

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD PARROQUIAL COLONCHE

### ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE WORK PERFORMANCE OF THE PARISH GAD OF COLONCHE

Narciso Roberto Yoza Rodríguez<sup>1</sup>, Olivia Nicole Rodríguez Orozco<sup>2</sup>

#### RESUMEN

La investigación aborda la problemática de cómo la gestión administrativa influye en el rendimiento de los empleados dentro de esta institución. Es por ello que, el objetivo principal fue analizar dicha incidencia para identificar áreas de mejora que optimicen el funcionamiento del GAD. La metodología aplicada fue de enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, utilizando encuestas y la entrevista para recopilar datos. Los resultados revelaron que el 70% de los empleados perciben la planificación de actividades como clara y efectiva, mientras que un 67% considera que los procesos administrativos son eficientes. Sin embargo, un dato preocupante es que el 100% de los encuestados indicó la ausencia de un sistema de evaluación de desempeño. En cuanto a la capacitación, el 68% de los empleados afirmó recibir formación, pero un 32% señaló que esta es insuficiente. Las conclusiones indican que, aunque hay aspectos positivos en la gestión administrativa, existen áreas críticas que requieren atención, como la implementación de un sistema de evaluación de desempeño y la mejora continua de los programas de capacitación.

**Palabras clave:** Administración, desempeño laboral, evaluación de desempeño, capacitación.

#### ABSTRACT

The research addresses the issue of how administrative management influences employee performance within this institution. Therefore, the main objective was to analyze this impact to identify areas for improvement that optimize the functioning of the GAD. The applied methodology was a mixed qualitative-quantitative approach, using surveys and interviews to collect data. The results revealed that 70% of the employees perceive activity planning as clear and effective, while 67% consider administrative processes to be efficient. However, a concerning finding is that 100% of the respondents indicated the absence of a performance evaluation system. Regarding training, 68% of the employees stated they receive training, but 32% indicated it is insufficient. The conclusions suggest that although there are positive aspects of administrative management, there are critical areas that require attention, such as the implementation of a performance evaluation system and the continuous improvement of training programs.

**Keywords:** Administration, work performance, performance evaluation, training.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. [narciso.yoza@unesum.edu.ec](mailto:narciso.yoza@unesum.edu.ec). <https://orcid.org/0000-0002-2894-2302>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. [rodriguez-olivia7441@unesum.edu.ec](mailto:rodriguez-olivia7441@unesum.edu.ec). <https://orcid.org/0009-0002-3291-3130>



## RESUMO

A pesquisa aborda a questão de como a gestão administrativa influencia o desempenho dos funcionários dentro desta instituição. Portanto, o objetivo principal foi analisar esse impacto para identificar áreas de melhoria que otimizem o funcionamento do GAD. A metodologia aplicada foi uma abordagem mista qualitativa-quantitativa, utilizando questionários e entrevistas para coletar dados. Os resultados revelaram que 70% dos funcionários percebem o planejamento das atividades como claro e eficaz, enquanto 67% consideram os processos administrativos eficientes. No entanto, um dado preocupante é que 100% dos entrevistados indicaram a ausência de um sistema de avaliação de desempenho. Quanto à capacitação, 68% dos funcionários afirmaram receber treinamento, mas 32% indicaram que ele é insuficiente. As conclusões indicam que, embora existam aspectos positivos na gestão administrativa, há áreas críticas que requerem atenção, como a implementação de um sistema de avaliação de desempenho e a melhoria contínua dos programas de capacitação.

**Palavras-chave:** Administração, desempenho laboral, avaliação de desempenho, capacitação.

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión administrativa es consolidada como un factor importante en el desempeño laboral, siendo un eje central para el éxito de las organizaciones. La literatura indica que una gestión administrativa eficaz no solo optimiza los recursos disponibles, sino que también mejora el ambiente laboral, lo que se traduce en un mejor desempeño de los empleados.

Según Bautista y Delgado (2020), una gestión administrativa sólida contribuye directamente al logro de los objetivos organizacionales al alinear los esfuerzos del talento humano con las metas estratégicas de la entidad.

En América Latina, la gestión administrativa enfrenta desafíos únicos debido a las fluctuaciones económicas y la inestabilidad política que caracterizan a la región. Estas circunstancias afectan la estructura y operación de las organizaciones, lo que a menudo resulta en una disminución del rendimiento laboral. Un estudio de Palacios (2021), resalta que la falta de una gestión administrativa eficiente en la región ha llevado a una baja productividad en diversas instituciones públicas, subrayando la necesidad de fortalecer este aspecto para mejorar el desempeño laboral en el sector público.

En Ecuador, el contexto no es diferente. La gestión administrativa en el sector público enfrenta obstáculos como la burocracia y la falta de recursos, lo que afecta el rendimiento de los empleados. Según Morales (2021), la eficiencia administrativa en las instituciones públicas es un factor determinante en la satisfacción laboral y, por ende, en el desempeño de los trabajadores. La falta de un enfoque claro y estratégico en la gestión del talento humano ha sido identificada como una barrera significativa para el desarrollo eficiente del sector.

A nivel local, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche, provincia de Santa Elena, la problemática radica en la necesidad de analizar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del área de talento humano.

Es por ello que, este estudio tiene como objetivo principal analizar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral, con el fin de identificar áreas de mejora que permitan optimizar el funcionamiento del GAD Parroquial. La investigación busca proporcionar recomendaciones basadas en un análisis de las prácticas actuales, con miras a mejorar el ambiente laboral y, en consecuencia, el rendimiento de los empleados.

### Concepto y evolución de la gestión administrativa

La gestión administrativa es un concepto fundamental en el ámbito organizacional, ya que se refiere al proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades dentro de una organización con el objetivo de alcanzar sus metas de manera eficiente y efectiva.

Según Chavarría (2022), la gestión administrativa implica la coordinación de los esfuerzos humanos, materiales y financieros para lograr los objetivos establecidos por la organización. Esta definición resalta la importancia de la función administrativa como un proceso sistemático que abarca diversas actividades esenciales para el buen funcionamiento de una entidad, ya sea en el sector público o privado.

En el contexto del sector público, la gestión administrativa adquiere una relevancia particular debido a la responsabilidad de las instituciones gubernamentales de gestionar recursos públicos de manera transparente y efectiva. Jimenez (2021) destaca que, en el sector público, la gestión administrativa no solo se enfoca en la eficiencia operativa, sino también en la generación de valor público, lo que incluye la mejora en la prestación de servicios y la satisfacción de las necesidades de la ciudadanía.

Es importante destacar que, la gestión administrativa ha evolucionado significativamente desde sus primeras formulaciones teóricas hasta convertirse en una disciplina esencial para el desarrollo organizacional. Sus raíces se encuentran en la revolución industrial del siglo XIX, cuando la necesidad de organizar grandes fábricas y empresas llevó al surgimiento de las primeras teorías administrativas formales.

Frederick Taylor, conocido como el padre de la administración científica, introdujo a principios del siglo XX principios como la división del

trabajo y la estandarización de procesos, que buscaban optimizar la productividad mediante un enfoque científico de la administración (Morales, 2021).

Posteriormente, Henri Fayol desarrolló la teoría clásica de la administración, que se enfocaba en las funciones administrativas y en la estructura organizacional. Fayol identificó cinco funciones administrativas fundamentales: planificación, organización, dirección, coordinación y control, que sentaron las bases para la comprensión moderna de la gestión administrativa (Fernandez, 2021). Su trabajo fue crucial para la sistematización de la administración como una disciplina académica y práctica, influyendo significativamente en la forma en que se gestionan las organizaciones hasta el día de hoy.

Durante el siglo XX, otras corrientes como la teoría de las relaciones humanas, liderada por Elton Mayo, y la teoría burocrática de Max Weber, añadieron dimensiones humanas y estructurales a la administración. La primera destacó la importancia de las relaciones interpersonales y la motivación de los empleados como factores clave en la productividad, mientras que la segunda introdujo la idea de la burocracia como una estructura organizativa racional y eficiente (Vinueza & Allauca, 2022).

Las teorías administrativas desarrolladas en el ámbito privado han tenido una influencia significativa en la administración pública, aunque con adaptaciones necesarias debido a las diferencias en los objetivos y estructuras de las organizaciones gubernamentales. La administración científica de Taylor, por ejemplo, se aplicó en el sector público a través de la búsqueda de mayor eficiencia en los procesos burocráticos, mientras que las ideas de Fayol sobre la estructura organizacional se reflejan en la jerarquía y formalidad características de las instituciones públicas.

En el contexto del sector público, la teoría de la nueva gestión pública surgió en las últimas décadas del siglo XX como un enfoque que

promueve la adopción de prácticas del sector privado en la administración pública.

Este enfoque busca mejorar la eficiencia, la responsabilidad y la transparencia en el uso de recursos públicos, enfatizando la importancia de la gestión administrativa en la creación de valor público (Condori, 2023). La NPM ha influido en reformas administrativas en varios países, promoviendo la descentralización, la orientación al cliente, y la evaluación del desempeño como pilares de la gestión pública moderna.

En Ecuador, la aplicación de estas teorías ha sido un desafío debido a las características particulares del entorno institucional y político. Sin embargo, la implementación de modelos de gestión administrativa basados en la eficiencia y la rendición de cuentas ha sido un objetivo recurrente en las reformas del sector público, buscando alinear la gestión administrativa con los principios de buen gobierno y desarrollo sostenible (Davila, 2023).

### **Relación entre gestión administrativa y desempeño laboral**

La gestión administrativa juega un papel fundamental en el desempeño laboral de los empleados al proporcionar una estructura y unos procesos eficientes que permiten optimizar las actividades diarias dentro de una organización. Según Palacios (2021), una gestión administrativa eficaz garantiza que los recursos humanos y materiales estén alineados con los objetivos organizacionales, lo que genera un ambiente de trabajo favorable y productivo. La influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral se manifiesta en diversos factores, como la claridad de los roles y responsabilidades, la efectividad de la comunicación, el establecimiento de metas claras y alcanzables, y la provisión de los recursos necesarios para realizar las tareas de manera eficiente (Zurita, 2022).

Por otro lado, una gestión administrativa deficiente puede generar confusión, baja moral

y disminución de la productividad. Cuando los empleados carecen de una adecuada dirección o no tienen claros sus objetivos y roles, es más probable que experimenten frustración y desmotivación, lo que impacta negativamente en su rendimiento (Quiroga, 2021). Además, la falta de un control administrativo adecuado puede llevar a la sobrecarga laboral o a una distribución desigual de las tareas, afectando la satisfacción laboral y, por ende, el desempeño.

Existen varios modelos teóricos que explican la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, cada uno abordando distintos aspectos de cómo la administración influye en los resultados de los empleados. Uno de los modelos más relevantes es el modelo de las cinco funciones de la administración de Henri Fayol, que establece que la planificación, organización, dirección, coordinación y control son fundamentales para el éxito de cualquier organización. Este modelo sostiene que cuando estas funciones se gestionan adecuadamente, los empleados son más propensos a alcanzar un rendimiento óptimo, ya que trabajan en un entorno bien estructurado y controlado.

Otro modelo significativo es el de la teoría de los dos factores de Pacherres (2021), que distingue entre los factores higiénicos y los motivadores en el lugar de trabajo. La gestión administrativa influye en ambos tipos de factores. Por un lado, garantiza la existencia de factores higiénicos como condiciones de trabajo adecuadas, políticas claras y una estructura organizativa eficiente. Por otro lado, afecta los factores motivadores, como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo profesional, que son esenciales para el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados.

Asimismo, la teoría del comportamiento organizacional de Morejón (2021), destaca que la gestión administrativa afecta directamente el desempeño laboral a través de la estructura de la organización y los roles gerenciales. Escobar (2021), argumenta que la capacidad

de los administradores para tomar decisiones estratégicas y organizar de manera efectiva los recursos tiene un impacto crucial en la productividad y la eficiencia de los empleados.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Para llevar a cabo el estudio en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, ubicado en la provincia de Santa Elena, se utilizó una metodología con un enfoque mixto, que combinó de elementos cualitativos y cuantitativos de carácter descriptivo. Este enfoque resultó crucial para lograr los objetivos específicos del proyecto. La metodología incluyó la selección de diversos métodos y técnicas de investigación, que se describen a continuación:

En cuanto a los métodos utilizados, se adoptó un enfoque cualitativo, enfocado en la recopilación de datos no numéricos y en la obtención de información detallada sobre los procedimientos. También se implementó un enfoque cuantitativo, que permitió la recolección y análisis de datos numéricos a través de encuestas estructuradas.

Además, se aplicaron métodos inductivos y deductivos; el inductivo se centró en describir eventos en el área auditada para derivar conclusiones generales, mientras que el deductivo se utilizó para analizar las fuentes relacionadas con la problemática y comprender las opiniones del personal. Finalmente, el método analítico se

empleó para realizar un análisis exhaustivo de los procesos administrativos, lo que facilitó la formulación de conclusiones y recomendaciones.

En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se utilizó la entrevista, la cual permitió obtener información mediante la interacción directa entre el entrevistador y el entrevistado, en este caso, el Presidente del GAD Parroquial de Colonche. También se aplicó una encuesta para evaluar la situación actual de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo y de talento humano.

Finalmente, en relación a la población y muestra, la investigación abarcó a los 104 funcionarios que conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche. Dado que esta cifra no es excesiva, se consideró factible abordar a toda la población, permitiendo así realizar un muestreo probabilístico representativo de la institución.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta una tabla que sintetiza los indicadores clave derivados de la entrevista realizada al presidente del GAD Parroquial Colonche, provincia de Santa Elena. Estos indicadores reflejan la percepción del presidente sobre diversos aspectos de la gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral dentro de la institución.

**Tabla 1**

*Entrevista al presidente del GAD Parroquial Colonche Provincia Santa Elena*

| Indicador  | Respuesta   |
|--|---|
| <b>Contribución de las actividades al logro de objetivos</b>         | Las actividades contribuyen al logro de los objetivos, pero se requiere mejorar para asegurar que se cumplan dentro de los plazos establecidos y se satisfagan las necesidades de los habitantes. |
| <b>Aplicación de parámetros de calidad en el rendimiento laboral</b> | La institución no cuenta con un criterio de calidad para evaluar el desempeño laboral.  |

|   |   |
|---|---|
| <b>Conocimiento de normativas y leyes institucionales</b>   | El presidente tiene conocimiento de las normativas y leyes que rigen la institución.  |
| <b>Actualización de procesos de evaluación de desempeño</b> | Aunque el presidente está consciente de los procesos de evaluación de desempeño, durante su gestión no se han llevado a cabo debido a la falta de organización. Se están buscando maneras de acelerar este proceso. |
| <b>Impacto del desarrollo de un artículo científico</b>     | El desarrollo de un artículo científico es visto como un beneficio importante, ya que permitiría identificar inconsistencias en el desempeño laboral, mejorando así la atención a los habitantes de la parroquia.   |

*Nota.* Resultados obtenidos del presidente del GAD Parroquial Colonche Provincia Santa Elena.

Al analizar los resultados obtenidos en la entrevista con el presidente del GAD Parroquial Colonche, se observa que las actividades realizadas por cada área de la institución contribuyen al logro de los objetivos, pero se requiere mejorar para cumplir con los plazos y satisfacer las necesidades de los habitantes.

Este resultado coincide con estudios como el de Bautista y Delgado (2020), quienes enfatizan la importancia de una gestión administrativa eficaz para mejorar el desempeño laboral y alcanzar los objetivos institucionales en el contexto municipal.

Asimismo, la falta de un parámetro de calidad para medir el rendimiento laboral en el GAD Parroquial Colonche es un aspecto crítico identificado en la entrevista. Esta carencia de criterios de evaluación es similar a lo encontrado por Chavarría (2022), donde la ausencia de estándares de calidad para evaluar el desempeño laboral condujo a inconsistencias en la gestión administrativa y, por ende, en el rendimiento de los empleados.

El conocimiento de normativas y leyes por parte del presidente del GAD es destacado, lo cual es fundamental para la gestión efectiva de la institución. Sin embargo, la falta de actualización y aplicación de procesos de evaluación de desempeño, tal como se menciona en la entrevista,

es un desafío que también se ha identificado en otros estudios. Por ejemplo, Davila (2023) señala que la falta de implementación de procesos de evaluación de desempeño en centros de salud en Ecuador afecta negativamente el rendimiento de los empleados, subrayando la necesidad de una mejor organización y aceleración de estos procesos.

Finalmente, la percepción positiva del presidente sobre el desarrollo de un artículo científico para evidenciar las falencias existentes en el GAD Parroquial Colonche refleja una comprensión de la importancia de la investigación como herramienta para mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Esta visión está alineada con los estudios de Condori (2023) y Morales (2021), quienes argumentan que la investigación científica y la evaluación sistemática de la gestión administrativa pueden conducir a mejoras significativas en el rendimiento de las instituciones y la atención al público.

Encuesta aplicada al personal del GAD Parroquial Colonche Provincia Santa Elena

Figura 1

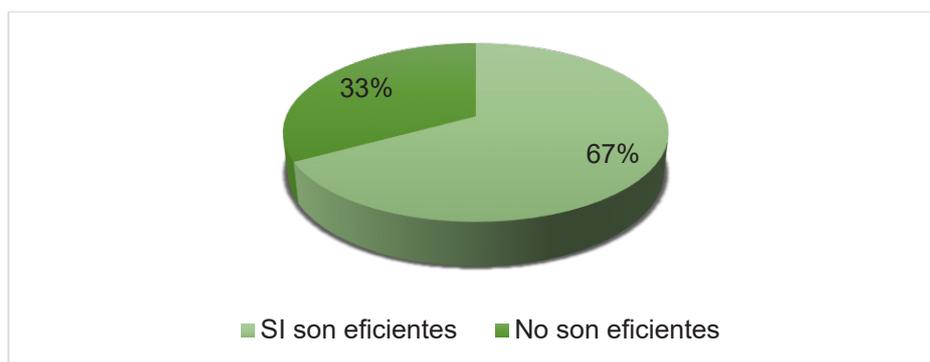
Efectividad en la planificación de actividades del GAD



El análisis de los resultados muestra que el 70% de los encuestados considera que la planificación de actividades en el GAD es clara y efectiva, lo que sugiere un nivel de organización adecuado dentro de la institución. Sin embargo, un 30% de los encuestados indica que la planificación no es efectiva o rara vez lo es, lo que apunta a áreas de mejora. Este resultado es consistente con lo observado en estudios como el de Bautista y Delgado (2020), quienes identifican que, aunque la planificación en algunas instituciones municipales puede ser percibida como adecuada, aún existen brechas que impactan negativamente en la eficiencia organizacional. Además, Chavarría (2022) también destaca que la falta de claridad en la planificación puede generar confusión y disminución del rendimiento laboral, lo que subraya la necesidad de perfeccionar este aspecto para mejorar el desempeño en el GAD.

Figura 2

Proceso administrativo eficiente



Nota. Resultados obtenidos de los funcionarios del GAD Parroquial Colonche Provincia Santa Elena.

El 67% de los encuestados considera que los procesos administrativos en el GAD son eficientes y agilizan su trabajo, lo que sugiere que la mayoría de los empleados perciben un buen nivel de operatividad en la institución. Sin embargo, un 33% opina lo contrario, indicando la existencia de procesos que podrían estar afectando negativamente la eficiencia laboral. Este resultado se alinea con lo observado por Morejón (2021), quien encontró que, en muchas instituciones públicas, aunque una mayoría de empleados percibe cierta eficiencia en los procesos administrativos, aún existen áreas que requieren optimización para evitar cuellos de botella y mejorar la agilidad en la ejecución de tareas. Asimismo, estudios como el de Morales (2021) resaltan que la ineficiencia en procesos administrativos puede generar retrasos y sobrecarga laboral, lo que disminuye la productividad general en las organizaciones.

**Figura 3**

*Sistema de evaluación de desempeño*

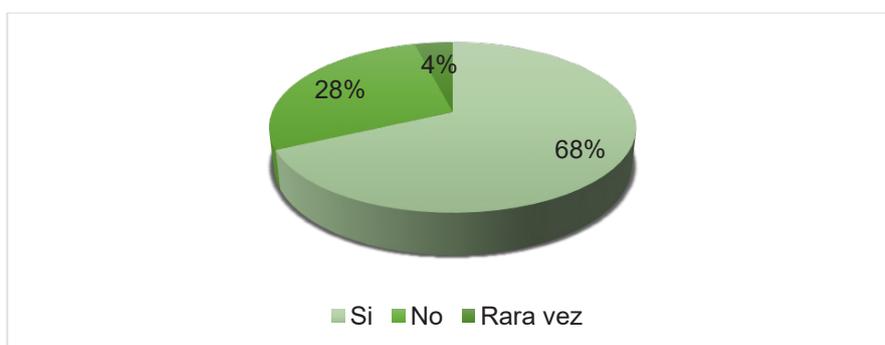


*Nota.* Resultados obtenidos de los funcionarios del GAD Parroquial Colonche Provincia Santa Elena.

El 100% de los encuestados afirma que no existe un sistema de evaluación de desempeño en el GAD que les permita conocer su rendimiento laboral, lo que evidencia una falta total de mecanismos formales para medir y retroalimentar el desempeño de los empleados. Este hallazgo es preocupante, ya que estudios como el de Davila (2023) y Chavarría (2022) subrayan la importancia de contar con sistemas de evaluación de desempeño bien estructurados para mejorar la productividad y el desarrollo profesional dentro de las organizaciones. La ausencia de tales sistemas puede conducir a una falta de motivación y claridad en los objetivos individuales y colectivos, lo que en última instancia afecta negativamente el rendimiento general de la institución.

**Figura 4**

*Capacitación y formación*



*Nota.* Resultados obtenidos de los funcionarios del GAD Parroquial Colonche Provincia Santa Elena.

El 68% de los encuestados recibe capacitación y formación para el desarrollo de sus habilidades y competencias, lo que indica un esfuerzo considerable por parte del GAD en fomentar el crecimiento profesional de sus empleados. Sin embargo, un 32% de los participantes menciona que no reciben capacitación o que esta se ofrece rara vez, lo que sugiere la existencia de brechas en la cobertura de programas de desarrollo. Este resultado es consistente con los resultados de Escobar (2021), quien destacó que aunque muchas instituciones públicas ofrecen programas de capacitación, la distribución y frecuencia de estos no siempre son equitativas, lo que puede limitar el potencial de desarrollo de algunos empleados. Además, Vinueza y Allauca (2022) señalan que la falta de capacitación constante puede obstaculizar la adquisición de nuevas competencias necesarias para enfrentar los desafíos actuales, afectando así el desempeño laboral general.

### CONCLUSIONES

La gestión administrativa en el GAD Parroquial Colonche tiene un impacto significativo en la eficiencia laboral, ya que, aunque la mayoría de los empleados perciben que los procesos administrativos son eficaces, existe una proporción considerable que identifica áreas de mejora. Esto sugiere la necesidad de optimizar ciertos procedimientos para asegurar una mayor agilidad y reducir posibles cuellos de botella que afecten la productividad.

La falta total de un sistema de evaluación de desempeño en la institución evidencia una importante deficiencia en la retroalimentación y el desarrollo profesional de los empleados. La implementación de un sistema de evaluación formal es decisiva para mejorar el rendimiento laboral, ya que permitiría identificar áreas de mejora, establecer metas claras y motivar a los empleados a alcanzar su máximo potencial.

Aunque una mayoría de empleados recibe capacitación y formación, la existencia de un porcentaje significativo que no accede regularmente a estos programas subraya la necesidad de fortalecer y ampliar las oportunidades de desarrollo profesional.

La capacitación continua es esencial para mantener la competitividad y eficiencia del personal, lo que a su vez se refleja en un mejor desempeño laboral y en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bautista, J., & Delgado, J. M. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. Obtenido de *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.189](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189)
- Chavarría, M. A. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral: Caso Cuerpo de Bomberos del cantón Portoviejo, periodo 2019-2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal del Sur de Manabí]: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3809/1/UNIVERSIDAD%20E>
- Condori, K. Y. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110013>
- Davila, E. G. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106927>
- Escobar, H. E. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]: <https://repositorio.uteq.edu.ec/items/df44cca4-8e25-46cd-984b-eaf287169b98>

Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. Obtenido de *Economía & Negocios: Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial* págs. 47-62: <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>

Jimenez, M. J. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral en el área de recursos humanos en el gobierno regional de Lambayeque, 2019. Obtenido de [Tesis, Universidad Alas Peruanas]: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/11220>

Morales, D. L. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil - Ecuador, 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69605>

Morejón, M. (2021). Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del área de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal del área de talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Caluma, Provincia de Bolívia. Obtenido de Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación, Babahoyo: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7206/P-UTB-FCJ-SE-ADEJE-SECED-000023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacherres, C. F. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55445>

Palacios, I. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Obtenido de Maestría en administración de empresas: <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content>

Quiroga, R. E. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil. Obtenido de [Tesis, Universidad Politécnica Salesiana]: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>

Vinueza, A. F., & Allauca, A. R. (2022). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9390>

Zurita, W. (2022). Evaluación de desempeño laboral: métodos, ventajas y errores. Obtenido de Factorial: <https://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9148/1/UTC-PIM-000574.pdf>