientras que las respuestas negativas (nunca y casi nunca) alcanzan un 42.0%, inclinando ligeramente la balanza hacia la insatisfacción. El 19.0% que se mantiene en una posición intermedia refuerza la idea de que no existe una valoración homogénea entre los trabajadores.

Este escenario revela que, si bien las gratificaciones son reconocidas por algunos como adecuadas, para la mayoría resultan insuficientes o inconsistentes en su aplicación. Desde la perspectiva de las condiciones laborales, esta situación podría impactar directamente en la motivación y en la percepción de justicia organizacional. En consecuencia, una política de beneficios económicos más equitativa y clara permitiría mejorar la satisfacción del personal y fortalecer la eficacia administrativa dentro de la institución.

Figura 12

Las vacaciones les otorgan en las fechas programadas

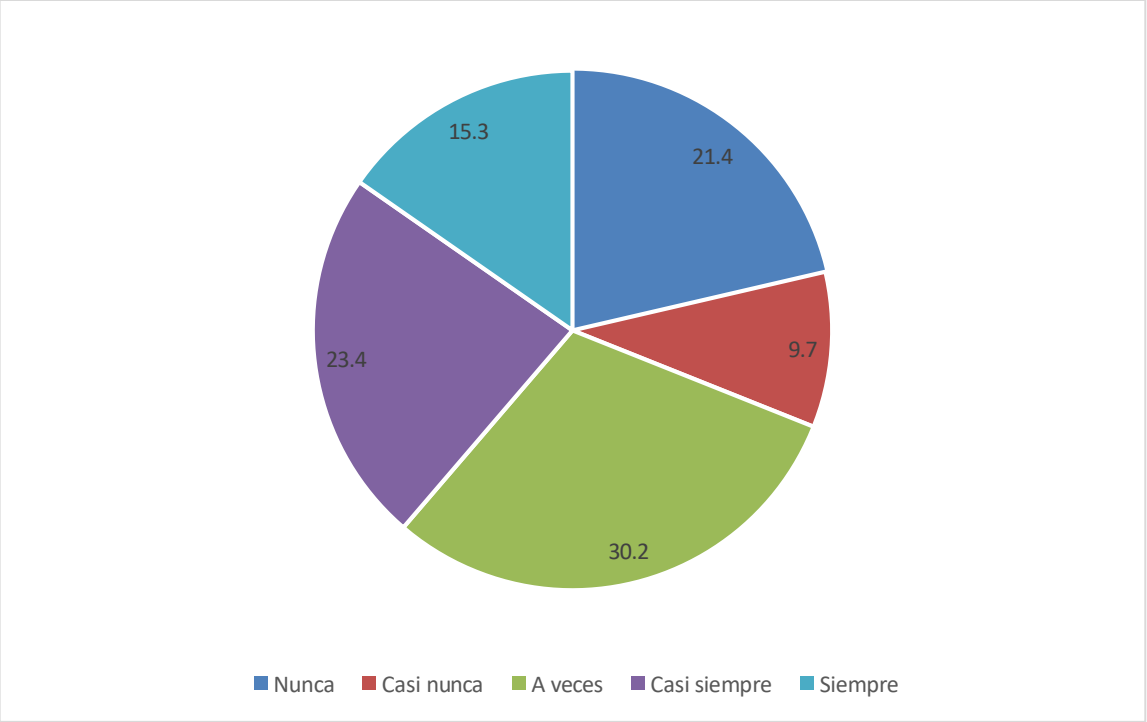


Tabla 15

Las vacaciones les otorgan en las fechas programadas

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	53	53	21.4	21.4
Casi nunca	24	77	9.7	31.0
A veces	75	152	30.2	61.3
Casi siempre	58	210	23.4	84.7
Siempre	38	248	15.3	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la afirmación “Las vacaciones les otorgan en las fechas programadas”, los resultados muestran una percepción heterogénea entre los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El porcentaje más alto, con 30.2%, corresponde a quienes respondieron que a veces se cumplen las fechas programadas de vacaciones, lo que evidencia que el cumplimiento de este derecho laboral no es constante y depende de circunstancias específicas.

En segundo lugar, el 23.4% indicó que casi siempre recibe sus vacaciones en las fechas acordadas, lo que muestra que una parte significativa del personal percibe una práctica relativamente frecuente de respeto a la programación, aunque no totalmente asegurada.

Muy cerca, el 21.4% manifestó que nunca recibe sus vacaciones en las fechas previstas, reflejando un nivel considerable de incumplimiento en el otorgamiento de este beneficio y generando insatisfacción entre los trabajadores. Por otro lado, el 15.3% aseguró que siempre se respetan las fechas programadas de sus vacaciones, representando al grupo con una percepción totalmente positiva sobre la gestión institucional en este aspecto.

Finalmente, el 9.7% señaló que casi nunca recibe las vacaciones en el tiempo establecido, reforzando la existencia de un sector que percibe un bajo nivel de cumplimiento de este derecho. Si agrupamos los resultados positivos (siempre y casi siempre) se obtiene un 38.7% de conformidad, mientras que las percepciones negativas (nunca y casi nunca) suman 31.1%. El 30.2% intermedio refleja que la situación es variable y depende probablemente de la carga laboral o de decisiones administrativas.

En conjunto, los datos sugieren que la institución presenta una gestión irregular en la asignación de vacaciones, pues, aunque existen trabajadores satisfechos, también se evidencia un sector que percibe incumplimientos frecuentes. Este panorama podría tener repercusiones en la motivación, el bienestar y la eficacia administrativa, ya que el descanso programado constituye un derecho fundamental para la productividad y la salud laboral.

En consecuencia, resulta necesario que la institución implemente políticas claras y consistentes que garanticen el respeto de las fechas programadas, fortaleciendo con ello la confianza del personal.

Figura 13

Les otorgan compensación por tiempo de servicio – CTS

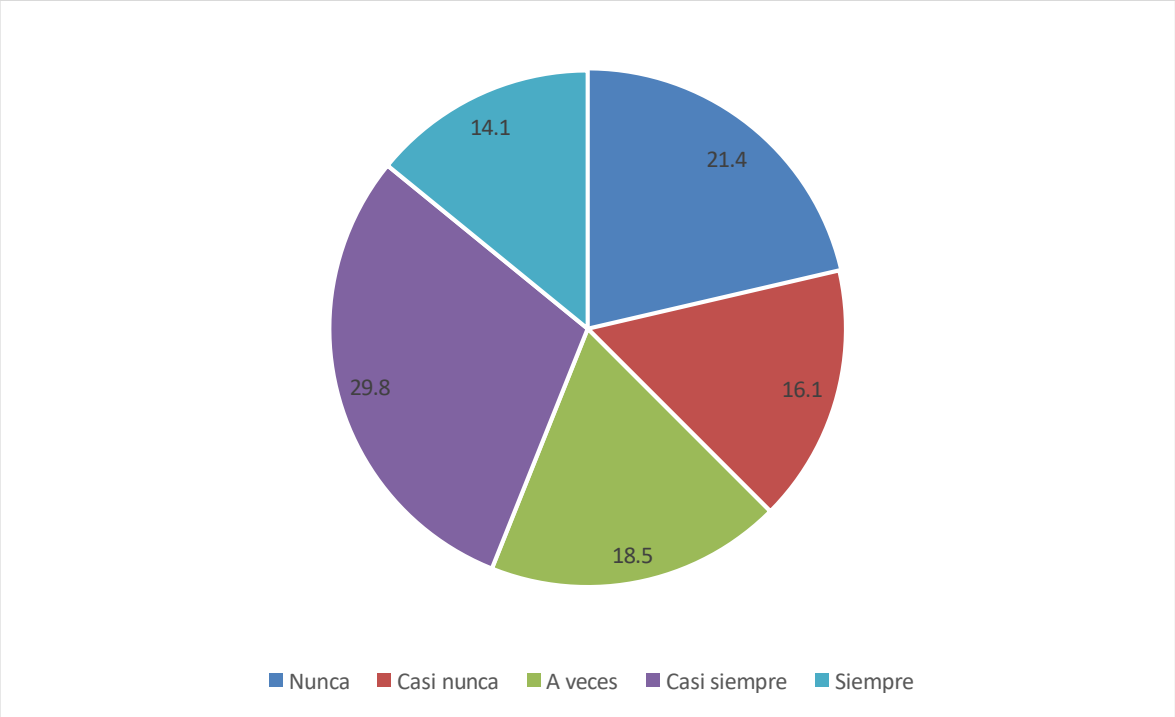


Tabla 16

Les otorgan compensación por tiempo de servicio - CTS

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	53	53	21.4	21.4
Casi nunca	40	93	16.1	37.5
A veces	46	139	18.5	56.0
Casi siempre	74	213	29.8	85.9
Siempre	35	248	14.1	100.0
Total	248		100.0	

Respecto a la afirmación “Les otorgan compensación por tiempo de servicio – CTS”, los resultados muestran una diversidad de percepciones entre los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El porcentaje más alto corresponde al 29.8%, quienes señalaron que casi siempre reciben la CTS, lo cual refleja un cumplimiento frecuente, aunque no total, en la entrega de este beneficio laboral. En segundo lugar, el 21.4% indicó que nunca se les otorga, lo

que constituye un hallazgo preocupante al evidenciar que un sector importante percibe un incumplimiento absoluto de este derecho.

Muy cerca, el 18.5% manifestó que a veces se cumple con la entrega, lo que evidencia que la percepción de irregularidad también afecta a una parte significativa del personal. Asimismo, el 16.1% afirmó que casi nunca recibe la CTS, lo que reafirma la idea de que para un grupo considerable este beneficio se otorga de manera insuficiente o excepcional. Finalmente, el 14.1% expresó que siempre recibe su CTS, representando el grupo más reducido, pero con una percepción totalmente favorable hacia la institución. Al agrupar las respuestas positivas (siempre y casi siempre) se obtiene un 43.9%, lo que demuestra que casi la mitad de los trabajadores valora de manera favorable el cumplimiento de este derecho; en cambio, las respuestas negativas (nunca y casi nunca) suman un 37.5%, revelando una proporción significativa de insatisfacción. El 18.5% que eligió la opción “a veces” refuerza la idea de que el cumplimiento es irregular y sujeto a variaciones administrativas o presupuestales.

En conjunto, los resultados muestran que la institución mantiene un nivel de cumplimiento parcial en el pago de la CTS, lo que genera percepciones mixtas entre los trabajadores. La presencia de un porcentaje elevado que considera que nunca o casi nunca recibe este beneficio podría afectar tanto la motivación como la confianza en la gestión administrativa. Cabe señalar que el pago oportuno y transparente de la CTS no solo constituye una obligación legal, sino que también es un factor clave para garantizar condiciones laborales dignas.

Por ello, se recomienda que la institución revise sus procesos y políticas relacionadas con este derecho con el fin de evitar percepciones de inequidad. Una mejora en este aspecto no solo contribuiría a reforzar la satisfacción laboral, sino también a fortalecer el compromiso institucional y, en consecuencia, la eficacia administrativa en general.

Figura 14

Les conceden el tiempo de refrigerio diario según ley

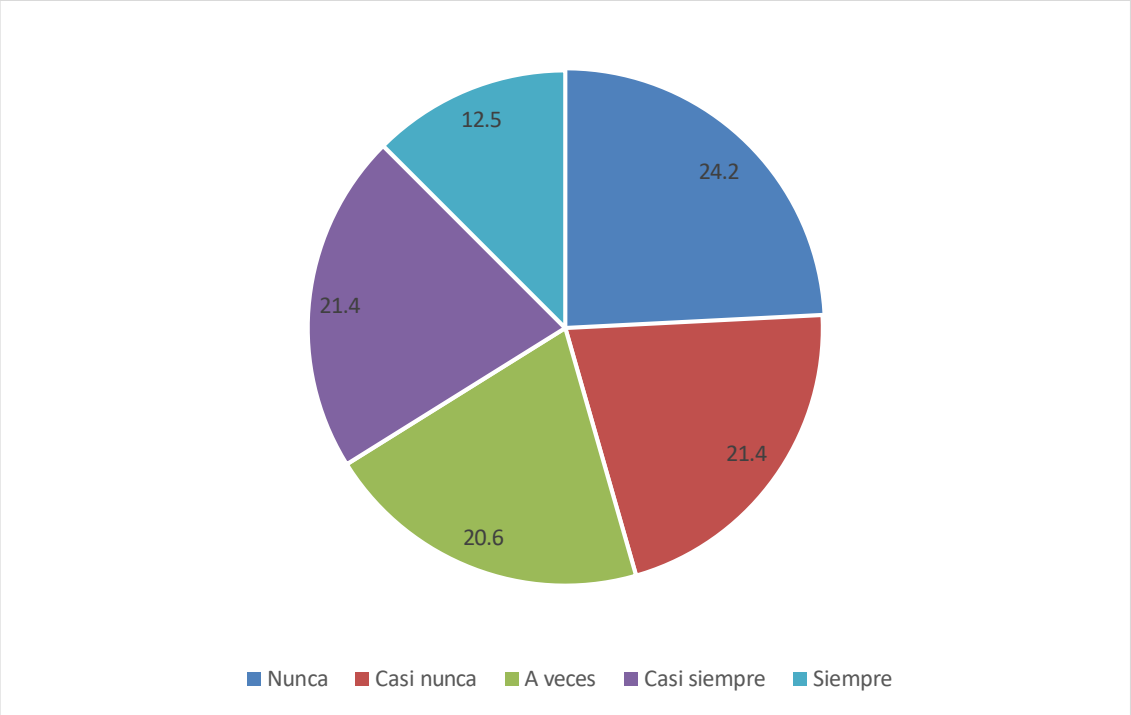


Tabla 17

Les conceden el tiempo de refrigerio diario según ley

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	60	60	24.2	24.2
Casi nunca	53	113	21.4	45.6
A veces	51	164	20.6	66.1
Casi siempre	53	217	21.4	87.5
Siempre	31	248	12.5	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la afirmación “Les conceden el tiempo de refrigerio diario según ley”, los resultados reflejan una percepción bastante dispersa entre los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El porcentaje más alto corresponde al 24.2% que manifestó que nunca se les concede este derecho, un hallazgo preocupante que revela un incumplimiento de una disposición laboral básica en casi una cuarta parte de los encuestados.

En segundo lugar, se observa un empate entre el 21.4% que indicó que casi nunca recibe este beneficio y el 21.4% que señaló que casi siempre se cumple, lo que evidencia una clara división en las experiencias laborales. Esto significa que, mientras un grupo significativo percibe un cumplimiento frecuente, aunque no absoluto, otro sector de igual tamaño considera que la concesión del tiempo de refrigerio es insuficiente o casi inexistente.

Asimismo, el 20.6% señaló que a veces recibe el tiempo de refrigerio, lo que refuerza la idea de que este derecho no se aplica de manera sistemática, sino en función de circunstancias particulares. Finalmente, el 12.5% manifestó que siempre se respeta el tiempo establecido, representando la minoría que percibe un cumplimiento pleno de la normativa. Al agrupar las respuestas positivas (siempre y casi siempre) se obtiene un 33.9%, lo que significa que apenas un tercio de los trabajadores reconoce un cumplimiento favorable; en contraste, las percepciones negativas (nunca y casi nunca) alcanzan el 45.6%, mostrando que casi la mitad de los encuestados considera que no se respeta este derecho. El 20.6% que eligió la opción “a veces” refleja la falta de homogeneidad en la aplicación de esta condición laboral.

En conjunto, los resultados ponen en evidencia que la institución enfrenta una deficiencia importante en la garantía de un derecho fundamental para el bienestar y la salud de sus trabajadores. La ausencia de un tiempo adecuado de refrigerio no solo puede afectar el rendimiento, la concentración y la eficacia administrativa, sino que también genera descontento y una sensación de inequidad que repercute en la motivación y compromiso del personal. Por ello, se hace necesario que las autoridades revisen y regulen de manera estricta el otorgamiento de este derecho, asegurando su cumplimiento conforme a ley, lo cual no solo permitiría atender una obligación legal, sino también fomentar un mejor clima laboral y fortalecer la productividad institucional.

Figura 15

Gozan de las licencias y permisos que les permite la ley

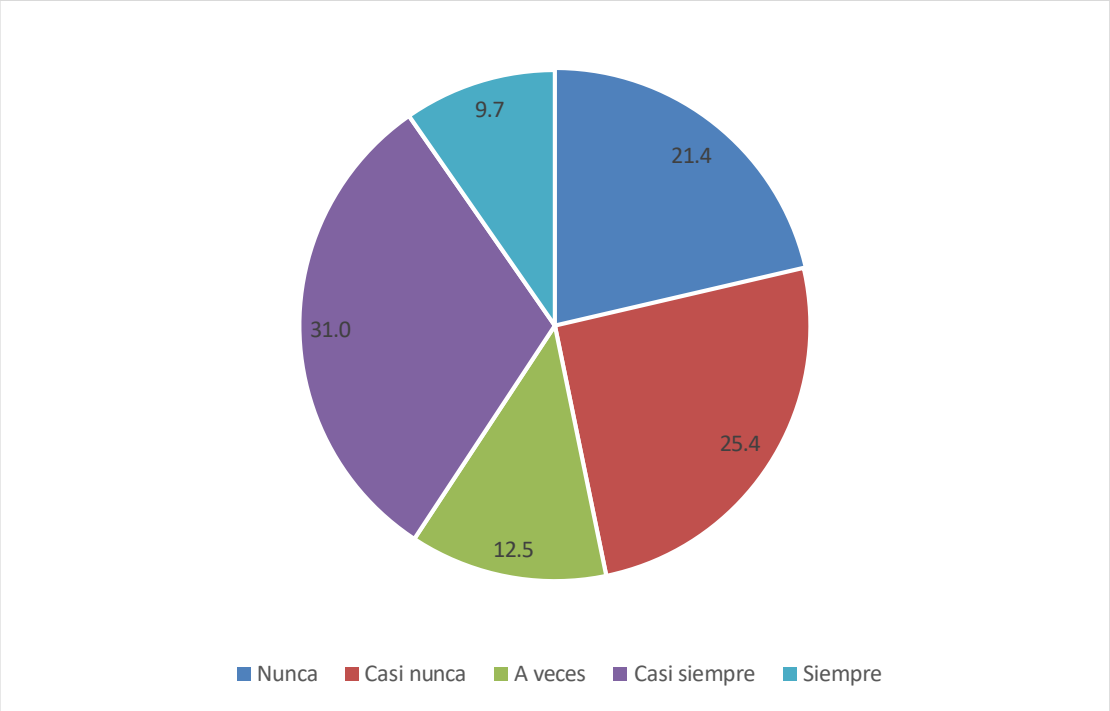


Tabla 18

Gozan de las licencias y permisos que les permite la ley

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	53	53	21.4	21.4
Casi nunca	63	116	25.4	46.8
A veces	31	147	12.5	59.3
Casi siempre	77	224	31.0	90.3
Siempre	24	248	9.7	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la afirmación “Gozan de las licencias y permisos que les permite la ley”, los resultados muestran una distribución bastante marcada entre percepciones positivas y negativas. El porcentaje más alto corresponde al 31.0% que respondió “casi siempre”, lo que indica que un grupo importante de trabajadores percibe que este derecho se respeta de manera frecuente. De igual forma, otro 31.0% manifestó que “siempre se les otorgan las licencias y

permisos", lo que refleja que un sector considerable reconoce un cumplimiento pleno de la normativa. Al sumar ambas categorías, se obtiene un 62.0% de respuestas positivas, lo cual representa una mayoría que considera que la universidad respeta en gran medida este derecho laboral. Sin embargo, un 25.4% de los encuestados señaló "casi nunca", lo cual evidencia que para una cuarta parte de los trabajadores este beneficio no es una práctica constante, mientras que el 21.4% indicó "nunca", lo que resulta preocupante, ya que representa a más de una quinta parte que percibe un incumplimiento total de este derecho. En una posición intermedia, el 12.5% manifestó que "a veces" goza de licencias y permisos, lo que indica una percepción de irregularidad y falta de sistematicidad. Los datos reflejan que, aunque existe una mayoría que valora el cumplimiento, persiste una proporción significativa que denuncia lo contrario, lo cual revela diferencias en la gestión administrativa según áreas, jefaturas o modalidades contractuales. Es probable que algunos trabajadores tengan más facilidades para acceder a licencias, mientras que otros enfrenten restricciones, lo que genera desigualdad en el trato y puede incidir en la percepción de justicia organizacional. La ausencia de un acceso equitativo a licencias y permisos puede ocasionar desmotivación y conflictos internos en el personal; sin embargo, a nivel administrativo, un cumplimiento pleno de este derecho impactaría de manera positiva en la satisfacción laboral y en la confianza hacia la institución. El hecho de que el 62.0% perciba un respeto parcial o total de la norma es un aspecto favorable, aunque insuficiente si se busca una política laboral inclusiva. Por otro lado, el 46.8% que se distribuye entre "nunca", "casi nunca" y "a veces" refleja una vulnerabilidad institucional que debe atenderse con prioridad. La implementación de reglamentos claros y transparentes sobre licencias podría disminuir la percepción de arbitrariedad en la gestión, siendo indispensable garantizar que todos los trabajadores tengan igualdad de condiciones en el acceso a permisos legales. El respeto pleno a este derecho no solo cumple con la normativa vigente, sino que también fortalece la eficacia administrativa de la universidad. En conclusión, la universidad presenta un escenario dual: una mayoría que percibe un respeto aceptable a este derecho y una minoría significativa que denuncia su incumplimiento, lo que exige una política institucional clara, uniforme y equitativa en el otorgamiento de licencias y permisos laborales.

Figura 16

Cuenta con seguro de salud oportunamente

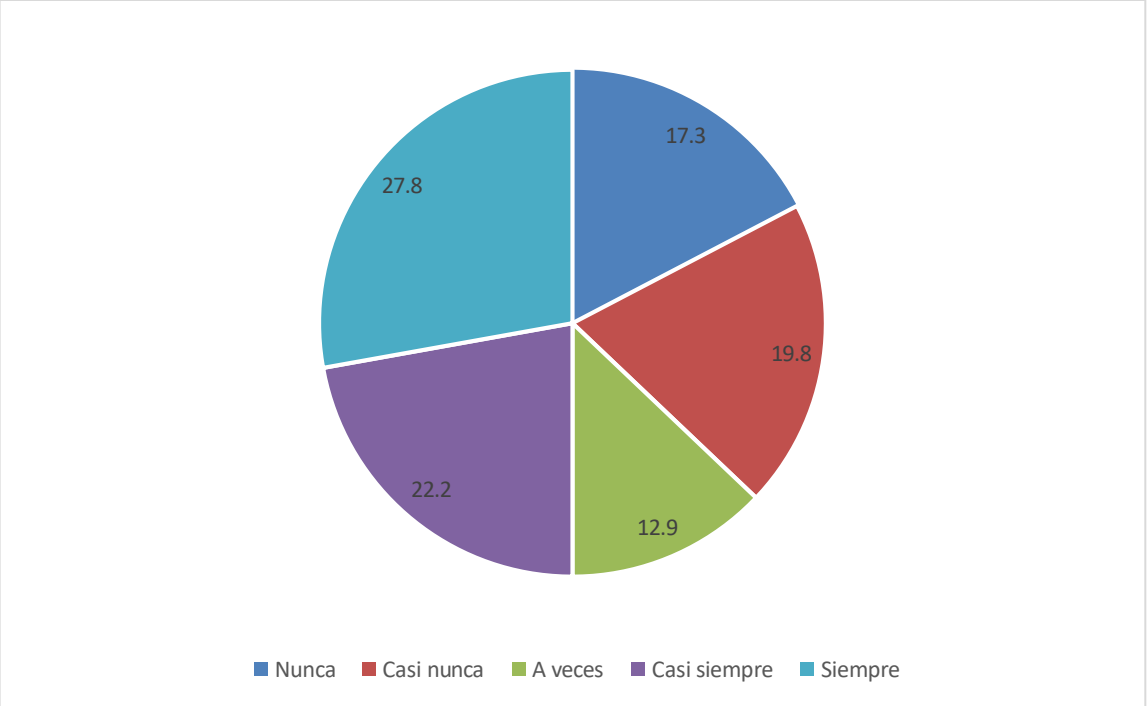


Tabla 19

Cuenta con seguro de salud oportunamente

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	43	43	17.3	17.3
Casi nunca	49	92	19.8	37.1
A veces	32	124	12.9	50.0
Casi siempre	55	179	22.2	72.2
Siempre	69	248	27.8	100.0
Total	248		100.0	

Respecto a la afirmación “Cuenta con seguro de salud oportunamente”, los resultados obtenidos muestran una tendencia mayormente positiva en la percepción de los trabajadores encuestados. El mayor porcentaje, correspondiente al 27.8%, indicó que siempre dispone de un seguro de salud oportuno, lo que evidencia que una parte significativa reconoce el cumplimiento total de este beneficio laboral. En segundo lugar, el 22.2% manifestó que casi siempre cuenta con

esta cobertura, lo que refuerza la percepción de que, en términos generales, la institución procura garantizar el acceso a la seguridad social en salud. Al sumar ambas categorías, se obtiene un 50.0% de respuestas favorables, lo cual constituye la mitad de los encuestados que consideran que la universidad sí asegura, con regularidad, este derecho esencial.

Sin embargo, los resultados también reflejan la existencia de percepciones menos favorables. Un 19.8% de los trabajadores señaló que casi nunca accede a un seguro de salud oportuno, lo cual representa una proporción importante que siente que este derecho se cumple de manera deficiente. A ello se suma el 17.3% que afirmó que nunca cuenta con esta cobertura, lo que resulta preocupante, ya que implica que cerca de una quinta parte de los encuestados percibe un incumplimiento absoluto en un aspecto fundamental de las condiciones laborales. En un nivel intermedio, el 12.9% respondió que a veces tiene acceso al seguro, lo que refleja experiencias de irregularidad y falta de constancia en el otorgamiento de este beneficio.

Los datos evidencian, por tanto, una situación dual. Mientras que la mitad de los trabajadores perciben un cumplimiento adecuado, la otra mitad manifiesta insatisfacción o carencias, lo que revela diferencias notorias en la gestión de la cobertura de salud. Este escenario podría estar influenciado por factores como la modalidad de contratación, el tiempo de servicio o la asignación presupuestal. La falta de uniformidad en la percepción genera un riesgo institucional, ya que el seguro de salud constituye un derecho irrenunciable y esencial para la protección de los trabajadores.

En términos administrativos, garantizar de manera equitativa y oportuna la cobertura de salud impactaría positivamente en la motivación, el bienestar y la confianza de los trabajadores hacia la universidad. El hecho de que aún persista un 37.1% entre “nunca” y “casi nunca” demuestra la necesidad de mejorar los procesos internos, fortalecer la gestión de recursos humanos y cumplir de manera estricta con la normativa laboral vigente. En conclusión, aunque se observa un avance significativo en la provisión de este beneficio, los resultados revelan una brecha que la institución debe atender con urgencia para asegurar condiciones laborales justas y contribuir a una mayor eficacia administrativa.

Figura 17

Está de acuerdo con la jornada laboral asignada en la UNICA

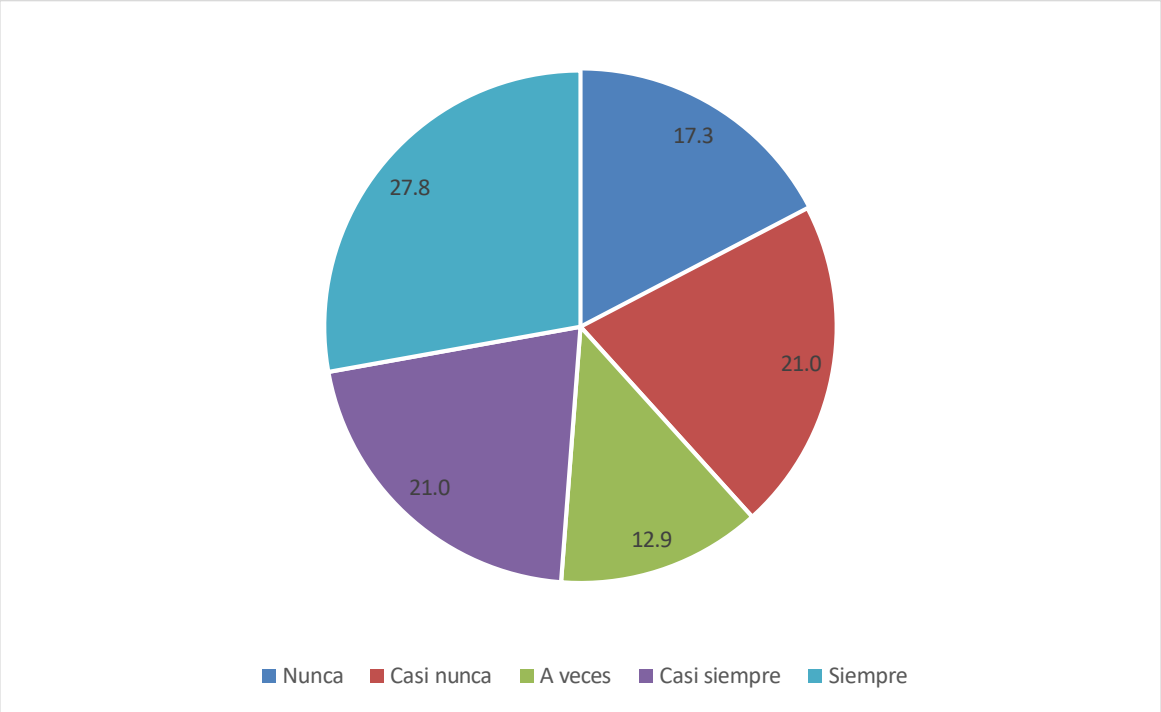


Tabla 20

Está de acuerdo con la jornada laboral asignada en la UNICA

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	43	43	17.3	17.3
Casi nunca	52	95	21.0	38.3
A veces	32	127	12.9	51.2
Casi siempre	52	179	21.0	72.2
Siempre	69	248	27.8	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la afirmación “Está de acuerdo con la jornada laboral asignada en la UNICA”, los resultados obtenidos muestran un panorama de percepciones diversas entre los trabajadores encuestados. El porcentaje más alto, correspondiente al 27.8%, indicó que siempre está de acuerdo con la jornada laboral, lo que evidencia que una parte importante de los colaboradores considera que el horario asignado es adecuado y se ajusta a sus expectativas

laborales y personales. Este resultado refleja una valoración positiva hacia la organización de la jornada, la cual puede influir en la satisfacción y el desempeño.

En segundo lugar, un 21.0% manifestó que casi siempre está conforme con la jornada laboral, lo que refuerza la percepción favorable y eleva al 48.8% el total de trabajadores con una visión positiva respecto a este aspecto de sus condiciones laborales. Sin embargo, este mismo porcentaje del 21.0% también corresponde a quienes respondieron casi nunca, lo que evidencia la existencia de una proporción igual de trabajadores que no encuentra satisfacción en la distribución del tiempo laboral. Esta dualidad refleja una marcada polarización en las opiniones.

Por su parte, un 17.3% señaló que nunca está de acuerdo con la jornada laboral asignada, lo cual representa un grupo considerable que expresa un rechazo total frente a la organización horaria vigente. En un nivel intermedio, el 12.9% sostuvo que a veces está de acuerdo con el horario, lo que denota experiencias de aceptación parcial, posiblemente determinadas por situaciones específicas de carga laboral, conciliación familiar o flexibilidad en el cumplimiento de las tareas.

Estos resultados evidencian que, aunque existe una mayoría relativa que valora positivamente la jornada laboral, también persiste un grupo importante de trabajadores con percepciones desfavorables. La suma de las respuestas negativas (nunca y casi nunca) alcanza el 38.3%, lo que revela que más de un tercio de los encuestados considera que la distribución del tiempo de trabajo no responde a sus necesidades ni expectativas. Esta situación genera un desafío para la gestión administrativa, ya que la jornada laboral constituye un elemento clave en el equilibrio entre la productividad institucional y el bienestar del trabajador.

En este sentido, resulta fundamental que la universidad evalúe mecanismos de ajuste, flexibilización o mejor comunicación respecto a la jornada laboral, con el fin de reducir la insatisfacción percibida y fortalecer la motivación del personal. Garantizar condiciones horarias que sean justas y equilibradas no solo contribuye al cumplimiento de los derechos laborales, sino que también impacta directamente en la eficacia administrativa, favoreciendo un clima laboral más armónico y eficiente.

Figura 18

Está de acuerdo con los turnos de trabajo asignados en la UNICA

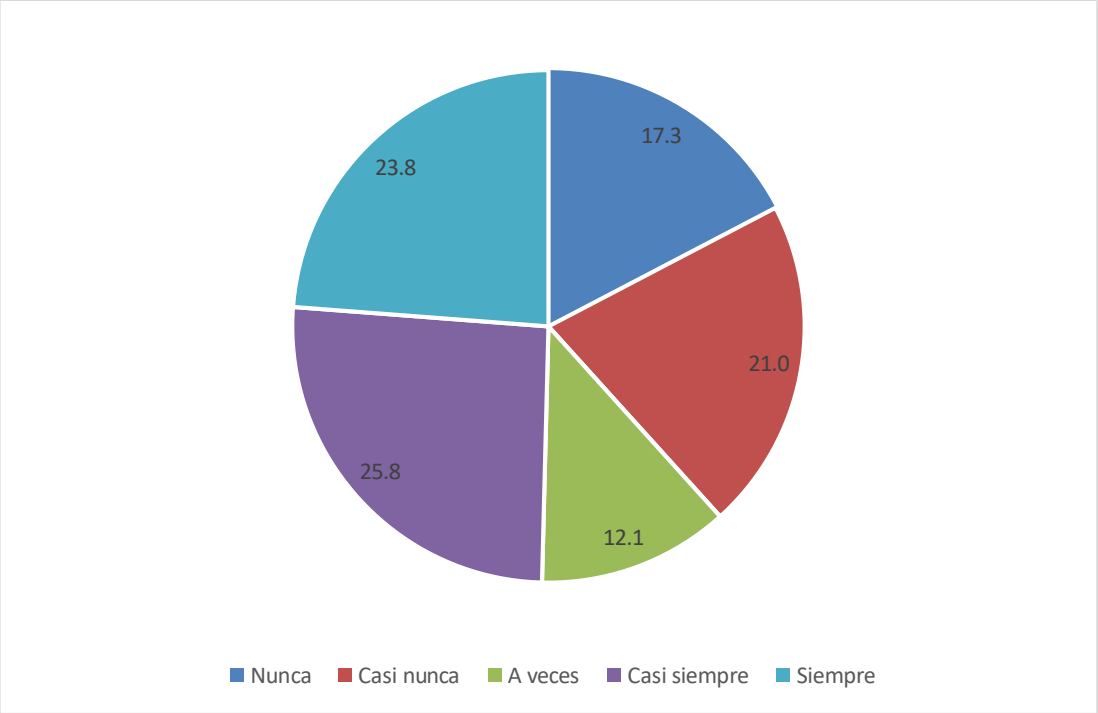


Tabla 21

Está de acuerdo con los turnos de trabajo asignados en la UNICA

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	43	43	17.3	17.3
Casi nunca	52	95	21.0	38.3
A veces	30	125	12.1	50.4
Casi siempre	64	189	25.8	76.2
Siempre	59	248	23.8	100.0
Total	248		100.0	

En torno a la afirmación “Está de acuerdo con los turnos de trabajo asignados en la UNICA”, los resultados obtenidos muestran un panorama mixto entre aceptación y descontento de los trabajadores encuestados. El mayor porcentaje corresponde al 25.8% de los participantes, quienes señalaron que casi siempre están de acuerdo con los turnos de trabajo, lo que refleja una percepción predominantemente favorable, aunque con ciertos matices de insatisfacción que

podrían relacionarse con la distribución de horarios en momentos específicos. Muy cercano a esta cifra, un 23.8% indicó que siempre está conforme con los turnos establecidos, lo que evidencia que casi una cuarta parte de los trabajadores perciben la organización de los turnos como adecuada, estable y ajustada a sus necesidades laborales y personales.

De manera opuesta, un 21.0% manifestó que casi nunca está de acuerdo con los turnos, lo que muestra un nivel importante de descontento frente a este aspecto de la gestión laboral. Esta proporción sugiere que, para una quinta parte de los trabajadores, los turnos no resultan favorables, posiblemente por factores como la carga horaria, la distribución desigual o la falta de flexibilidad. Por su parte, un 17.3% respondió que nunca está conforme con los turnos, lo cual representa un grupo significativo que expresa un rechazo absoluto hacia la forma en que se organizan los horarios de trabajo en la institución.

En un nivel intermedio, el 12.1% señaló que a veces está de acuerdo con los turnos, lo que denota percepciones variables que dependen probablemente de situaciones coyunturales, tales como épocas de mayor carga laboral, disponibilidad de personal o necesidades particulares de cada trabajador.

Estos resultados reflejan que, si bien existe una ligera inclinación hacia la aceptación de los turnos de trabajo, la presencia de un sector considerablemente insatisfecho no puede ser ignorada, ya que genera tensiones que podrían impactar en el desempeño y la motivación del personal. La percepción positiva, aunque importante, no logra constituir una mayoría contundente, lo que indica la necesidad de revisar y posiblemente replantear la gestión de turnos.

Por lo tanto, se concluye que la universidad enfrenta el reto de equilibrar los turnos laborales de manera más equitativa y flexible, con el fin de garantizar no solo el cumplimiento de las funciones institucionales, sino también el bienestar del trabajador. Una adecuada organización de los turnos no solo favorece la productividad, sino que también fortalece la eficacia administrativa, al contribuir con un clima laboral más armónico y motivador.

Figura 19

La intensidad y dificultad para realizar las tareas conllevan alargar la jornada laboral

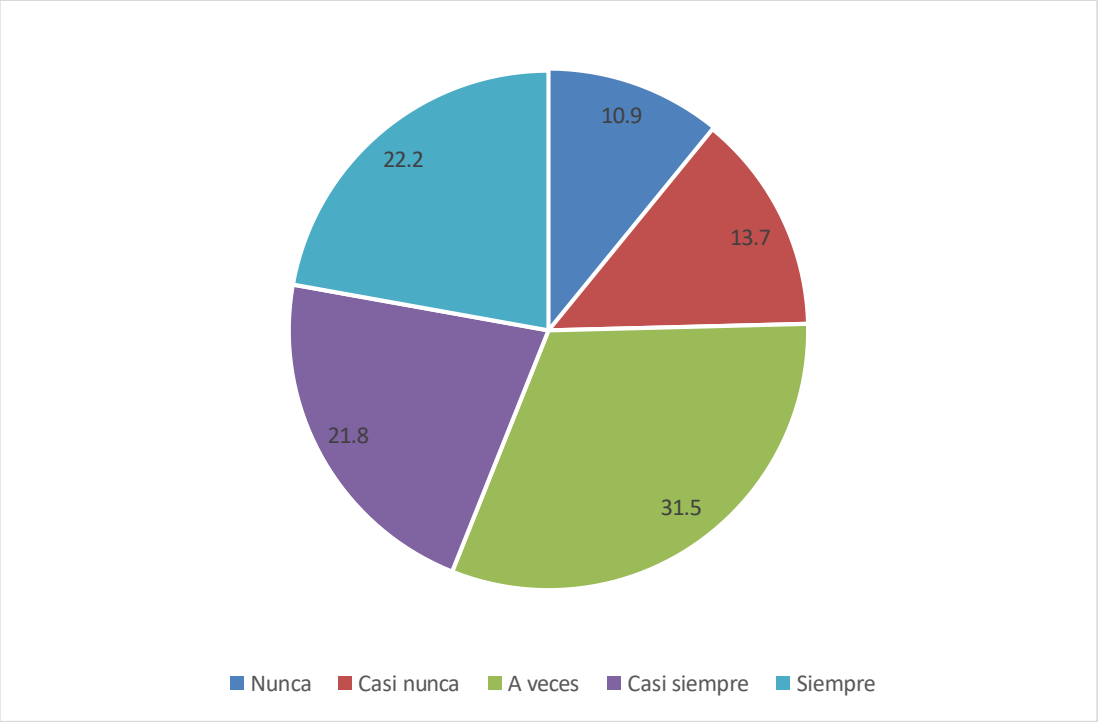


Tabla 22

La intensidad y dificultad para realizar las tareas conllevan alargar la jornada laboral

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27	27	10.9	10.9
Casi nunca	34	61	13.7	24.6
A veces	78	139	31.5	56.0
Casi siempre	54	193	21.8	77.8
Siempre	55	248	22.2	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la afirmación “La intensidad y dificultad para realizar las tareas conllevan alargar la jornada laboral”, los resultados reflejan percepciones diversas entre los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El 31.5% respondió que a veces enfrenta esta situación, siendo el porcentaje más alto, lo que sugiere que para una parte significativa de los encuestados la extensión de la jornada laboral ocurre de manera circunstancial, dependiendo del

tipo de tarea o de la carga acumulada. En segundo lugar, un 22.2% indicó que siempre experimenta prolongación de la jornada, evidenciando que más de una quinta parte de los trabajadores percibe este problema como constante.

Asimismo, un 21.8% señaló que casi siempre debe extender su tiempo de trabajo debido a la dificultad e intensidad de las labores asignadas, lo que, sumado al porcentaje anterior, muestra que el 44% de los encuestados vive esta situación de forma frecuente o permanente. Por otra parte, un 13.7% manifestó que casi nunca se ve en la necesidad de alargar su jornada, y un 10.9% afirmó que nunca le ocurre, sumando entre ambos un 24.6%, es decir, una cuarta parte del total.

Este panorama refleja un desequilibrio en la distribución de la carga laboral, pues una parte considerable de los trabajadores percibe que el nivel de exigencia laboral excede las horas regulares establecidas. La recurrencia de jornadas extendidas puede generar efectos negativos en el bienestar físico y emocional de los empleados, incrementando el cansancio, el estrés y, a largo plazo, afectando la productividad.

Si bien existe un sector que señala no enfrentar este problema de manera continua, la suma de quienes indican que siempre o casi siempre lo experimentan revela un foco de atención importante para la institución. Es necesario replantear los mecanismos de asignación de tareas y buscar estrategias que optimicen los procesos administrativos, de modo que la intensidad del trabajo no obligue a prolongar horarios. De esta manera, se favorecería tanto la calidad de vida del personal como la eficacia administrativa de la universidad.

Figura 20

Se les reconoce las horas extras de trabajo realizado

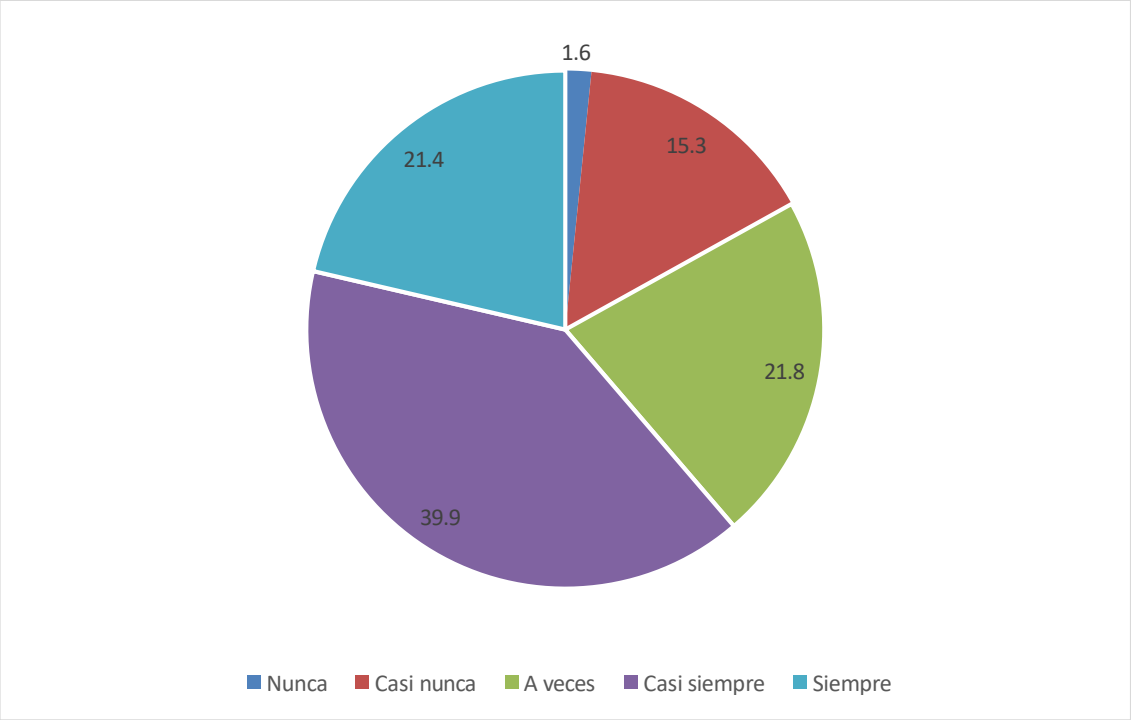


Tabla 23

Se les reconoce las horas extras de trabajo realizado

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4	1.6	1.6
Casi nunca	38	42	15.3	16.9
A veces	54	96	21.8	38.7
Casi siempre	99	195	39.9	78.6
Siempre	53	248	21.4	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la afirmación “Se les reconoce las horas extras de trabajo realizado”, los resultados muestran una tendencia mayormente positiva entre los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. El 39.9% de los encuestados indicó que casi siempre se les reconocen las horas extras, lo que constituye el porcentaje más alto y refleja que existe una práctica institucional relativamente constante de compensación. En segundo lugar, un 21.8% manifestó

que a veces recibe dicho reconocimiento, lo que sugiere que, en ciertos casos, este beneficio no se otorga de manera sistemática. Muy cercano, un 21.4% señaló que siempre se les reconoce, lo cual confirma que alrededor de una quinta parte percibe esta práctica como asegurada y permanente.

En contraste, un 15.3% de los trabajadores respondió que casi nunca se les reconocen las horas extras, lo que evidencia que aún persisten situaciones en las que la compensación no es aplicada adecuadamente. De manera menos significativa, un 1.6% expresó que nunca se le reconocen las horas adicionales trabajadas, reflejando un porcentaje minoritario, aunque importante de atender, ya que vulnera derechos laborales básicos.

En conjunto, los resultados revelan que más del 60% de los encuestados considera que siempre o casi siempre recibe el reconocimiento de horas extras, lo cual representa un aspecto favorable para las condiciones laborales de la universidad. No obstante, la existencia de porcentajes que señalan irregularidad o ausencia de dicho reconocimiento (aproximadamente el 38.7%) demuestra que aún existen deficiencias en la gestión administrativa en este aspecto.

Este panorama resalta la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y cumplimiento de la normativa laboral, garantizando que todos los trabajadores reciban un trato equitativo y justo. Una gestión más uniforme contribuiría no solo al respeto de los derechos de los empleados, sino también al fortalecimiento de la motivación, el compromiso institucional y la eficacia administrativa.

Figura 21

Nivel de variable condiciones laborales

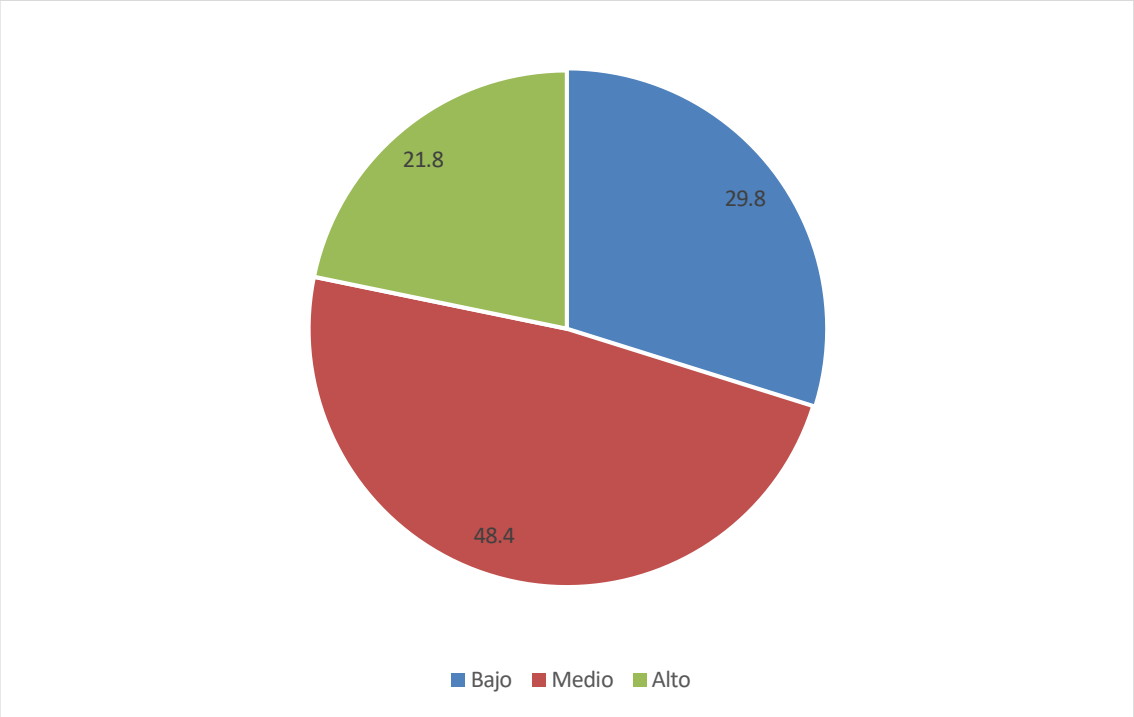


Tabla 24

Nivel de variable condiciones laborales

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	74	74	29.8	29.8
Medio	120	194	48.4	78.2
Alto	54	248	21.8	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis de los resultados obtenidos sobre el nivel de la variable condiciones laborales en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, se observa que el mayor porcentaje corresponde al nivel medio con un 48.4%. Esto indica que casi la mitad de los trabajadores perciben que sus condiciones laborales son regulares, es decir, que no llegan a ser deficientes, pero tampoco alcanzan estándares óptimos. Este resultado sugiere que existen aspectos cumplidos de manera adecuada, aunque todavía persisten limitaciones que impiden considerar dichas condiciones como plenamente satisfactorias.

En segundo lugar, un 29.8% de los encuestados señaló que las condiciones laborales se encuentran en un nivel bajo. Este grupo representa a casi un tercio de los trabajadores, lo cual resulta preocupante, pues refleja que existen falencias significativas en cuanto al cumplimiento de derechos y beneficios laborales, así como en la provisión de un ambiente de trabajo justo y motivador. Dicho porcentaje revela que un sector importante de los trabajadores percibe precariedad en su situación, lo que podría influir negativamente en su desempeño y en la eficacia administrativa de la institución.

Finalmente, solo el 21.8% de los trabajadores manifestó que las condiciones laborales son altas, es decir, satisfactorias y adecuadas. Este resultado, aunque positivo, resulta menor en comparación con los otros niveles, lo que evidencia que solo una quinta parte de los encuestados reconoce una gestión laboral favorable. Esto refleja la necesidad de implementar medidas que promuevan la equidad y el cumplimiento pleno de beneficios, buscando que un mayor número de trabajadores alcance este nivel de satisfacción.

En conjunto, los resultados muestran un panorama intermedio en el que predominan percepciones de condiciones regulares, acompañadas de un nivel considerable de insatisfacción. Este escenario plantea el desafío de fortalecer las políticas de gestión de recursos humanos en la universidad, con miras a reducir el porcentaje de trabajadores en nivel bajo y a incrementar los que perciben condiciones laborales de nivel alto, contribuyendo de esta manera a la eficacia administrativa institucional.

3.2. Análisis de variable: eficacia administrativa

Figura 22

Se logran los objetivos establecidos para la eficacia administrativa

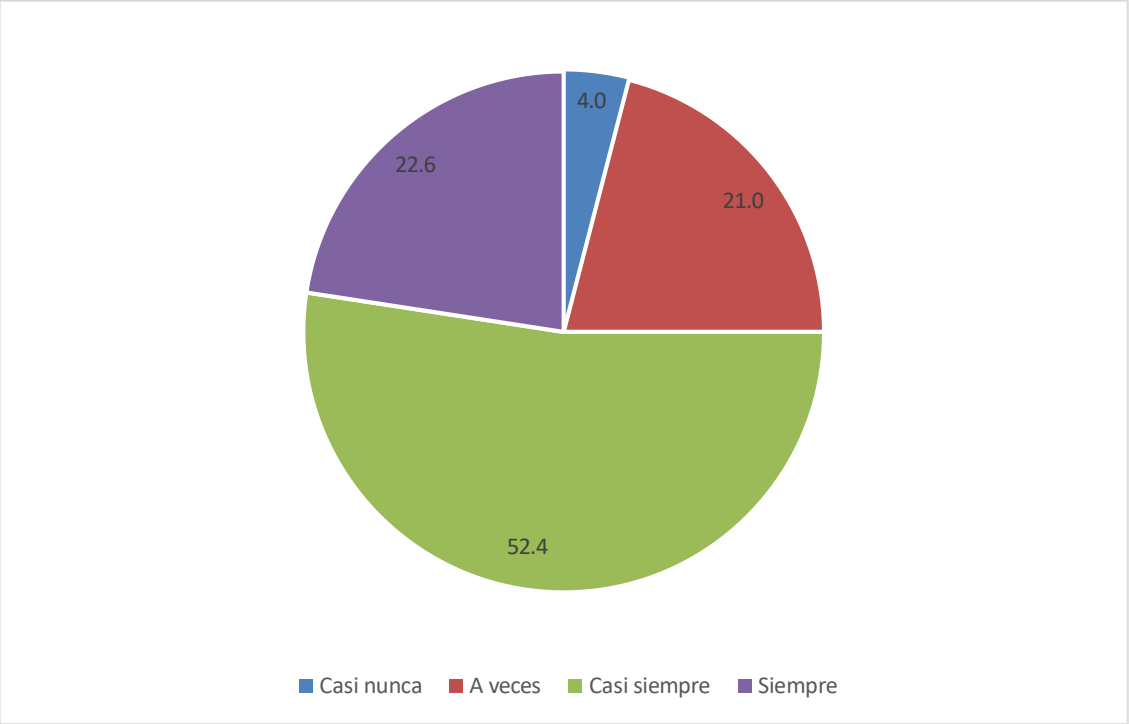


Tabla 25

Se logran los objetivos establecidos para la eficacia administrativa

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	10	10	4.0	4.0
A veces	52	62	21.0	25.0
Casi siempre	130	192	52.4	77.4
Siempre	56	248	22.6	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis de los resultados obtenidos sobre la afirmación “Se logran los objetivos establecidos para la eficacia administrativa” en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, se aprecia que el mayor porcentaje corresponde a la opción “Casi siempre” con un 52.4%. Este resultado evidencia que más de la mitad de los trabajadores considera que los objetivos planteados

en la gestión administrativa son alcanzados de manera frecuente, lo que refleja un desempeño favorable en términos de eficiencia y cumplimiento de metas. Sin embargo, el hecho de que la respuesta predominante sea “casi siempre” y no “siempre” sugiere que todavía existen limitaciones que impiden alcanzar un nivel pleno y sostenido de eficacia administrativa.

En segundo lugar, un 22.6% de los encuestados afirmó que los objetivos se cumplen “siempre”. Este porcentaje resulta alentador, ya que representa a casi una cuarta parte de los trabajadores que perciben una gestión institucional consistente y efectiva, capaz de concretar de manera total sus metas. Este grupo refleja la existencia de buenas prácticas administrativas y procesos que generan confianza en parte del personal.

Por otro lado, el 21.0% de los trabajadores respondió que los objetivos se cumplen “a veces”. Este porcentaje revela que para una quinta parte de los encuestados la eficacia administrativa presenta irregularidades, alcanzándose los objetivos en algunas ocasiones, pero no de manera constante. Esto refleja la existencia de debilidades estructurales o limitaciones en la planificación, coordinación o seguimiento de las actividades administrativas.

Finalmente, un 4.0% señaló que los objetivos “casi nunca” se logran. Aunque es el porcentaje más bajo, no deja de ser significativo, pues muestra que existe un grupo de trabajadores que perciben una marcada deficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales. Este grupo puede evidenciar problemas de gestión más profundos, falta de recursos o dificultades en la organización interna.

En conjunto, los resultados permiten concluir que la eficacia administrativa en la universidad es valorada como favorable en términos generales, dado que la mayoría de los trabajadores reconoce un cumplimiento frecuente de los objetivos. No obstante, los porcentajes también muestran que existen aspectos a mejorar, especialmente para reducir la percepción de irregularidad y avanzar hacia un cumplimiento sostenido que garantice el logro pleno de los objetivos institucionales.

Figura 23

Se logran las metas establecidas dentro del contexto operativos de la UNICA

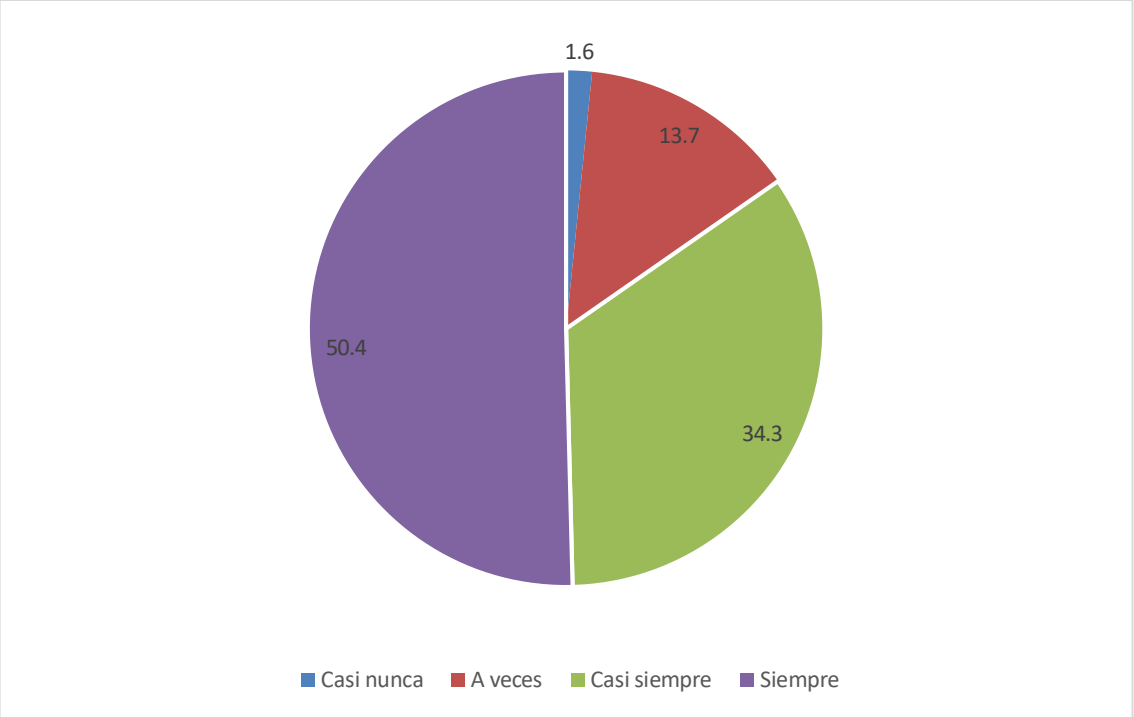


Tabla 26

Se logran las metas establecidas dentro del contexto operativos de la UNICA

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	4	1.6	1.6
A veces	34	38	13.7	15.3
Casi siempre	85	123	34.3	49.6
Siempre	125	248	50.4	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis de los resultados sobre la afirmación “Se logran las metas establecidas dentro del contexto operativo de la UNICA”, se observa que el mayor porcentaje corresponde a la alternativa “Siempre” con un 50.4%. Este dato refleja que más de la mitad de los trabajadores considera que las metas operativas se cumplen de manera constante, lo cual evidencia un nivel elevado de eficacia administrativa en el ámbito de la gestión universitaria. Esta percepción

positiva muestra que los procesos administrativos se desarrollan con regularidad y efectividad, contribuyendo al fortalecimiento de la institución.

En segundo lugar, el 34.3% de los encuestados manifestó que las metas se cumplen “casi siempre”. Este porcentaje, que representa a más de un tercio de los trabajadores, refuerza la idea de que existe una gestión adecuada y eficiente, aunque con ciertas limitaciones que impiden alcanzar la perfección en todos los casos. Aun así, este grupo confirma que la universidad posee mecanismos operativos funcionales que logran cubrir la mayoría de los objetivos planteados.

Por otro lado, un 13.7% señaló que las metas se cumplen “a veces”. Esta cifra, aunque menor, indica que existe un sector del personal que percibe irregularidad en el logro de las metas, lo que sugiere la existencia de problemas intermitentes en la planificación o en la disponibilidad de recursos que dificultan la eficacia administrativa en determinados momentos.

Finalmente, el 1.6% de los trabajadores consideró que “casi nunca” se logran las metas. Si bien es el porcentaje más reducido, su presencia resulta significativa porque evidencia que, para un pequeño grupo, la gestión administrativa presenta deficiencias notorias que limitan el cumplimiento de las metas establecidas.

En conjunto, los resultados muestran una percepción predominantemente positiva de la eficacia administrativa en la UNICA, dado que la mayoría de los encuestados valora que las metas operativas se cumplen con frecuencia o de manera constante. No obstante, las respuestas minoritarias revelan que persisten desafíos que deben atenderse para lograr una uniformidad plena en la consecución de las metas.

Figura 24

Se logra la eficacia administrativa en tiempo y forma

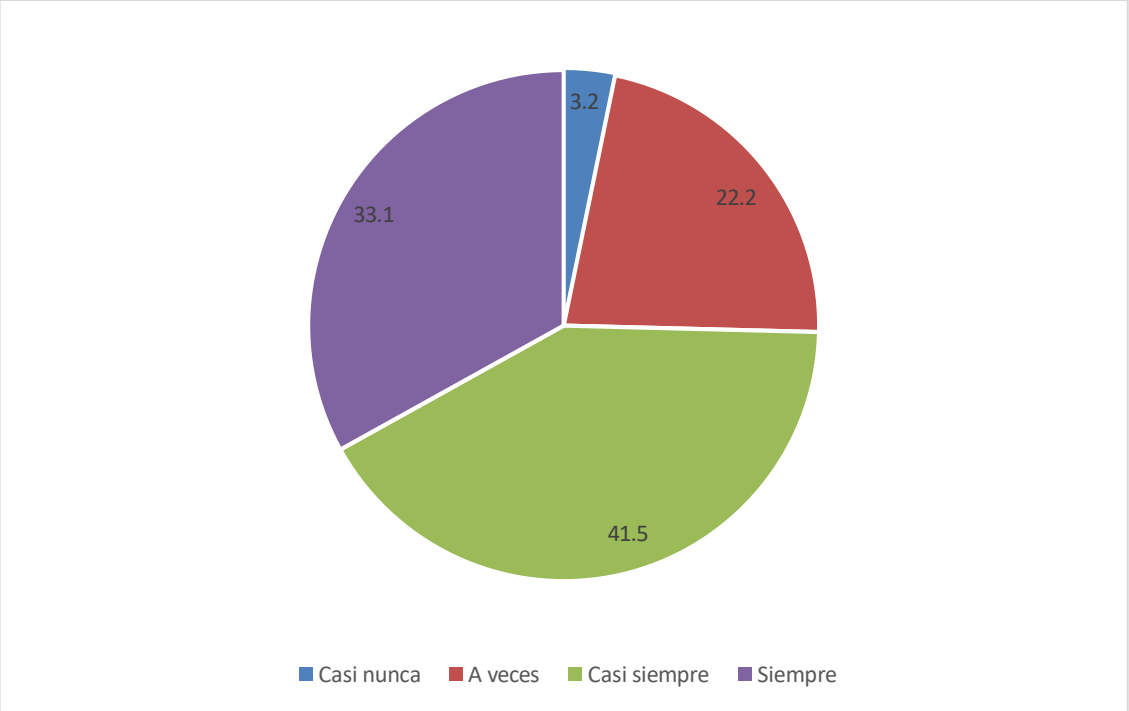


Tabla 27

Se logra la eficacia administrativa en tiempo y forma

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	8	3.2	3.2
A veces	55	63	22.2	25.4
Casi siempre	103	166	41.5	66.9
Siempre	82	248	33.1	100.0
Total	248		100.0	

Al analizar los resultados obtenidos respecto a la afirmación “Se logra la eficacia administrativa en tiempo y forma”, se aprecia que el mayor porcentaje corresponde a la alternativa “Casi siempre” con un 41.5%. Este resultado refleja que una parte significativa de los trabajadores percibe que la universidad alcanza sus procesos administrativos en los plazos y condiciones previstos, lo que evidencia un nivel de eficacia positivo, aunque no pleno. El hecho de que este

porcentaje sea el más elevado sugiere que existe un manejo adecuado de los tiempos y procedimientos, aunque persisten aspectos susceptibles de mejora.

En segundo lugar, un 33.1% de los encuestados manifestó que “Siempre” se logra la eficacia administrativa en tiempo y forma. Este dato muestra que un número importante de trabajadores considera que los procesos no solo son eficientes sino también constantes, consolidando una percepción de cumplimiento permanente y contribuyendo al fortalecimiento de la imagen institucional. La suma de quienes respondieron “Casi siempre” y “Siempre” alcanza el 74.6%, lo que constituye una mayoría sólida que reconoce avances sustanciales en la gestión administrativa.

Por otro lado, el 22.2% indicó que la eficacia se logra “A veces”. Esta proporción, aunque menor, revela que una parte de los trabajadores percibe irregularidad en el cumplimiento de los tiempos y formas, lo cual podría estar asociado a problemas de organización, limitaciones de recursos o situaciones excepcionales que retrasan algunos procesos administrativos. Este grupo aporta una visión crítica que señala la necesidad de ajustes para garantizar una eficacia más homogénea.

Finalmente, un 3.2% de los trabajadores señaló que “Casi nunca” se logra la eficacia en tiempo y forma. Aunque es el porcentaje más bajo, resulta relevante porque pone de manifiesto la percepción de un pequeño sector que identifica deficiencias frecuentes en la gestión administrativa, lo cual refleja la importancia de atender estas percepciones para evitar que se amplíen en el futuro.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que la mayoría de trabajadores reconoce que la eficacia administrativa en la UNICA se cumple en gran medida dentro de los plazos y condiciones establecidos, aunque todavía persisten desafíos que requieren ser abordados para lograr una percepción uniforme de eficiencia.

Figura 25

La eficacia exige hacer las cosas correctas en menor tiempo posible

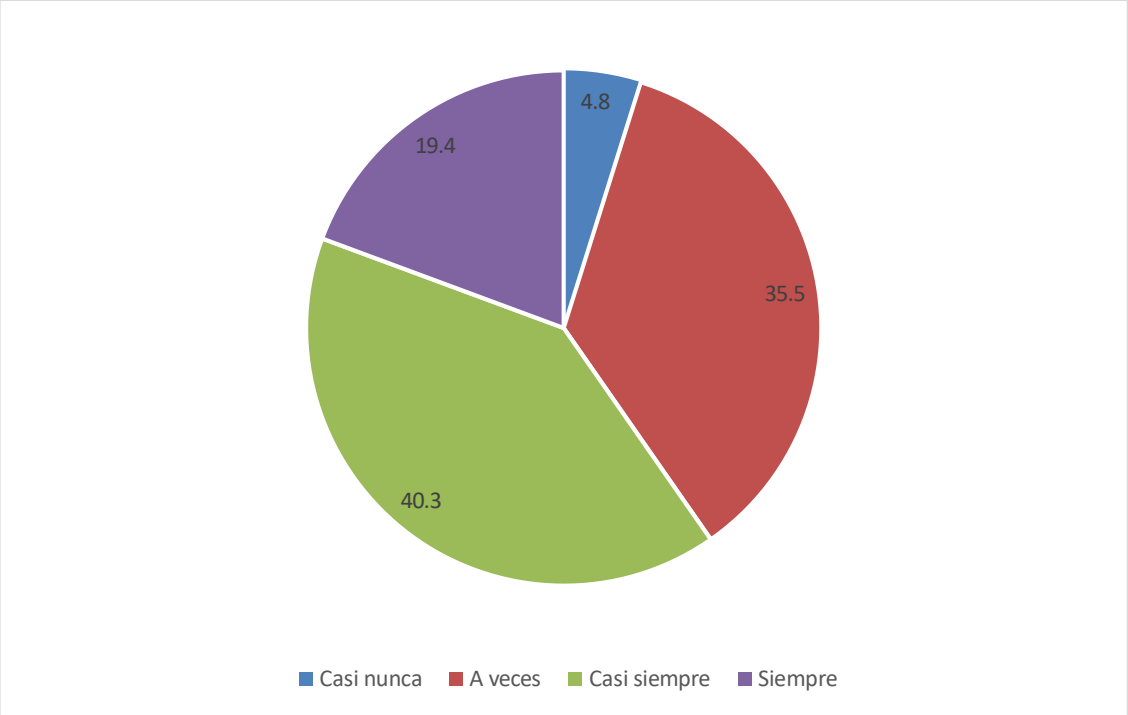


Tabla 28

La eficacia exige hacer las cosas correctas en menor tiempo posible

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	12	12	4.8	4.8
A veces	88	100	35.5	40.3
Casi siempre	100	200	40.3	80.6
Siempre	48	248	19.4	100.0
Total	248		100.0	

Al procesar los resultados de la afirmación “La eficacia exige hacer las cosas correctas en el menor tiempo posible”, se observa que el porcentaje más alto corresponde a la opción “Casi siempre” con un 40.3%. Este dato refleja que una parte importante de los trabajadores percibe que la universidad cumple con el criterio de eficacia en la mayoría de los casos, gestionando adecuadamente las actividades en plazos razonables. Sin embargo, el hecho de que no llegue a

superar la mitad de los encuestados evidencia que aún existen márgenes de mejora para alcanzar un desempeño más consistente.

En segundo lugar, el 35.5% señaló que “A veces” se logra hacer las cosas correctas en menor tiempo. Este resultado indica que más de un tercio de los trabajadores perciben que la eficacia administrativa es irregular, es decir, que en ciertos procesos se cumple con el tiempo adecuado, mientras que en otros se presentan retrasos o dificultades. Esta percepción pone de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de planificación y control.

Por otro lado, el 19.4% de los encuestados afirmó que “Siempre” se cumple con la eficacia bajo este criterio. Este grupo de trabajadores muestra una visión altamente positiva, ya que reconoce constancia y plena efectividad en el cumplimiento de las tareas administrativas. Aunque no es el porcentaje más alto, su relevancia radica en la consolidación de un sector que percibe a la institución como un espacio con procesos eficientes y bien gestionados.

Finalmente, un 4.8% de los trabajadores consideró que “Casi nunca” se logra la eficacia en el menor tiempo posible. Aunque representa una minoría, este dato no debe pasar desapercibido, pues refleja que algunos trabajadores perciben deficiencias recurrentes en el manejo del tiempo y la organización de las tareas. Atender estas percepciones resulta clave para evitar que se amplíen o que generen descontento laboral.

En conjunto, los resultados evidencian que la mayoría de trabajadores reconoce un nivel de eficacia administrativa favorable, aunque no pleno. La suma de las opciones “Casi siempre” y “Siempre” alcanza el 59.7%, lo que constituye una mayoría sólida que percibe que los procesos administrativos se desarrollan en tiempos adecuados y con corrección en las acciones. No obstante, el 35.5% que se ubica en la categoría “A veces” y el 4.8% que eligió “Casi nunca” revelan que aún existen inconsistencias que deben ser superadas para consolidar una gestión administrativa más uniforme y eficiente en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Figura 26

Los recursos utilizados tienen la calidad adecuada para cumplir con la tarea asignada

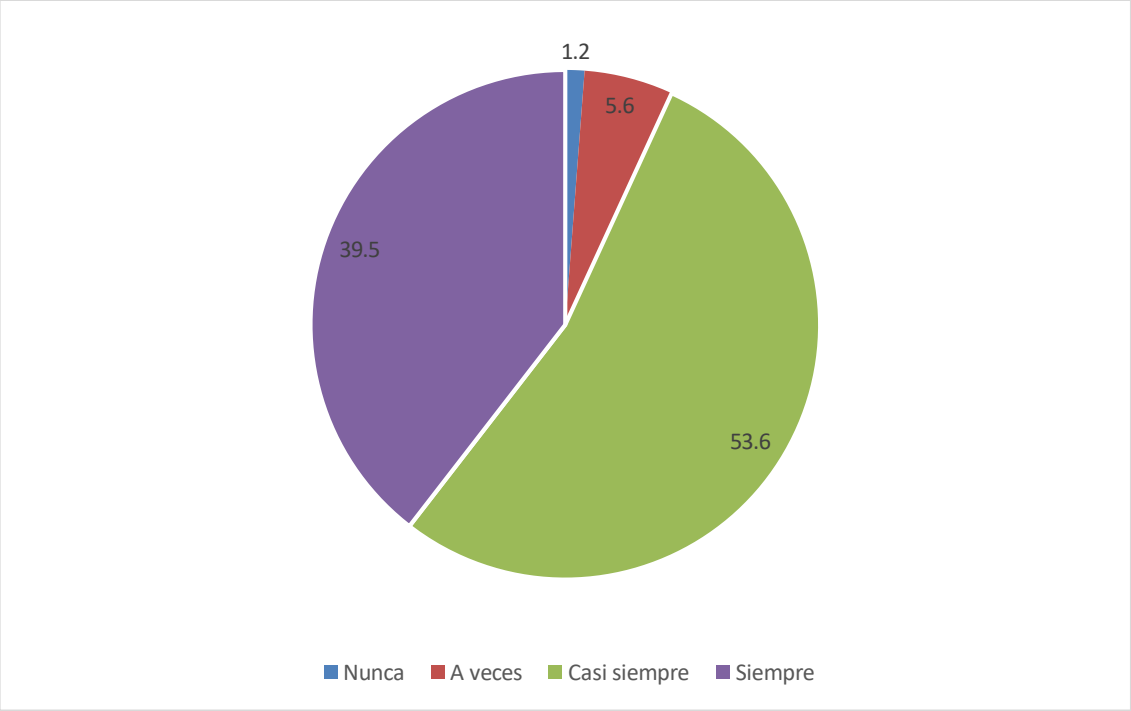


Tabla 29

Los recursos utilizados tienen la calidad adecuada para cumplir con la tarea asignada

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3	1.2	1.2
A veces	14	17	5.6	6.9
Casi siempre	133	150	53.6	60.5
Siempre	98	248	39.5	100.0
Total	248		100.0	

Al analizar los resultados de la afirmación “Los recursos utilizados tienen la calidad adecuada para cumplir con la tarea asignada”, se aprecia que el porcentaje más alto se concentra en la opción “Casi siempre”, con un 53.6%. Este resultado refleja que la mayoría de los trabajadores considera que los recursos empleados en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga generalmente cumplen con estándares de calidad que permiten ejecutar de manera adecuada sus

funciones. Este porcentaje mayoritario revela una percepción positiva y consistente respecto a las condiciones materiales y de apoyo con las que cuentan.

En segundo lugar, el 39.5% de los encuestados indicó que “Siempre” los recursos son de la calidad adecuada. Este dato, que representa una proporción significativa, confirma que una parte considerable de los trabajadores tiene una visión altamente favorable sobre la disponibilidad y calidad de los recursos en la institución. Este grupo refuerza la idea de que los insumos asignados están a la altura de las necesidades laborales y permiten el cumplimiento eficiente de las tareas.

En contraste, solo un 5.6% de los trabajadores manifestó que “A veces” los recursos cumplen con la calidad esperada. Este porcentaje, aunque bajo en comparación con las categorías positivas, sugiere que existe un sector que percibe irregularidad en la calidad de los recursos, lo que puede derivar en limitaciones en la ejecución de sus labores.

Finalmente, apenas un 1.2% señaló que “Nunca” los recursos utilizados son adecuados, lo cual representa una proporción mínima pero que no debe ser ignorada. Esta percepción minoritaria puede estar vinculada a experiencias específicas de carencias o deficiencias en el acceso a materiales, herramientas o equipamiento necesario para las funciones asignadas.

En términos globales, la suma de las opciones positivas “Casi siempre” y “Siempre” alcanza un 93.1%, lo que evidencia una amplia aceptación y valoración favorable de la calidad de los recursos empleados en la institución. Estos resultados reflejan que la universidad, en general, proporciona condiciones materiales óptimas para el desarrollo de las tareas administrativas y académicas.

No obstante, la existencia de un 6.8% que percibe irregularidades o carencias señala la importancia de seguir mejorando y uniformizando la calidad de los recursos, de modo que todos los trabajadores tengan garantizadas las mismas condiciones para desempeñar sus responsabilidades. En conclusión, los datos obtenidos evidencian que la eficacia administrativa se ve respaldada por recursos que, en la percepción de la mayoría, cumplen con la calidad adecuada, constituyendo así un factor determinante para el logro de objetivos institucionales.

Figura 27

Se asignan oportunamente los recursos en el centro laboral

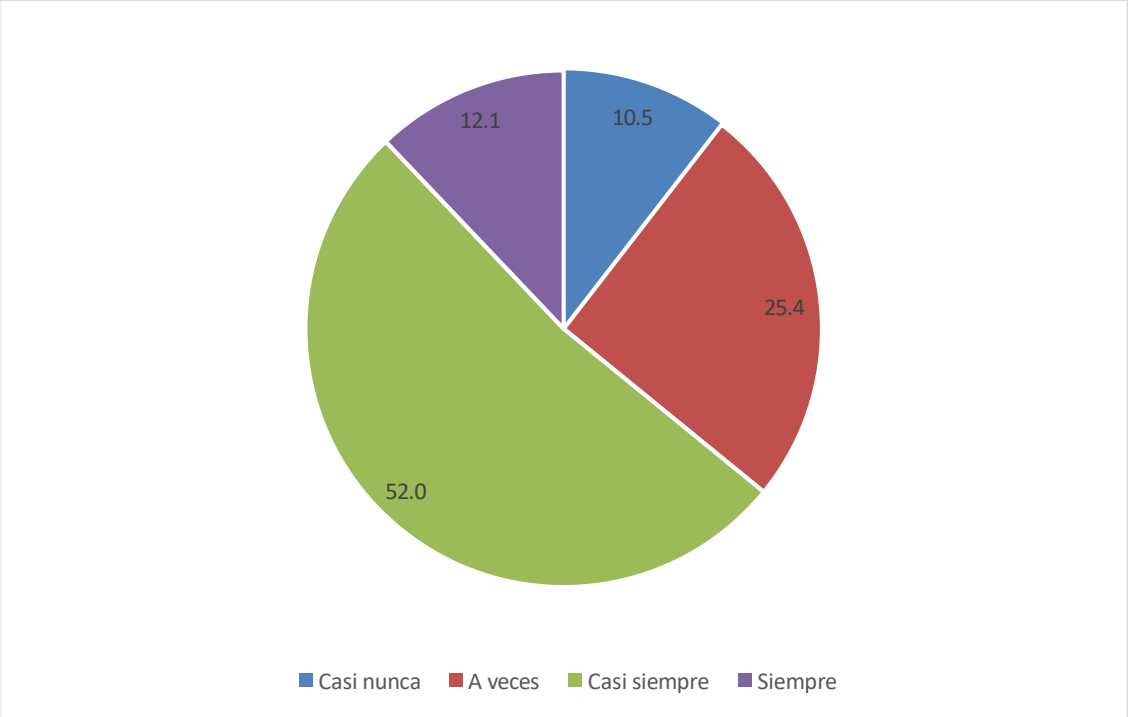


Tabla 30

Se asignan oportunamente los recursos en el centro laboral

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	26	26	10.5	10.5
A veces	63	89	25.4	35.9
Casi siempre	129	218	52.0	87.9
Siempre	30	248	12.1	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis de los resultados sobre la afirmación “Se asignan oportunamente los recursos en el centro laboral”, se observa que el porcentaje más alto corresponde a la opción “Casi siempre”, con un 52.0%. Este dato refleja que más de la mitad de los trabajadores percibe que la asignación de recursos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga se realiza de manera adecuada y oportuna en la mayoría de las ocasiones. Este grupo representa una base sólida de

satisfacción que evidencia una gestión administrativa que responde de manera eficiente a las necesidades de los trabajadores.

El segundo porcentaje más relevante es “A veces”, con un 25.4%. Este resultado indica que una cuarta parte de los encuestados considera que la asignación de recursos es intermitente, mostrando que existen momentos en los cuales se cumple con la distribución adecuada y otros en los que no se logra de forma satisfactoria. Esta situación refleja que, aunque existe un nivel positivo de percepción, todavía persisten vacíos que deben ser atendidos para consolidar una eficacia plena en la gestión de recursos.

En tercer lugar, el 12.1% de los trabajadores señaló que “Siempre” se asignan oportunamente los recursos. Aunque este porcentaje es menor que las dos primeras categorías, representa una proporción significativa de trabajadores que confirman la existencia de una gestión altamente eficiente, lo cual contribuye directamente a fortalecer la eficacia administrativa.

Finalmente, el 10.5% de los encuestados indicó “Casi nunca”, lo que muestra un nivel de insatisfacción que, aunque reducido, no debe ser ignorado. Este grupo refleja que existe una parte de la población trabajadora que percibe deficiencias importantes en la entrega oportuna de recursos, situación que podría generar limitaciones en el cumplimiento de sus tareas y, en consecuencia, afectar la productividad institucional.

En conjunto, al sumar las opciones positivas “Casi siempre” y “Siempre”, se obtiene un 64.1% de respuestas favorables, lo cual evidencia que la mayoría de los trabajadores percibe eficiencia en la asignación de recursos. Sin embargo, el 35.9% restante muestra percepciones de insatisfacción parcial o frecuente, lo que sugiere que aún existen retos por superar en el proceso de distribución oportuna.

Estos resultados permiten concluir que, si bien la institución cuenta con un nivel de eficacia administrativa aceptable en la asignación de recursos, es necesario mejorar la regularidad y garantizar que la oportunidad en la entrega sea percibida de manera uniforme por toda la comunidad laboral. Fortalecer estos aspectos contribuiría a elevar la satisfacción general y a consolidar un entorno organizacional más eficiente y productivo.

Figura 28

Los recursos utilizados están en relación con los resultados obtenidos en la UNICA

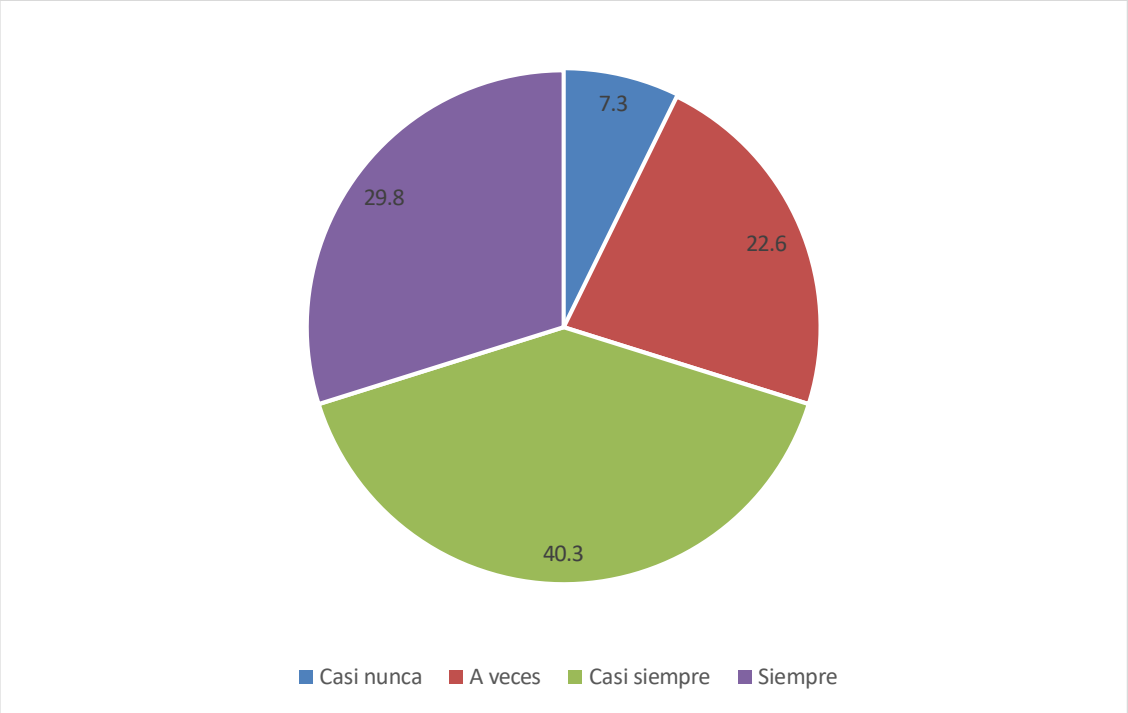


Tabla 31

Los recursos utilizados están en relación con los resultados obtenidos en la UNICA

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	18	18	7.3	7.3
A veces	56	74	22.6	29.8
Casi siempre	100	174	40.3	70.2
Siempre	74	248	29.8	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis de los resultados sobre la afirmación “Los recursos utilizados están en relación con los resultados obtenidos en la UNICA”, se aprecia que el porcentaje más alto corresponde a la opción “Casi siempre”, con un 40.3%. Este resultado refleja que una parte importante de los trabajadores considera que los recursos disponibles y empleados guardan coherencia con los logros alcanzados en la institución, lo cual constituye un indicador favorable de eficacia administrativa.

El segundo porcentaje más representativo corresponde a la opción “Siempre”, con un 29.8%. Este grupo de trabajadores manifiesta que la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos es plena y constante, lo cual fortalece la percepción positiva de eficiencia en la gestión de la universidad. En conjunto, las opciones “Casi siempre” y “Siempre” suman un 70.1%, lo que evidencia que más de dos tercios de los trabajadores encuestados reconocen una relación directa entre los medios empleados y los objetivos alcanzados.

En tercer lugar, el 22.6% de los encuestados eligió la opción “A veces”, lo cual refleja que casi una cuarta parte de los trabajadores percibe esta relación de manera intermitente. Este grupo evidencia que existen situaciones en las cuales los recursos no siempre se corresponden con los resultados esperados, lo cual señala posibles limitaciones en la planificación o en la distribución de dichos recursos.

Por último, el 7.3% de los trabajadores señaló “Casi nunca”, lo que indica un nivel reducido pero existente de insatisfacción. Este grupo percibe que, en la mayoría de los casos, los recursos no guardan coherencia con los resultados obtenidos, lo cual puede ser reflejo de deficiencias en la gestión administrativa o de problemas en la adecuación de los recursos a las necesidades institucionales.

La interpretación global muestra que la percepción mayoritaria es positiva, lo que demuestra que la eficacia administrativa de la UNICA logra articular los recursos disponibles con los logros alcanzados. Sin embargo, la existencia de un 29.9% de respuestas que reflejan insatisfacción parcial o frecuente sugiere que aún se deben implementar mejoras en la eficiencia del uso de los recursos, con el objetivo de lograr una mayor coherencia en todos los niveles de la institución. De este modo, los resultados permiten concluir que la universidad cuenta con una base sólida en términos de eficacia administrativa, pero que requiere reforzar estrategias para optimizar la relación entre recursos y resultados.

Figura 29

La eficacia administrativa exige el ahorro y la disminución de recursos oportunamente

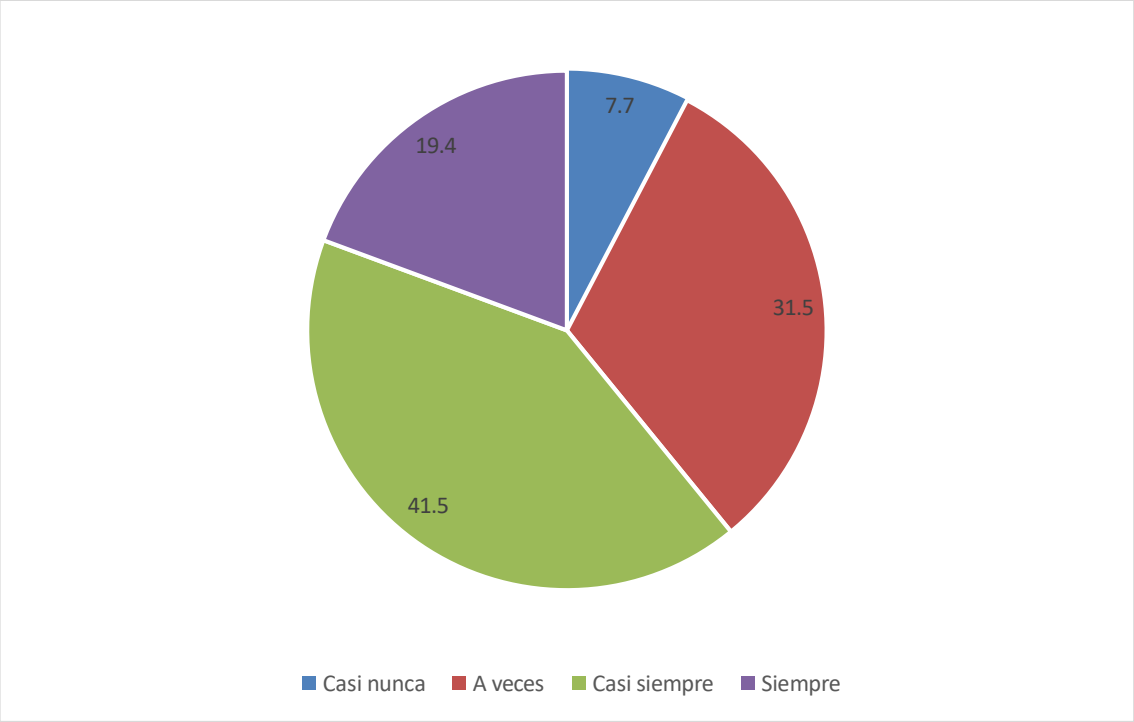


Tabla 32

La eficacia administrativa exige el ahorro y la disminución de recursos oportunamente

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	19	19	7.7	7.7
A veces	78	97	31.5	39.1
Casi siempre	103	200	41.5	80.6
Siempre	48	248	19.4	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis de los resultados obtenidos sobre la afirmación “La eficacia administrativa exige el ahorro y la disminución de recursos oportunamente”, se observa que el porcentaje más elevado corresponde a la opción “Casi siempre”, con un 41.5%. Este dato evidencia que la mayoría de los trabajadores percibe que, en gran medida, la institución procura utilizar los recursos de manera eficiente, promoviendo el ahorro y reduciendo gastos innecesarios en el

momento oportuno. Esta percepción refleja un aspecto positivo en la gestión administrativa de la universidad, pues demuestra la intención de optimizar los recursos disponibles.

En segundo lugar, se ubica la opción “A veces” con un 31.5%, lo que significa que casi una tercera parte de los encuestados considera que la búsqueda del ahorro y la disminución de recursos no siempre se realiza de forma constante. Este grupo señala una práctica intermitente, que podría estar asociada a limitaciones en la planificación, falta de control o a la ausencia de estrategias claras en determinados contextos administrativos.

En tercer lugar, un 19.4% de los trabajadores eligió la opción “Siempre”, lo cual revela que una parte significativa de los encuestados percibe que la gestión de la UNICA mantiene de manera sostenida un enfoque de ahorro y reducción de recursos. Esta cifra, aunque menor que las anteriores, refuerza la visión de que existe un compromiso institucional orientado a la eficiencia.

Por último, el 7.7% de los trabajadores señaló la alternativa “Casi nunca”, lo que indica un nivel reducido de insatisfacción, aunque no debe pasarse por alto. Este grupo percibe que la universidad no asegura el ahorro y la reducción de recursos, lo que representa un llamado de atención para atender posibles falencias en la gestión administrativa.

En conjunto, los resultados muestran que el 60.9% de los trabajadores (“Casi siempre” y “Siempre”) perciben una adecuada orientación hacia el ahorro, lo cual permite concluir que la eficacia administrativa está siendo aplicada de manera positiva en este aspecto. Sin embargo, la suma de un 39.2% que percibe limitaciones (“A veces” y “Casi nunca”) evidencia que aún existen áreas de mejora en la administración de los recursos. La interpretación global sugiere que la UNICA debe fortalecer sus políticas y prácticas de optimización para lograr que la percepción de eficiencia sea compartida por una mayor proporción de trabajadores, consolidando así un enfoque sostenible y coherente con la eficacia administrativa.

Figura 30

Se brindan más servicios con los mismos recursos asignados en su centro laboral

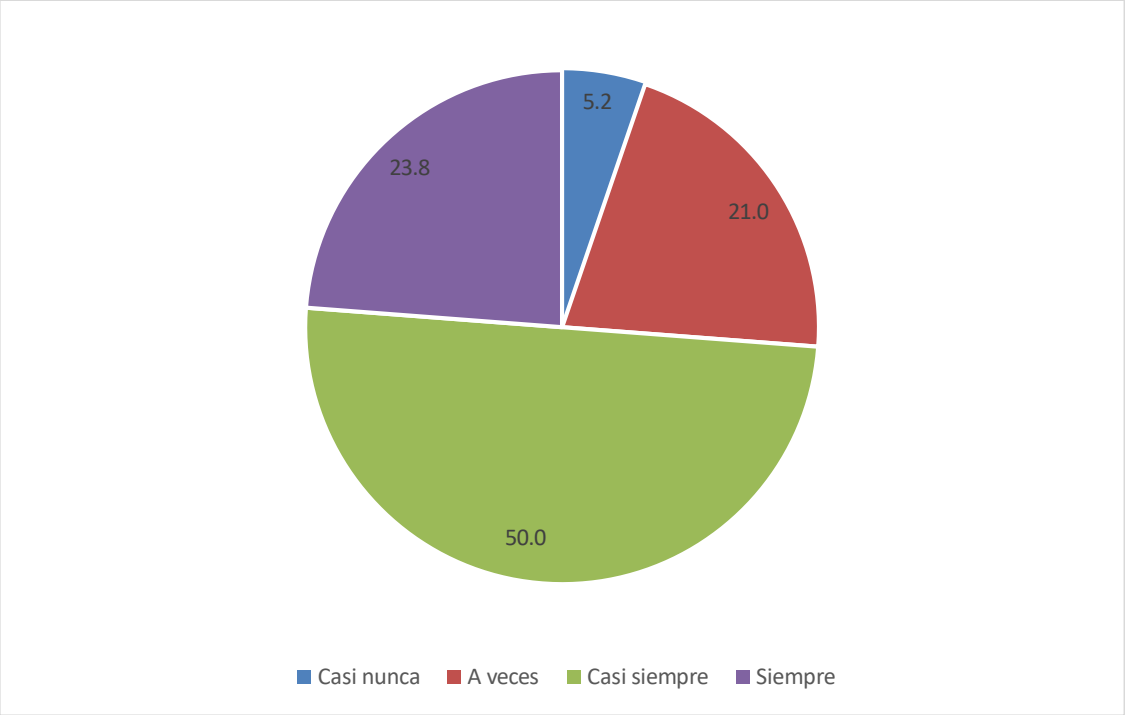


Tabla 33

Se brindan más servicios con los mismos recursos asignados en su centro laboral

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	13	13	5.2	5.2
A veces	52	65	21.0	26.2
Casi siempre	124	189	50.0	76.2
Siempre	59	248	23.8	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis de los resultados obtenidos respecto a la afirmación “Se brindan más servicios con los mismos recursos asignados en su centro laboral”, se observa que la mayor proporción corresponde a la opción “Casi siempre”, con un 50.0%. Este resultado refleja que la mitad de los trabajadores perciben que, en gran medida, la institución logra ampliar la cobertura de servicios sin necesidad de incrementar los recursos, lo que evidencia un manejo eficiente y

productivo de los mismos. Esta valoración constituye un indicador positivo de la eficacia administrativa, pues muestra que se maximiza el uso de lo disponible.

En segundo lugar, se ubica la opción “Siempre” con un 23.8%, lo que refuerza la percepción favorable de un número considerable de trabajadores. Esta cifra señala que casi una cuarta parte de los encuestados reconoce una constante capacidad institucional para brindar más servicios con los mismos recursos, lo cual proyecta una gestión consolidada en eficiencia y productividad.

Por otro lado, el 21.0% de los encuestados optó por la alternativa “A veces”, lo que significa que este grupo percibe la eficacia administrativa como intermitente, con resultados variables según el área o el contexto en que se desarrollen las actividades. Esta percepción parcial puede evidenciar la falta de homogeneidad en la aplicación de estrategias o limitaciones en la asignación y control de los recursos.

Finalmente, un 5.2% de los trabajadores señaló la opción “Casi nunca”, lo cual constituye un porcentaje bajo pero relevante, ya que evidencia que existe un grupo minoritario que no percibe la capacidad de generar más servicios con los recursos asignados. Esta opinión representa una alerta sobre posibles deficiencias estructurales o administrativas en algunos sectores de la universidad.

En conjunto, los resultados permiten concluir que el 73.8% de los trabajadores, sumando las opciones “Casi siempre” y “Siempre”, consideran que la universidad logra ampliar servicios manteniendo los mismos recursos, lo que constituye un logro significativo en términos de eficacia administrativa. No obstante, el 26.2% que eligió “A veces” y “Casi nunca” refleja la necesidad de fortalecer las estrategias de gestión de recursos para garantizar una percepción más uniforme en toda la institución. Este panorama muestra que, si bien la universidad evidencia un manejo positivo de sus recursos, debe seguir perfeccionando sus prácticas administrativas para consolidar plenamente la eficiencia en todos los niveles organizacionales.

Figura 31

La innovación y creatividad son importantes para lograr la eficacia administrativa en la UNICA

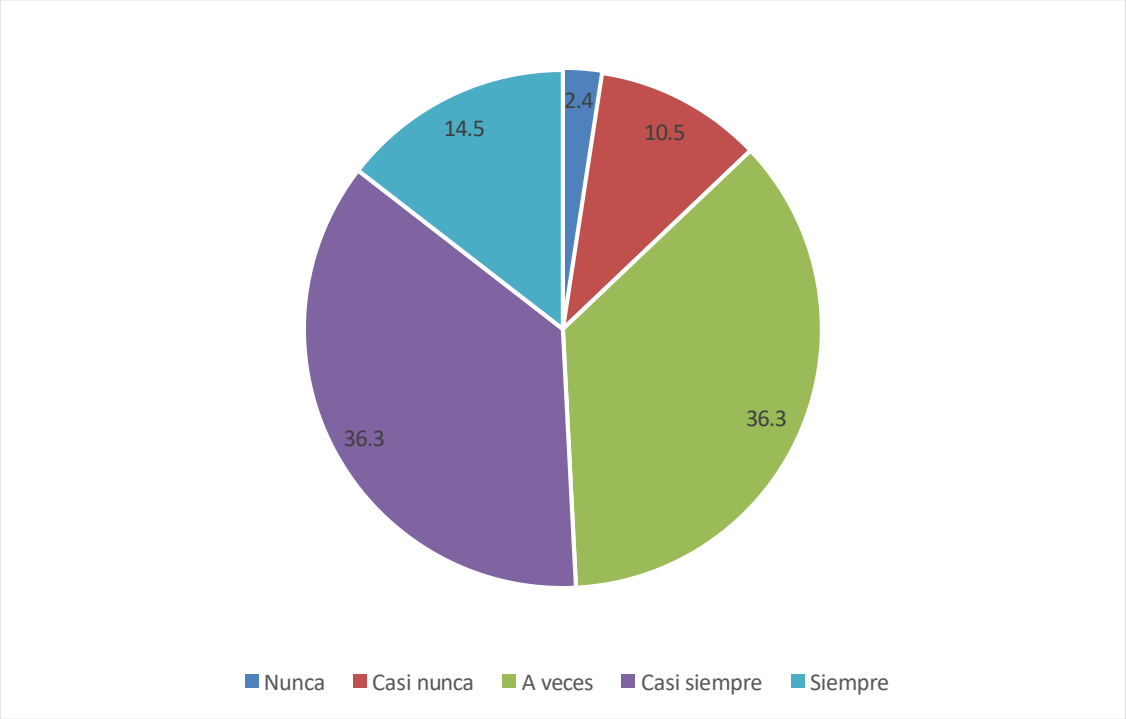


Tabla 34

La innovación y creatividad son importantes para lograr la eficacia administrativa en la UNICA

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	6	2.4	2.4
Casi nunca	26	32	10.5	12.9
A veces	90	122	36.3	49.2
Casi siempre	90	212	36.3	85.5
Siempre	36	248	14.5	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la afirmación “La innovación y creatividad son importantes para lograr la eficacia administrativa en la UNICA”, los resultados muestran que los porcentajes más altos corresponden a las opciones “A veces” y “Casi siempre”, ambas con un 36.3%. Este dato refleja

que existe una percepción compartida entre los trabajadores, donde un grupo significativo reconoce la relevancia de la innovación y la creatividad, aunque con distinta intensidad. Aquellos que eligieron “Casi siempre” valoran de manera más consistente su importancia, mientras que quienes respondieron “A veces” la perciben de forma intermitente, posiblemente condicionada por las circunstancias de trabajo o el área en la que se desempeñan.

En tercer lugar, se encuentra la opción “Siempre”, con un 14.5%, lo cual indica que una proporción menor, pero relevante, de trabajadores sostiene una convicción firme de que la innovación y creatividad son factores constantes y determinantes para la eficacia administrativa. Esta valoración demuestra la existencia de un grupo que percibe la gestión universitaria como altamente dependiente de la capacidad para innovar y crear soluciones en los procesos internos.

Por otro lado, un 10.5% de los encuestados optó por “Casi nunca”, lo que refleja que este segmento considera que la innovación y creatividad no se aplican de manera frecuente en la práctica administrativa. Finalmente, un 2.4% seleccionó la opción “Nunca”, lo que, si bien representa un porcentaje reducido, evidencia que aún existen percepciones negativas respecto al rol de estas capacidades en el logro de una gestión eficaz.

Al sumar las opciones positivas “Casi siempre” y “Siempre”, se alcanza un 50.8%, lo que indica que más de la mitad de los trabajadores encuestados reconoce la importancia de la innovación y creatividad en la eficacia administrativa. Sin embargo, el 49.2%, conformado por las opciones “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”, refleja que existe una proporción prácticamente equivalente que percibe estas capacidades de manera limitada o esporádica.

Este escenario sugiere que la universidad debe fortalecer las estrategias que fomenten la innovación y la creatividad en los procesos administrativos, promoviendo una cultura organizacional orientada a la mejora continua. Asimismo, es necesario sensibilizar a los trabajadores sobre la relevancia de estos factores, para que su valoración no sea circunstancial sino permanente. Los resultados obtenidos revelan que la eficacia administrativa en la UNICA se encuentra en un punto intermedio, con avances importantes, pero también con retos por superar en relación con el impulso sistemático de prácticas innovadoras y creativas.

Figura 32

Se requiere la eficiencia personal para lograr la eficacia administrativa en la UNICA

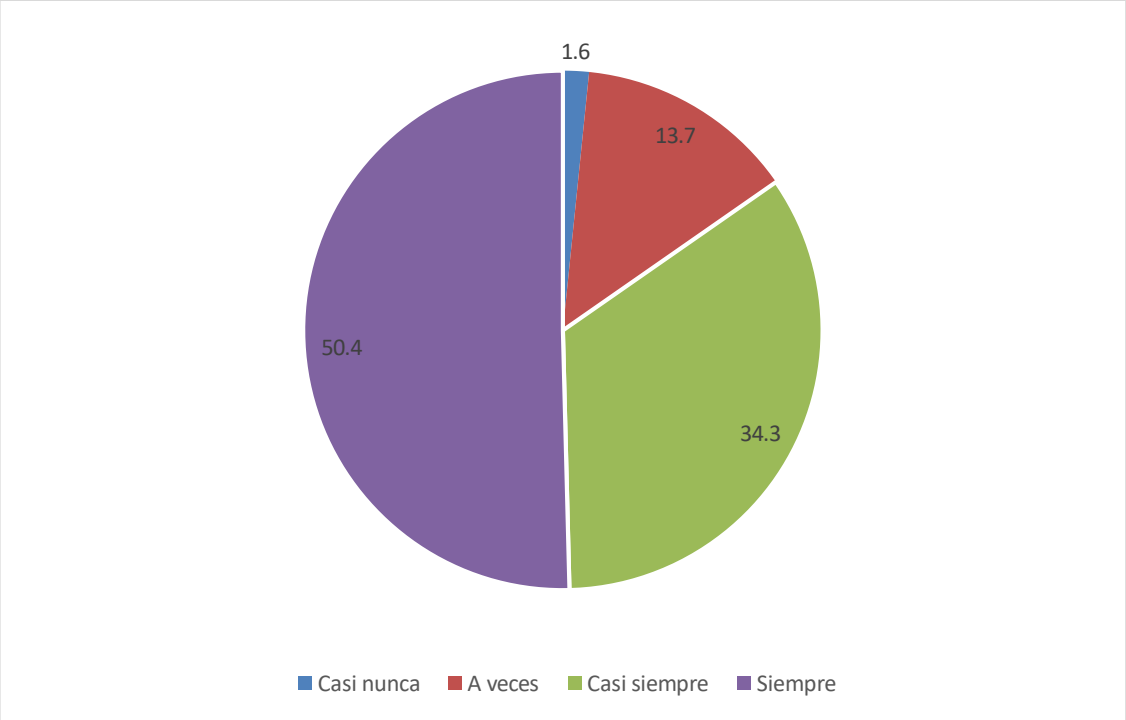


Tabla 35

Se requiere la eficiencia personal para lograr la eficacia administrativa en la UNICA

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	4	1.6	1.6
A veces	34	38	13.7	15.3
Casi siempre	85	123	34.3	49.6
Siempre	125	248	50.4	100.0
Total	248		100.0	

En relación con la afirmación “Se requiere la eficiencia personal para lograr la eficacia administrativa en la UNICA”, los resultados muestran que el mayor porcentaje corresponde a la opción “Siempre”, con un 50.4%. Esto indica que más de la mitad de los trabajadores encuestados consideran que la eficiencia personal es un requisito constante y fundamental para alcanzar la eficacia administrativa dentro de la universidad. Este resultado refleja una valoración positiva y

sostenida sobre el rol del desempeño individual en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En segundo lugar, se ubica la opción “Casi siempre”, con un 34.3%. Este grupo significativo reconoce también la importancia de la eficiencia personal, aunque percibe que no siempre se aplica de manera absoluta, posiblemente debido a factores como la carga laboral, limitaciones de recursos o diferencias en la capacidad de gestión de cada trabajador.

La opción “A veces” fue seleccionada por el 13.7% de los encuestados, lo que representa a un sector que percibe la eficiencia personal como un factor que influye de manera intermitente en la eficacia administrativa. Este resultado sugiere que, para este grupo, la relevancia del esfuerzo individual puede depender de situaciones específicas o de la dinámica propia de cada área laboral.

Finalmente, el porcentaje más bajo corresponde a “Casi nunca”, con un 1.6%, lo cual indica que una mínima proporción de trabajadores considera que la eficiencia personal rara vez contribuye de manera decisiva a la eficacia administrativa.

Al sumar las respuestas positivas “Siempre” y “Casi siempre”, se obtiene un 84.7%, lo que evidencia una tendencia mayoritaria en reconocer que el desempeño personal eficiente es clave en los procesos administrativos de la universidad. En contraste, las respuestas menos favorables (“A veces” y “Casi nunca”) alcanzan el 15.3%, lo que revela que existe un sector minoritario con percepciones más limitadas al respecto.

Estos resultados reflejan que la eficacia administrativa en la UNICA depende en gran medida de la eficiencia personal de sus trabajadores, la cual se convierte en un pilar indispensable para lograr metas y mantener la calidad de la gestión. Sin embargo, también sugieren la necesidad de fortalecer capacidades individuales mediante programas de capacitación y motivación, con el fin de consolidar la percepción generalizada de que la eficiencia personal no es solo deseable, sino necesaria y permanente.

Figura 33

La capacidad y administración del tiempo son elementos importantes de la productividad y eficacia administrativa

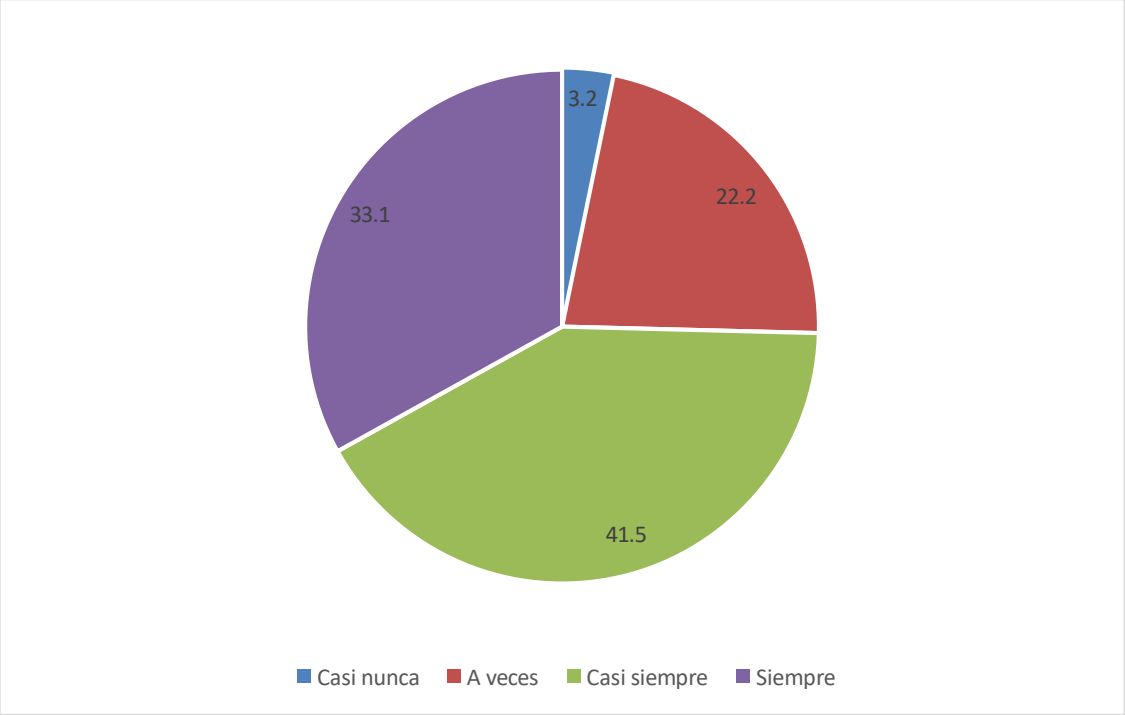


Tabla 36

La capacidad y administración del tiempo son elementos importantes de la productividad y eficacia administrativa

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	8	3.2	3.2
A veces	55	63	22.2	25.4
Casi siempre	103	166	41.5	66.9
Siempre	82	248	33.1	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis de la afirmación “La capacidad y administración del tiempo son elementos importantes de la productividad y eficacia administrativa”, los resultados evidencian que el mayor porcentaje de respuestas corresponde a la opción “Casi siempre”, con un 41.5%. Esto indica que una parte significativa de los trabajadores percibe que la gestión adecuada del tiempo y la

capacidad organizativa se aplican de manera frecuente y resultan claves para el logro de la eficacia administrativa en la UNICA.

En segundo lugar, se ubica la opción “Siempre”, con un 33.1%, lo que refleja que una tercera parte de los encuestados considera que la capacidad y la administración del tiempo no solo son importantes, sino que además se ejercen de manera constante y permanente en los procesos administrativos. Este grupo respalda la idea de que el manejo eficiente del tiempo contribuye directamente a elevar la productividad institucional.

La opción “A veces” alcanzó un 22.2%, lo que representa a un sector que reconoce la relevancia de la administración del tiempo, aunque percibe que su aplicación es intermitente. Este resultado puede estar vinculado a dificultades en la organización de tareas, sobrecarga de funciones o limitaciones en los mecanismos de control de gestión.

Finalmente, la opción “Casi nunca” obtuvo el porcentaje más bajo, con un 3.2%, lo cual demuestra que son pocos los trabajadores que consideran que la capacidad y la administración del tiempo raramente son factores relevantes en la productividad y eficacia administrativa.

Al sumar las opciones más positivas, “Siempre” y “Casi siempre”, se alcanza un 74.6%, lo cual revela una tendencia mayoritaria en valorar la importancia de la administración del tiempo como un elemento determinante en la eficiencia laboral. En contraste, las respuestas menos favorables, “A veces” y “Casi nunca”, representan un 25.4%, lo que sugiere que existe un grupo minoritario que percibe limitaciones en la práctica efectiva de este aspecto.

Estos resultados confirman que la capacidad y el manejo del tiempo constituyen pilares esenciales en la productividad y la eficacia administrativa dentro de la universidad. Sin embargo, también resaltan la necesidad de implementar estrategias de capacitación y fortalecimiento de habilidades organizacionales, con el fin de reducir la percepción de intermitencia y lograr que la eficiencia en la gestión del tiempo sea una práctica permanente en todos los niveles laborales.

Figura 34

Nivel de variable eficacia administrativa

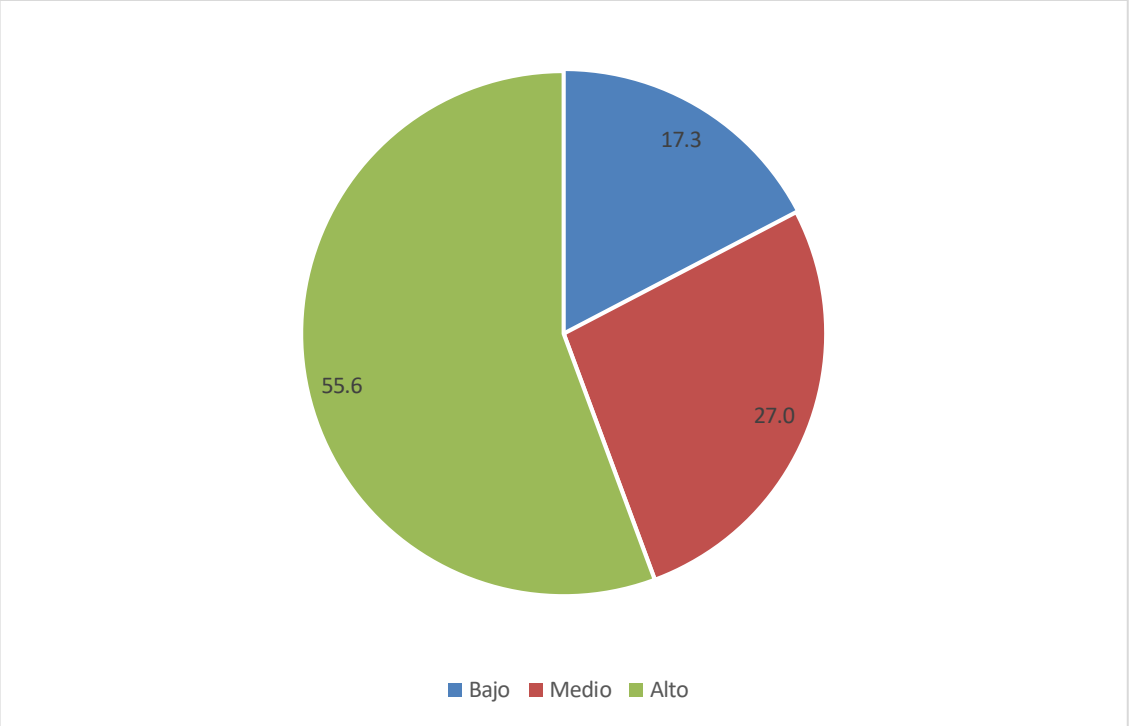


Tabla 37

Nivel de variable eficacia administrativa

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	43	43	17.3	17.3
Medio	67	110	27.0	44.4
Alto	138	248	55.6	100.0
Total	248		100.0	

En el análisis del nivel de la variable eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, los resultados evidencian que la mayor proporción de trabajadores se ubica en el nivel “Alto”, con un 55.6%. Este porcentaje mayoritario refleja que más de la mitad de los encuestados percibe que en la institución se alcanzan de manera adecuada los objetivos planteados, se aprovechan los recursos disponibles y se ejecutan las actividades con criterios de

eficiencia y productividad. La prevalencia de este nivel demuestra que las prácticas administrativas están orientadas a lograr resultados positivos en la gestión universitaria.

En segundo lugar, se encuentra el nivel “Medio”, con un 27.0%. Este resultado indica que poco más de una cuarta parte de los trabajadores considera que la eficacia administrativa se cumple de manera parcial o en situaciones específicas, pero que todavía existen limitaciones que impiden consolidarla en su totalidad. Este grupo reconoce ciertos avances, aunque señala que persisten desafíos relacionados con el uso oportuno de recursos, la innovación en los procesos y la organización interna.

Finalmente, el nivel “Bajo” alcanzó un 17.3%, representando a una minoría significativa que percibe deficiencias en la eficacia administrativa de la UNICA. Esta percepción podría estar vinculada a la falta de cumplimiento oportuno de metas, carencias en la asignación de recursos o dificultades en la gestión del tiempo y la coordinación de actividades. Aunque el porcentaje no es predominante, refleja la existencia de áreas críticas que requieren atención para evitar que limiten el desempeño institucional.

Al considerar los resultados en conjunto, se observa que el 82.6% de los encuestados se encuentra entre los niveles Medio y Alto, lo que evidencia una tendencia positiva en la valoración de la eficacia administrativa. Este predominio muestra que la universidad cuenta con bases sólidas en su gestión, aunque se debe seguir trabajando en la superación de las limitaciones identificadas por el grupo que percibe un nivel medio y bajo.

En síntesis, los datos reflejan que la eficacia administrativa en la UNICA es mayoritariamente reconocida como adecuada y eficiente, pero con la necesidad de reforzar estrategias orientadas a la innovación, optimización de recursos y capacitación del personal, para lograr que los niveles Alto se consoliden como una práctica generalizada en toda la institución.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 38

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	0.076	248	0.000
Eficacia administrativa	0.114	248	0.000

La tabla 38 presentó los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, aplicada a las variables de condiciones laborales y eficacia administrativa. Para las condiciones laborales, el estadístico fue de 0.076 con una significancia de 0.000, mientras que, para la eficacia administrativa, el estadístico fue de 0.114 también con una significancia de 0.000. Ambos resultados indicaron que las distribuciones de las variables no seguían una distribución normal, dado que los valores de significancia fueron menores al nivel de alfa establecido (0.05). Esto sugirió el uso de métodos estadísticos no paramétricos para el análisis posterior de estas variables.

3.3.2. Hipótesis general

Hipótesis nula (Ho)

Las condiciones laborales no influyen directamente en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Hipótesis alterna (Ha)

Las condiciones laborales influyen directamente en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Tabla 39

Hipótesis general

			Condiciones laborales	Eficacia administrativa
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	0.478
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	248	248
	Eficacia administrativa	Coeficiente de correlación	0.478	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	248	248

La tabla 39 presentó los resultados de la correlación Rho de Spearman entre las condiciones laborales y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. El coeficiente de correlación de 0.478 indicó una relación moderada y positiva entre ambas variables. La significancia bilateral de 0.000 es menor a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se evidencia que las condiciones laborales influyeron directamente en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

3.3.3. Hipótesis especifica 1

Hipótesis nula (Ho)

La salud y seguridad en el trabajo no influyen en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Hipótesis alterna (Ha)

La salud y seguridad en el trabajo influyen en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Tabla 40

Hipótesis específica 1

			Salud y seguridad en el trabajo	Eficacia administrativa
Rho de Spearman	Salud y seguridad en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	0.582
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	248	248
	Eficacia administrativa	Coeficiente de correlación	0.582	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	248	248

La tabla 40 presentó los resultados de la correlación de Spearman entre la salud y seguridad en el trabajo y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. El coeficiente de correlación de 0.582 indicó una relación moderada y positiva entre ambas variables. La significancia bilateral de 0.000 es menor a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, la salud y seguridad en el trabajo influyeron directamente en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

3.3.4. Hipótesis especifica 2

Hipótesis nula (Ho)

La remuneración mensual no influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Hipótesis alterna (Ha)

La remuneración mensual influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Tabla 41

Hipótesis específica 2

			Remuneración mensual	Eficacia administrativa
Rho de Spearman	Remuneración mensual	Coeficiente de correlación	1.000	0.516
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	248	248
	Eficacia administrativa	Coeficiente de correlación	0.516	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	248	248

La tabla 41 presentó los resultados de la correlación de Spearman entre la remuneración mensual y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. El coeficiente de correlación de 0.516 indicó una relación moderada y positiva entre ambas variables. La significancia bilateral de 0.000 es menor a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, lo que implicó que la remuneración mensual influía directamente en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

3.3.5. Hipótesis especifica 3

Hipótesis nula (Ho)

Los beneficios laborales no influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Hipótesis alterna (Ha)

Los beneficios laborales influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Tabla 42

Hipótesis específica 3

			Beneficios laborales	Eficacia administrativa
Rho de Spearman	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	1.000	0.655
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	248	248
	Eficacia administrativa	Coeficiente de correlación	0.655	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	248	248

La tabla 42 presentó los resultados de la correlación de Spearman entre los beneficios laborales y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. El coeficiente de correlación de 0.655 indicó una relación moderada y positiva entre ambas variables. La significancia bilateral de 0.000 es menor a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se evidencia, que los beneficios laborales influían directamente en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

3.3.6. Hipótesis especifica 4

Hipótesis nula (Ho)

El horario laboral no influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Hipótesis alterna (Ha)

El horario laboral influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024.

Tabla 43

Hipótesis específica 4

			Horario laboral	Eficacia administrativa
Rho de Spearman	Horario laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.502
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	248	248
	Eficacia administrativa	Coeficiente de correlación	0.502	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	248	248

La tabla 43 presentó los resultados de la correlación de Spearman entre el horario laboral y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. El coeficiente de correlación de 0.502 indicó una relación moderada y positiva entre ambas variables. La significancia bilateral de 0.000 es menor a 0.05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se evidencia que, el horario laboral influía directamente en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

IV. DISCUSION

La problemática En esta investigación, al determinar la influencia de las condiciones laborales en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.478 con una significancia bilateral (p-valor) de 0.000. Esto quiere decir que el conjunto de elementos que establecían la relación entre el personal y la universidad, como la salud, la remuneración, los beneficios y el horario, impactaron de forma perceptible en la capacidad de la institución para lograr sus objetivos, mantener su sistema interno y adaptarse a su entorno externo.

Frente a lo mencionado, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación, donde se refería que existía una influencia de las condiciones laborales en la eficacia administrativa. Estos resultados fueron corroborados por Salazar (2023), quien encontró una relación positiva y significativa (rho=0.618) entre la percepción de la gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios internos. Huancapaza (2023) también corroboró que el nivel de condiciones laborales era moderado, lo que se correspondía con la gestión administrativa en tiempos de pandemia. En el ámbito local, Huamani (2022) concluyó que las políticas públicas influían en la eficacia de la gestión administrativa de la misma universidad. En tal sentido, al analizar estos resultados, confirmamos que la calidad de las condiciones laborales es un factor determinante para la eficacia administrativa, ya que afecta directamente la motivación, el compromiso y el bienestar de los trabajadores, elementos esenciales para alcanzar los objetivos institucionales.

Al determinar la influencia de la salud y seguridad en el trabajo en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.582 con una significancia bilateral (p-valor) de 0.000. Este hallazgo nos dio a entender que existía una influencia positiva moderada y altamente significativa de la salud y seguridad en la eficacia administrativa.

Con base en estos resultados, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, la cual sostenía que existía una influencia de la salud y seguridad en el trabajo en la eficacia administrativa. Estos resultados se vieron respaldados por Cisneros (2019), quien encontró que condiciones laborales inapropiadas ejercían efectos nocivos para la salud mental, lo que se relaciona directamente con el desempeño y la eficacia. Vacca (2022) también concluyó que las condiciones laborales, incluyendo la seguridad, impactaban significativamente en la calidad de vida laboral del personal, lo que a su vez afectaba el rendimiento. En tal sentido, al analizar estos resultados, se afirmó que la priorización de la salud y seguridad laboral es un componente crítico que impulsa la eficacia administrativa de la universidad, ya que un entorno de trabajo seguro y saludable reduce el ausentismo, el estrés y los conflictos, permitiendo que el personal se enfoque en el logro de los objetivos institucionales.

Al determinar la influencia de la remuneración mensual en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, se halló un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.516 con una significancia bilateral (p-valor) de 0.000. Este resultado nos dio a entender que existió una influencia positiva moderada y altamente significativa de la remuneración en la eficacia administrativa. Esto implicó que el salario percibido por los trabajadores de la universidad tuvo un impacto notable en su motivación, satisfacción y, en consecuencia, en su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva y contribuir al cumplimiento de las metas administrativas.

Frente a lo expuesto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, que afirmaba la existencia de una influencia de la remuneración mensual en la eficacia administrativa. Estos hallazgos se alinearon con las teorías de Herzberg, que consideran la remuneración como un factor higiénico cuya insatisfacción causa descontento, y la teoría de la equidad de Adams, que resalta cómo la percepción de una remuneración justa influye en la motivación. Huancapaza (2023) también mencionó que el nivel de remuneración afectó las condiciones laborales de los trabajadores.

Al determinar la influencia de los beneficios laborales en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.655 con una significancia bilateral (p-valor) de 0.000. Este resultado nos dio a entender que existió una influencia positiva fuerte y altamente significativa de los beneficios laborales en la eficacia administrativa. Esto indicó que las prestaciones adicionales al salario, como las vacaciones, seguros, bonos o programas de bienestar, influyeron de manera contundente en la moral, la satisfacción y la lealtad de los trabajadores, lo que se reflejó en un mayor compromiso con sus tareas y una contribución más efectiva a los resultados administrativos.

En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, la cual sostenía que existía una influencia de los beneficios laborales en la eficacia administrativa. Vacca (2022) en su estudio también encontró que los beneficios impactaban significativamente en la calidad de vida laboral y la satisfacción del personal. La teoría de Maslow, que menciona las necesidades de seguridad y estima, también apoya este hallazgo, ya que los beneficios laborales satisfacen estas necesidades y, por ende, impulsan al trabajador a buscar la autorrealización y un mejor rendimiento. En tal sentido, y al analizar estos resultados, se pudo afirmar que los beneficios laborales fueron un potente motor de motivación y compromiso para los trabajadores de la universidad, actuando como un diferenciador que fomentó un ambiente de trabajo positivo y contribuyó de forma directa y significativa a la eficacia administrativa de la institución.

Al determinar la influencia del horario laboral en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.502 con una significancia bilateral (p-valor) de 0.000. Este resultado nos dio a entender que existió una influencia positiva moderada y altamente significativa del horario en la eficacia administrativa. Esto indicó que la flexibilidad, la duración y la distribución del tiempo de trabajo fueron factores clave que impactaron en la capacidad de los empleados para gestionar sus responsabilidades de manera efectiva, equilibrar su vida personal y profesional, y mantener un alto nivel de productividad.

Frente a lo expuesto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica, que afirmaba la existencia de una influencia del horario laboral en la eficacia administrativa. Este hallazgo se alinea con la conclusión de Ordoñez (2021), quien señaló que la extensión de las jornadas de trabajo y las peores condiciones afectaban negativamente a los trabajadores. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan también apoya este resultado, ya que la autonomía en el manejo del tiempo de trabajo contribuye a la satisfacción de la necesidad de autonomía, lo que a su vez potencia la motivación y el rendimiento. En este sentido, y al analizar estos resultados, se confirmó que la gestión del horario laboral es un elemento importante de las condiciones de trabajo que influye directamente en la eficacia administrativa de la universidad, ya que un horario bien estructurado y, en la medida de lo posible, flexible, permite que los trabajadores mantengan un alto nivel de concentración y compromiso, mejorando así su desempeño general.

En suma, esta investigación demostró de manera concluyente la existencia de una influencia positiva y significativa de las condiciones laborales en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Los hallazgos específicos revelaron que la salud y seguridad en el trabajo, la remuneración mensual, los beneficios laborales y el horario laboral fueron componentes clave de esta relación. El estudio confirma que la eficacia administrativa no es un resultado aislado, sino la consecuencia directa de una gestión del personal que prioriza su bienestar y la calidad de su entorno de trabajo. Para la universidad, esto significa que el éxito a largo plazo en el logro de sus objetivos depende de la inversión estratégica en sus colaboradores y en el establecimiento de un entorno laboral que fomente la motivación y el compromiso.

V. CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una influencia y relación significativa entre las condiciones laborales y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.478 y una significancia bilateral de 0.000. Lo obtenido evidencia que las condiciones laborales influyen directamente en la eficiencia operativa, el desempeño organizacional y los resultados administrativos alcanzados por la institución universitaria.
- Existe una influencia y relación significativa entre la salud y seguridad en el trabajo y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.582 y una significancia bilateral de 0.000. Lo obtenido evidencia que las medidas de prevención, protección laboral y ambientes seguros de trabajo influyen directamente en la productividad administrativa y el rendimiento organizacional de la universidad.
- Existe una influencia y relación significativa entre la remuneración mensual y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.516 y una significancia bilateral de 0.000. Lo obtenido evidencia que los niveles salariales percibidos por el personal influyen directamente en la motivación laboral, el compromiso organizacional y los resultados administrativos de la institución.
- Existe una influencia y relación significativa entre los beneficios laborales y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.655 y una significancia bilateral de 0.000. Lo obtenido evidencia que los beneficios adicionales, prestaciones sociales y compensaciones no monetarias influyen directamente en la satisfacción laboral y el desempeño administrativo del personal universitario.

- Existe una influencia y relación significativa entre el horario laboral y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica durante los años 2023-2024. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.502 y una significancia bilateral de 0.000. Lo obtenido evidencia que la organización temporal del trabajo, la flexibilidad horaria y la distribución de jornadas laborales influyen directamente en la eficiencia operativa y los resultados administrativos de la universidad.

VI. RECOMENDACIONES

- Dado que se ha encontrado una relación significativa y moderada entre las condiciones laborales y la eficacia administrativa, se recomienda que la Universidad implemente políticas que mejoren las condiciones laborales de su personal. Esto incluye la revisión y mejora de los espacios de trabajo, la provisión de herramientas adecuadas y la promoción de un ambiente laboral positivo que fomente la colaboración y el bienestar.
- Considerando la relación significativa entre la salud y seguridad en el trabajo y la eficacia administrativa, es fundamental que la universidad refuerce sus políticas de prevención y protección laboral. Se sugiere realizar capacitaciones periódicas sobre seguridad en el trabajo, así como evaluar y mejorar las condiciones de salud en el entorno laboral, garantizando un ambiente seguro que favorezca la productividad.
- Para maximizar el compromiso organizacional, se recomienda que la universidad revise sus políticas de remuneración mensual. Esto incluye realizar estudios de mercado para asegurar que los salarios sean competitivos y justos, así como considerar incentivos adicionales que reconozcan el desempeño y la dedicación del personal.
- Dado que los beneficios laborales están estrechamente relacionados con la satisfacción y el desempeño administrativo, se sugiere que la universidad amplíe su oferta de beneficios adicionales. Esto puede incluir prestaciones sociales, programas de bienestar, y compensaciones no monetarias que mejoren la calidad de vida del personal y fortalezcan su compromiso con la institución.
- Para mejorar la eficacia administrativa, es recomendable que la universidad considere la implementación de horarios laborales más flexibles. Esto puede incluir opciones de trabajo remoto, horarios escalonados y la posibilidad de ajustar la jornada laboral según las necesidades de los empleados. La flexibilidad en el horario puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, aumentando así la satisfacción y el rendimiento del personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anzola, S. (2000) Curso Básico de Administración, Colombia, McGraw-Hill Interamericana, S.A.

Auccasi, A (2021) Liderazgo directivo y su relación con la gestión administrativa en el Hospital Santa María del Socorro de Ica – 2017.

https://repositorio.unica.edu.pe/items/52c0f4b5-2524-43a1-9729-2186c982048a/full,

Ávila, R. (2001) Metodología de la investigación, Lima – Perú, Estudios y ediciones R.A.

Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación, Tercera edición, Colombia, Pearson.

https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Cisneros, M (2019) Condiciones laborales y salud mental en los trabajadores administrativos de una institución pública de educación superior del cauca. Colombia

https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/6fba99a0-a465-4619-8f3a-927a1e575f2f/content

Chiavenato, I. (2003) Administración de recursos humanos, Colombia, McGraw Hill.

Hernández, R. (2014) Metodología de la Investigación, México, editorial McGraw Hill

Huancapaza, L. (2023) Gestión administrativa y condiciones laborales del personal de la unidad de gestión educativa local de Tacna en tiempos de pandemia por el covid-19, año 2020

https://repositorio.unjbg.edu.pe/server/api/core/bitstreams/29059841-fa35-4309-b16d-f8709828bc7a/content

Huamani, D (2022) Las políticas públicas y la eficacia de la gestión administrativa en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, año 2019-2020.

https://repositorio.unica.edu.pe/items/06016241-2bf5-4971-97de-bbe0479bdedf,

Maravi, A. (2004) Metodología de la Investigación Científica, Lima – Perú, Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Ormeño, D (2014) Diseño y elaboración de tesis, Pisco – Perú, Editorial Universitaria - Ica

Ordoñez, A. (2021) Transformaciones en las condiciones laborales de las trabajadoras del sector público del Ecuador a partir de la COVID-19

https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8498/1/Ordonez%20A-CON-001-Transformaciones.pdf,

Pacora, J. (2021) realizo en Huacho – Perú, la tesis titulada: Condiciones laborales y satisfacción de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad distrital de Huaura 2019. Perú.

https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5467/JOSELINE%20ROSARIO%2C%20PACORA%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y,

Salazar, C. (2023) realizó en Lima – Perú, la tesis de maestría titulada: Percepción de la gestión administrativa y satisfacción de los usuarios internos del gobierno regional, Apurímac, Perú 2023. https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bb659582-7d35-48c4-9c44-874c134e8cc7/content

Stoner, J (1996) Administración, sexta edición, México, editorial PRENTICE-HALL HISPANOAMERICANA, S.A.

Vacca, P (2022) La incidencia de las Condiciones Laborales sobre la Calidad de Vida Laboral del personal de enfermería en un Hospital Regional de la Ciudad de Yopal, Colombia.

https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/de84fed5-85e2-46da-a45c-1bf9afcf4e57/content

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

"Las condiciones laborales y la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, años 2023- 2024"

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señores trabajadores, con la amabilidad que los caracteriza; se le solicita responder con objetividad las interrogantes planteadas; expresando que la información proporcionada solo servirá para sustentar un trabajo académico, siendo la encuesta totalmente anónima.

Para la aplicación de la encuesta, las respuestas estarán en función a la escala de Likert, teniendo en cuenta lo siguiente:

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

Preguntas

Variable independiente: Condiciones laborales

N	Dimensiones	VALORACIÓN				
	Salud y seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5
1	¿Para su presentación, identidad y buen desempeño les otorgan uniforme en su centro de trabajo?					
2	¿A su opinión, los equipos que les brindan son los adecuados para un buen desempeño?					
3	¿La iluminación y mobiliario asignado es el óptimo para maximizar la gestión administrativa en la UNICA?					
4	¿El ambiente o lugar asignado para desempeñar funciones es el adecuado?					
5	¿A su conocimiento, la distribución del lugar de trabajo está acorde a los procedimientos de las actividades a realizar en el centro de trabajo para comodidad y ahorro de tiempo?					
6	¿Las condiciones laborales en la UNICA previenen accidentes de trabajo?					

	Remuneración mensual					
7	¿A su entender, la remuneración percibida está acorde a la función asignada o al esfuerzo realizado?					
8	¿Cree usted, que la remuneración está de acuerdo con el nivel del cargo y responsabilidad asignada?					
9	¿La experiencia o años de trabajo le permiten mejorar su remuneración?					
10	¿A su opinión, la remuneración percibida le permite mejorar la calidad de vida?					
	Beneficios laborales					
11	¿Está de acuerdo con las gratificaciones recibidas en el centro laboral?					
12	¿Las vacaciones les otorgan en las fechas programadas?					
13	¿Les otorgan compensación por tiempo de servicio - CTS?					
14	¿Les conceden el tiempo de refrigerio diario según ley?					
15	¿Gozan de las licencias y permisos que les permite la ley?					
16	¿Cuenta con seguro de salud oportunamente?					
	Horario laboral					
17	¿Está de acuerdo con la jornada laboral asignada en la UNICA?					
18	¿Está de acuerdo con los turnos de trabajo asignados en la UNICA?					
19	¿La intensidad y dificultad para realizar las tareas conllevan alargar la jornada laboral?					
20	¿Se les reconoce las horas extras de trabajo realizado?					

Variable dependiente: Eficacia administrativa

N	DIMENSIONES	VALORACIÓN				
	Logro de objetivos y metas	1	2	3	4	5
1	¿Se logran los objetivos establecidos para la eficacia administrativa?					
2	¿Se logran las metas establecidas dentro del contexto operativos de la UNICA?					
3	¿Se logra la eficacia administrativa en tiempo y forma?					
4	¿La eficacia exige hacer las cosas correctas en menor tiempo posible?					
	Recursos utilizados					
5	¿Los recursos utilizados tienen la calidad adecuada para cumplir con la tarea asignada?					
6	¿Se asignan oportunamente los recursos en el centro laboral?					
7	¿Cree usted, que los recursos utilizados están en relación con los resultados obtenidos en la UNICA?					
8	¿La eficacia administrativa exige el ahorro y la disminución de recursos oportunamente?					
	Productividad laboral					
9	¿Se brindan más servicios con los mismos recursos asignados en su centro laboral?					
10	¿La innovación y creatividad son importantes para lograr la eficacia administrativa en la UNICA?					
11	¿Se requiere la eficiencia personal para lograr la eficacia administrativa en la UNICA?					
12	¿La capacidad y administración del tiempo son elementos importantes de la productividad y eficacia administrativa?					

Muchas gracias por su colaboración

8.2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES - DIMENSIONES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera las condiciones laborales influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024? **Problemas específicos** **PE1.** ¿De qué manera la salud y seguridad en el trabajo influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024? **PE2.** ¿De qué manera la remuneración mensual influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional	**HIPÓTESIS GENERAL** Las condiciones laborales influyen directamente en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024 **Hipótesis específicas** **HE1.** La salud y seguridad en el trabajo influyen en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, años 2023- 2024 **HE2.** La remuneración mensual influye en la	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la influencia de las condiciones laborales en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024 **Objetivos específicos** **OE1.** Determinar la influencia de la salud y seguridad en el trabajo en la eficacia administrativa de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, años 2023- 2024 **OE2.** Determinar la influencia de la	**VARIABLE INDEPENDIENTE:** Condiciones laborales **Dimensiones** *Salud y seguridad en el trabajo *Remuneración mensual *Beneficios laborales *Horario laboral **VARIABLE DEPENDIENTE** Eficacia administrativa **Dimensiones** *Logro de objetivos y metas *Recursos utilizados *Productividad laboral	**Tipo, Nivel y Diseño** ***Tipo:** Básica ***Nivel:** Relacional Descriptiva ***Diseño:** No experimental **Población** 694 trabajadores **Muestra** 248 trabajadores	**DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:** Observación Encuesta Análisis Documental **INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN** Cuestionario Ficha de registro de datos y observación **DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS:** *Clasificación de datos *Tabulación de datos *Tablas y representaciones estadísticas *SPSS	Chiavenato, I. (2003) Administración de recursos humanos, Colombia, McGraw Hill. Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill Maravi, A. (2004). Metodología de la Investigación Científica, Lima – Perú, Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024? **PE3.** ¿De qué manera los beneficios laborales influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024? **PE4.** ¿De qué manera el horario laboral influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024?	eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024 **HE3.** Los beneficios laborales influyen en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024 **HE4.** El horario laboral influye en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024	remuneración mensual en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024 **OE3.** Determinar la influencia de los beneficios laborales en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024 **OE4.** Determinar la influencia del horario laboral en la eficacia administrativa en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la provincia de Ica, años 2023- 2024				