



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa  
contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho,  
2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Inga Cosme, Lourdes Estheysi (orcid.org/0000-0001-5995-7649)

Zarate Gozme, Cintya (orcid.org/0000-0002-2230-7092)

**ASESOR:**

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Dedicamos nuestro trabajo de investigación, primeramente, a Dios quien nos permitió alcanzar una etapa de nuestras vidas, y en segundo lugar dedicamos a nuestros padres quienes permitieron con su apoyo constante a que nosotras nos podamos formar profesionalmente, con su sacrificio del día a día ellos permitieron que nosotras podamos concluir esta meta y, por último, dedicamos nuestro trabajo a nuestros profesores que fueron nuestros guías en este camino.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitir brindarnos la fortaleza que necesitamos en el camino para seguir formándonos como grandes profesionales y no rendirnos ante las adversidades, a nuestra familia por creer en nosotras y brindarnos el aliento que necesitamos y finalmente un agradecimiento especial a nuestro asesor quien nos brindó sus conocimientos y nos orientó de la mejor manera para concluir con nuestro trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Índice de figuras</b>	vi
<b>Resumen</b>	vii
<b>Abstract</b>	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	6
<b>III. METODOLOGÍA</b>	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
<b>IV. RESULTADOS</b>	20
<b>V. DISCUSIÓN</b>	34
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	41
<b>REFERENCIAS</b>	43
<b>ANEXOS</b>	47

## Índice de tablas

**Tabla 1:** *Variable Gestión Administrativa*

**Tabla 2:** *Dimensión Planificación*

**Tabla 3:** *Dimensión Organización*

**Tabla 4:** *Dimensión Dirección*

**Tabla 5:** *Dimensión Control*

**Tabla 6:** *Variable Desempeño laboral*

**Tabla 7:** *Dimensión Competencias*

**Tabla 8:** *Dimensión Productividad*

**Tabla 9:** *Dimensión Motivación*

**Tabla 10:** *Correlación, Gestión Administrativa y Desempeño Laboral*

**Tabla 11:** *Correlación de Planificación y Desempeño Laboral*

**Tabla 12:** *Correlación de Organización y Desempeño Laboral*

**Tabla 13:** *Correlación de Dirección y Desempeño Laboral*

**Tabla 14:** *Correlación de Control y Desempeño Laboral*

## Índice de figuras

**Figura 1:** *Variable Gestión Administrativa*

**Figura 2:** *Dimensión planificación*

**Figura 3:** *Dimensión Organización*

**Figura 4:** *Dimensión Dirección*

**Figura 5:** *Dimensión Control*

**Figura 6:** *Variable Desempeño Laboral*

**Figura 7:** *Dimensión Competencia*

**Figura 8:** *Dimensión Productividad*

**Figura 9:** *Dimensión Motivación*

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022. El método de la investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y con un nivel correlacional de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 25 colaboradores, en donde para el procedimiento de recolección de datos, se usó un análisis descriptivo correlacional, evaluando así las variables de gestión administrativa y desempeño laboral a través de 28 interrogantes. Finalmente, para obtener los resultados se empleó un software SPSS versión 26, en donde nos permitió llegar a una conclusión que si existe una correlación positiva alta considerable entre las variables en estudio; por lo tanto, se le recomienda a la empresa a desarrollar una reestructuración que permita tener un proceso bien implementado, es decir, ejecutar un sistema (ERP) que permite maximizar procesos empresariales, automatizar actividades, tener un control en general de todos los recursos y de esta forma se evaluará el uso correcto de ellos, también se le recomienda trabajar bajo metas establecidas en determinados tiempos con el fin de lograr alcanzar los objetivos de la empresa.

**Palabras Clave:** Gestión administrativa, control, gestión laboral.

## **Abstract**

The purpose of this research work was to determine the influence of administrative management on job performance in the company Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022. The research method was applied, with a quantitative approach and with a correlational level of non-experimental design. The sample consisted of 25 collaborators, where for the data collection procedure, a descriptive correlational analysis was used, thus evaluating the variables of administrative management and work performance through 28 questions. Finally, to obtain the results, a SPSS version 26 software was used, where it allowed us to reach a conclusion that there is a considerable high positive correlation between the variables under study; Therefore, the company is recommended to develop a restructuring that allows a well-implemented process, that is, to execute a system (ERP) that allows maximizing business processes, automating activities, having general control of all resources and In this way, the correct use of them will be evaluated, it is also recommended to work under goals established at certain times in order to achieve the objectives of the company.

**Keywords:** Administrative management, labor control and management.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, mucho se ha hablado sobre la gestión administrativa, pero realmente nos hacemos la pregunta, si mucho se ha estudiado esta variable ¿Por qué en la actualidad no le damos la solución a este problema que sucede constantemente en la gran mayoría de organizaciones? Básicamente, una de las respuestas más prontas podría ser que las empresas se originan sin ninguna formación en cuanto a cómo administrar una organización, como es el caso de la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., ya que nació sin ningún conocimiento que ayude a completar o reestructurar la organización. En esta presente investigación analizaremos la realidad de una empresa privada que nació empíricamente sin ningún estudio, pero sobre todo brindaremos nuestros aportes para darle solución a sus deficiencias.

Según Matabanchoy et al. (2019), nos indica que el hecho de no tener un área de dirección bien estructurada podría traer grandes consecuencias en un futuro, perjudicando a los colaboradores a no poder desarrollar sus habilidades, básicamente es un reflejo de la problemática que sucede hoy por hoy a nivel Latinoamérica porque se observa como el personal muestra un desinterés en el desarrollo de sus actividades y por falta de comunicación con sus superiores lamentablemente se genera una deficiencia.

Por otra parte, realizando una investigación más amplia tenemos en el ámbito internacional a la UNESCO (2018) que nos manifiesta que, en el plano de América del sur, el desempeño laboral del talento humano en entidades privadas, es una de las mayores preocupaciones. Es urgente la necesidad de implementar nuevas estrategias que puedan apoyar al colaborador a mejorar la calidad profesional y las condiciones de trabajo que podemos ver en muchas entidades privadas. Por tanto, se observa que las empresas muestran una mayor preocupación y trabajan para que los colaboradores desarrollen sus habilidades y capacidades, utilizando las mejores herramientas necesarias para una buena selección de personal y colocación a los puestos de trabajo.

También tenemos a Morales (2018) que según el autor indica que la administración ha empezado a gestionar su función social como una empresa

privada y el objetivo de ello es alcanzar que se genere un bienestar social y laboral con una actuación, consecuente y responsable, las herramientas elegidas para activar la colaboración externa como interna es la que se podría indicar como una práctica de mejora. Actualmente, con ellos la administración adquiere en su ámbito de gestión administrativa una herramienta que permite conseguir la meta final en el mercado por Europa, así de esta forma adquirir una visión favorable de la administración.

En el contexto nacional tenemos a Aquino (2019) que nos indica que en el Perú la gestión administrativa busca desarrollar un favorable desempeño laboral mediante una constante evaluación. Según la dirección de evaluación del desempeño, se realizó una investigación a una empresa privada en donde se estudió a 18 trabajadores con alto cargo, en donde se verificó que el 26% reprobaron y el 74% tienen conocimientos básicos de la gestión que se debe de aplicar, por tanto, a nivel nacional se refleja que las personas cuentan con conocimientos básicos más no lo saben aplicar porque no tienen una educación o capacitación adecuada.

Por último, tenemos a Gerónimo (2020) que observó las carencias que tiene con respecto a los conocimientos administrativos del talento humano que trabaja en las oficinas a cargo de la administración, indica que la mayoría no tiene el perfil profesional de acuerdo al puesto de trabajo y tareas asignadas, el talento humano afronta retos contra la globalización para ello están en constante capacitación, el personal que labora debería contar con habilidades, capacidades, destrezas que les permitan desafiar las pruebas constantes que plantea la administración pública y su vida personal. Afirman que no existe el método adecuado para organizar el talento humano tales como, orientación, evaluación de habilidades, destrezas y rendimiento, el personal limita su creatividad, innovación, al no existir la planeación, control, supervisión de los trabajos asignados, se da el retraso en la entrega perjudicando al usuario de la institución.

Sin embargo, sin irnos muy lejos, la empresa Contratistas Generales Saalino ubicada en la Urbanización Canto Rey, no es ajena a estos problemas y está atravesando por esta misma crisis en donde se presenta una falta de

planificación, organización, dirección y control con el desempeño laboral de sus trabajadores, es aquí donde se observa que la empresa no cuenta con una buena estructura y, por tanto, se decide investigar dicho fenómeno que nos permitirá resolver las deficiencias de la organización, como en este sentido nos indica Salvendy et al. (2018) que manifiesta la importancia de poder tener un modelo empresarial como herramienta para poder comprender mejor la estructura y proceso de la organización.

En consecuencia, de acuerdo a la manifestación de los trabajadores, nos indican que en la empresa no hay una buena Gestión Administrativa estructurada, por lo que esto ha generado que los trabajadores no muestran interés al desarrollar sus actividades y esto perjudica gravemente a la Constructora. Se observa que en la empresa no hay una proyección de metas, no plantean objetivos de actividades para cada trabajador, es decir, cumplen sus funciones solo por compromiso porque no hay una importancia si están utilizando los recursos de manera adecuada, por tanto, notamos que no hay una planificación dentro de la empresa.

También examinamos que no hay una buena organización porque no hay orden, no hay áreas de trabajo, no contratan al personal adecuado, no hay un control, no hay dirección porque no muestran un liderazgo, no motivan al trabajador y todo esto ha generado como ya antes mencionado que el trabajador no podrá tener competencia, no será productivo y sobre todo no se encontrará capaz al momento de desarrollar sus actividades perjudicando de esa manera a la organización y limitando que puedan cumplir con el objetivo principal de empresa.

Por lo indicado anteriormente se plantea el siguiente problema general: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022? Y seguido se establecen los problemas específicos: a) ¿Cómo influye la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S. A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?, b); ¿Cómo influye la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S. A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?, c); ¿Cómo influye la dirección

en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S. A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?, y finalmente d) ¿Cómo influye el control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S. A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?.

Dentro de la justificación podemos percibir que en los últimos tiempos estamos atravesando una crisis internacional y nacional de manera política, económica, ambiental y social, en consecuencia, de ello se manifiestan las necesidades de perfeccionar el progreso y la competitividad de nuestras organizaciones. Para complementar esta información tenemos nuestra justificación teórica que se realiza con el fin de poder proporcionar conocimientos reales que nos servirá como antecedente para reducir y aplicar procesos de mejora. También tenemos la justificación práctica en donde nos permite tener un enfoque práctico que ayuden a absolver las necesidades de la organización, seguidamente tenemos la justificación metodológica que se basa a aplicar un proceso metodológico estructurado y sistematizado en donde se emplearán técnicas e instrumentos de investigación de nuestra variable. Y finalmente tenemos la justificación social que básicamente nos permite entender mejor la variable que ayudaran a un mejor desarrollo en el desempeño del trabajador.

Planteando el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, plantando los objetivos específicos: a) Analizar la influencia de la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, b) Identificar la influencia de la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, c) Describir la influencia de la dirección en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022 y finalmente la d) Establecer la influencia del control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

Se plantea la siguiente hipótesis general: Existe influencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista

Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022. Presentamos las hipótesis específicas: a) Existe influencia significativa de la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, b) Existe influencia significativa de la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, c) Existe influencia significativa de la dirección en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022 y finalmente la d) Existe influencia significativa del control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación cuenta con antecedentes que permitirán ser una guía para comprender la realidad de lo que sucede en el ámbito nacional e internacional; para nuestro estudio examinamos a dos variables la gestión administrativa y desempeño laboral que seguidamente nos sustentamos con teorías por autores pioneros de la administración.

En el nivel nacional tenemos a Arredondo, (2021) la investigación realizada abarca como objetivo determinar la relación de las variables estudiadas; la metodología utilizada es la cuantitativa, ubicada en el nivel descriptivo y correlacional teniendo como diseño no experimental, la población investigada estuvo constituido por 150 trabajadores que pertenecen a la dirección administrativa de la institución superior Cayetano Heredia, en esta investigación no se aplica técnicas muestrales, sino censo poblacional, la utilización es porque es una población pequeña y es utilizado en el total de trabajadores de la institución, se usó un instrumento de cuestionario, 0,885 para desempeño laboral y el 0.883 para la gestión administrativa, se determinó en la investigación que existe relación directa en ambas variables.

Valiente et al., (2020) el objetivo principal de la investigación realizada es determinar el impacto de la gestión por competencias para así mejorar el desempeño laboral de la constructora de Trujillo. El método de investigación es descriptivo, deductivo e inductivo, la muestra se realizó a 115 constructoras, este se determinó por el muestreo probabilístico. Se empleó la herramienta de encuesta con dos cuestionarios, teniendo como resultado que el 34% de las empresas ejecutan la utilización gestión por competencias a nivel medio, determinando que el desempeño laboral también lo desarrollaran al mismo nivel.

Izquierdo(2019) esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral del talento humano de esta institución educativa privada, la población a investigar es de 43 colaboradores, utilizando la herramienta de encuesta, cuestionario el cual consta de 21 preguntas de 5 categorías bajo la escala de Likert de esta forma se obtuvo los datos para que sea empleado en el programa de estadística,

obteniendo la correlación de 0.639 con una correlación positiva. Esta investigación concluye que la gestión administrativa está relacionada directamente con el desempeño laboral, así llegando a cumplir con el objetivo general de la investigación.

Baca, (2018) el objetivo de esta investigación de los diferentes niveles de desarrollo de las empresas constructoras en los distritos de Tarapoto, morales, y la banda de Shilcayo es determinar la causa principal del bajo nivel del desarrollo teniendo una población de 55 empresas, en esta investigación se utilizó 20 empresas como muestra de estudio planteando si la gestión administrativa es el factor principal para el desarrollo empresarial concluyendo que la principal causa del nivel de desarrollo es el nivel ejecutivo de la gestión empresarial es decir que para poder aumentar el desarrollo se debe implementar todas las dimensiones de gestión administrativa.

Gutiérrez, (2017) la investigación tuvo como objetivo determinar la relación del proceso de gestión administrativo con el desempeño laboral. La población de la investigación es de 53 trabajadores, tomándose la muestra total de la población, la recolección de datos se realizó a través de un cuestionario tipo likert, los cuales contienen 20 preguntas cerradas. Finalmente, se concluye que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Foamflex s.a. cumpliéndose el objetivo general de esta investigación.

En el ámbito internacional tenemos a Allauca (2022) el estudio tuvo como propósito encontrar el vínculo de las variables estudiadas en una empresa privada de Ecuador, donde la metodología fue descriptiva de diseño no experimental con una muestra de 22 trabajadores y el tipo de instrumento fue una encuesta que como resultado se verificó que la empresa no estaba llegando a los objetivos planteados porque no se estaba manejando una gestión adecuada que permita alcanzar la productividad deseada de los trabajadores, por tanto, llegaron a la conclusión que la empresa no tiene la capacidad de poder utilizar los recursos de una manera eficiente, que el personal se encuentra en desacuerdo con la gestión porque no reciben una capacitación en la cual ellos puedan desarrollar su potencial.

Ayala et al., (2022) tuvo como finalidad evaluar el desempeño laboral relacionado con la productividad de los trabajadores en una empresa privada dedicada a la construcción en la ciudad de Quito, en donde se aplicó como metodología descriptiva, recolectando datos con una encuesta para los trabajadores de 54 viviendas donde el fin es medir el desempeño que ellos poseen al desarrollar sus actividades. Finalmente, se llegó a la conclusión que no se llega a alcanzar el nivel esperado, ya que no todos los trabajadores llegan a lograr los objetivos proyectados y esto se debe a una mala gestión que posee la organización hacia sus empleados. Por ello, la empresa se proyecta a implementar un nuevo diseño de planificación, organización, control y dirección que le permita llegar a la productividad deseada.

Suárez et al., (2020) el fin de esta investigación fue precisar la influencia de las variables en una empresa Ferretera de San Pedrito en Riobamba, la metodología de estudio es de enfoque descriptivo, de diseño no experimental y para el estudio realizado se tomó como instrumento una encuesta para 30 trabajadores, con un nivel de confianza del 90%. Finalmente, en consecuencia, al estudio se verificó que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de la organización, en donde se evidenció que el proceso administrativo que se manejaba no era el más adecuado porque los trabajadores no se encontraban comprometidos con su desempeño.

Goicochea (2018) la intención principal de este estudio fue identificar la relación de la variable clima organizacional con el desempeño laboral en el área de recursos humanos de una empresa internacional. La técnica de investigación que se empleó es de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo, en el cual se desarrolló un cuestionario con 46 preguntas para 62 colaboradores, dando como resultado que si existen factores que relacionan las variables de estudio. Finalmente, se confirma que existe una problemática dentro de la organización y se plantea mejorar los procesos donde el trabajador se sienta motivado, comprometido y enfocado con sus actividades programadas.

Caisa (2018) en la investigación se busca encontrar la relación de las variables estudiadas en una empresa privada dedicada a realizar muebles metalmecánicos en Ecuador. El diseño que se aplicó es explicativa, cualitativa,

con diseño transversal, no experimental, como instrumento se ejecutó un listado de preguntas para 35 empleados de la organización en donde buscan, revisar, codificar toda la información recolectada y con ello crear un modelo de gestión adecuado que permitan llegar a los objetivos, finalmente se obtuvo como resultado un nivel de confianza de 95% con un nivel de significancia de 0.05. Por tanto, la entidad no cuenta con una guía de gestión administrativa, lo que determina que se le originará una herramienta adecuada que permita alcanzar los objetivos plasmados.

De acuerdo a las investigaciones pasadas, podemos observar que a nivel nacional e internacional suceden estos mismos problemas que no permiten que los trabajadores desarrollen sus habilidades y destrezas dentro de la organización. Del mismo modo, se efectuó un análisis de diversas fuentes que ayudarán a complementar la investigación.

Dentro de las bases teóricas tenemos a uno de los Pioneros, Fayol (1981) en donde nos manifiesta que la gestión administrativa es una evolución fundamental que toda empresa debe alinear a sus actividades, también nos menciona que es fundamental identificar cuáles son esas actividades y áreas a la que se desempeña, para después se pueda trabajar basándonos en metas proyectadas generando un plan estratégico enfocado a las funciones de la organización, ya que un buen proceso implementado sería de gran ayuda para la empresa.

Para complementar dicha teoría nos presenta las siguientes actividades que se tiene que tener en claro, como por ejemplo tenemos: Primordialmente, las funciones técnicas que se tratan a la producción de servicios. Seguidamente, también tenemos las funciones comerciales que hacen alusión a todo sobre compraventa e intercambio. Luego también tenemos las financieras, que se basan en la búsqueda de recursos o capital. Después las funciones de seguridad, que se basa más que todo en la seguridad del empleador. Y finalmente, las funciones de Administración, que está enfocada básicamente con las funciones anteriormente citadas, que su rol importante es coordinar y sincronizar las otras funciones planteadas.

Según Markle et al., (2018) La teoría clásica de la gestión administrativa surge en la década de los años 1930, esta es una de las teorías principales y fundamentales que en la actualidad se sigue usando como guía para poder administrar una organización que ayude a llegar a las aspiraciones de la empresa. Para este autor, la teoría se basa en que las organizaciones son creadas para producir o generar economía, porque gracias a las empresas se pueden maximizar los roles; en otros tiempos no se median las actividades de los trabajadores y simplemente se les veía como una máquina en donde solo se encargaban de producir sin importar el bienestar del colaborador, y es allí donde nace la teoría de la gestión administración que permite ver al personal como un ser humano que necesita motivación, liderazgo, disciplina, calidad y sobre todo seguridad.

Para Ojogwu (2018) la gestión administrativa no solo se enfoca en tratar de alcanzar los objetivos, sino más que todo se basa en trabajar en conjunto del talento humano para alcanzar un solo objetivo, esta gestión que permite mantener motivado al trabajador para que se comprometa con sus actividades programadas. De acuerdo a las dimensiones tenemos a los siguientes autores que plantean su teoría.

Según Cano (2017) nos indica que la planificación es un acto de poder realizar una visión proyectada para el desarrollo de la organización, es una transformación de la organización que permite llegar alcanzar los objetivos, las orientaciones, recursos y competencias. De acuerdo a Pelaez (2018) define la planificación como una parte fundamental en la organización, porque es el área donde se proyectan todos los procesos en un determinado tiempo, y de esta manera lograr tomar las mejores decisiones para beneficiar a la organización.

Por otra parte, tenemos una teoría que refuerza el concepto e indica que la planificación es una actividad que se desarrolla para poder alcanzar los objetivos, para reforzar el enfoque de la entidad. Básicamente, esta persona tendría que estar altamente capacitada para desarrollar estrategias que permitan alcanzar los objetivos. Brito et al., (2020).

Según Cano (2017) nos manifiesta que la organización cumple una segunda función dentro de la administración y es básicamente la representación gráfica de cada trabajador de acuerdo a las actividades que realizan. Y tenemos a Romano et al., (2020) que nos indica que la Organización se refiere a aquel rol en la que se enfoca a llevar un orden en cuanto a las funciones del trabajador.

De acuerdo a Cano (2017) no menciona que la dirección es un área fundamental porque representa a la función principal que tiene como rol de poder orientar al cumplimiento de metas, proyectos y procesos que guían al cumplimiento de la visión. Por otra parte, tenemos a Andrade et al., (2022) que nos manifiesta que la dirección es la función de poder hacer un seguimiento a ciertos roles planteados por la organización con un único fin, el de poder trabajar hacia una misma misión.

Finalmente, tenemos a Cano (2017) que nos indica que para el autor el control se encarga de poder reducir los errores y esencialmente es verificar el cumplimiento correcto de los procesos de la organización. Por último, para complementar estas bases teóricas de las dimensiones tenemos a Ascanio (2021) que nos menciona que el control es una función que tiene que estar bien establecida, ya que es la actividad que va a evitar errores en los procesos estratégicos de la organización. Por tanto, podemos decir que según Madrigal (2009) la Administración es una transformación que se creó para alcanzar los objetivos, propósitos y sobre todo optimizar los recursos por medio del esfuerzo de los trabajadores.

Según Albornoz, (2020) indica que la gestión laboral es automatizar los procesos que se relacionan con talento humano: reclutamiento de personal, capacitaciones, nómina, planificación del personal. La gestión personal va desde la colocación del talento humano dependiendo de las habilidades y capacidades que tiene para un buen rendimiento, va construyendo estrategias para que el desarrollo del talento humano se vuelva beneficioso para la empresa.

Según Boudreau et al., (1994) indican que la gestión laboral son capacidades, habilidades individuales de cada colaborador con el cual interactúan con el

trabajo y la organización, estos comportamientos tienen un efecto directo con los resultados de la organización. Y de acuerdo a las dimensiones tenemos a los siguientes autores que plantean su teoría:

De acuerdo a Wong (2020) nos manifiesta que la competencia es el conjunto de destrezas que se necesitan para desarrollar actividades de forma eficiente. Indica que la competencia son conjuntos de habilidades, capacidades y destrezas desarrolladas por cada individuo para afrontar las tareas asignadas con eficiencia y eficacia dentro de la organización. Mulder (2011) las competencias son sistemas de conocimiento, habilidades y hábitos, la competencia es la excelencia que un colaborador pueda obtener al desarrollar cada capacidad, integrando y movilizand o sistemas de conocimientos y valores para una buena toma de decisiones con respecto a actividades y solucionar cada situación presentada.

De acuerdo Sarvana(2019) En la actualidad la productividad se volvió un nuevo reto para toda organización, porque el objetivo principal de toda empresa es mantenerla rentable ante cualquier adversidad. Y sin irnos muy lejos se nos presentó una crisis sanitaria donde no todas las empresas se podían sostener, ya que muchas organizaciones tuvieron que reducir su personal por medidas del estado y esto afectó mucho en el sector de construcción porque los índices son muy bajos en cuanto a la actualización de tecnología, ante ello el autor Uribe (2019) denominó esto como la llegada de la cuarta revolución industrial porque considera que hoy en día el planeta gira más rápido en torno a avances tecnológicos.

Robbins, (2004) afirman que una organización llega a ser productiva si esta llega a cumplir su meta, si lo hace al menor costo posible en su producción, la productividad se puede medir de distintas formas, indicando que el empleado realmente es productivo si logra realizar la tarea asignada eficientemente, es decir, optimizando los recursos de la empresa y dando un trabajo de calidad. La eficiencia y productividad van de la mano, ya que ambos buscan un resultado óptimo de cada colaborador, así no solo teniendo un buen resultado con respecto a las metas, sino también en el menor tiempo posible.

Heinz, et. al, (2004) Conceptúa que la productividad es la razón aritmética del producto a insumo, es decir, la productividad tiene que ver con la calidad más no con los números, ya que dependerá de la calidad de servicios o producto final, de nada sirve ejecutarlo en menor tiempo si el resultado final no tendrá la calidad necesaria para salir al mercado, sería un desperdicio de materia prima, mano de obra y se consideraría como un gasto innecesario. Para lograr esto, la empresa debe realizar capacitaciones a cada colaborador de su empresa para que así pueda contar con un talento eficiente y eficaz laborando en la organización.

Khudayberganov, et al, (2020) la motivación está compuesta de motivos que estimulan a una persona a desenvolverse en su ambiente social y laboral, así participando en un comportamiento o actividades que está dirigida a la satisfacción de determinadas necesidades, cada actividad actuada tendrá un objetivo que lograr con un resultado satisfactorio. La motivación es parte fundamental de una persona en sí misma, ya que se considera el motor de la realización de actividades para alcanzar una meta. La motivación consiste en mantener los valores corporativos y la cultura para que estas fructifiquen un alto desempeño laboral en el talento humano que conforma la organización.

Armstrong (1991). La motivación son factores que provocan un resultado, es decir que son estímulos que cada individuo tiene para lograr un objetivo, este está conformado por deseos para lograr objetivos y satisfacer nuestras necesidades. Se podría decir que la motivación es la aspiración de realizar esfuerzos que nos permitan lograr cada objetivo dentro de una organización, esté estipulado por la necesidad individual de cada persona. La motivación es el estímulo que nos ayuda a lograr todas las metas que nos proponemos, nos llegamos a concentrar en metas y objetivos organizacionales donde se trabaja en un conjunto de todo el talento humano, así reflejar nuestro interés primordial por la conexión entre la motivación y el sistema de valores está establecido en la organización, la motivación es (Robbins,1999).

### **III. METODOLOGÍA**

En el presente capítulo estableceremos los aspectos relacionados con la metodología de estudio, el propósito principal es encontrar la influencia de las variables investigadas en la empresa Contratista Generales Saalino S. A.C., buscamos dar respuesta a los problemas planteados mediante diversos procedimientos y técnicas.

#### **3.1 Tipo y Diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Utilizaremos el tipo de investigación aplicada por la utilización de la aplicación práctica de las herramientas científicas para llegar a una solución determinada gracias a su enfoque directo New Directions in Business (2021), se presenta un enfoque cuantitativo porque se enfoca en recopilar datos de los colaboradores de la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C. Así mismo se probó la hipótesis con el análisis estadístico de las dos variables de estudio Harman et al., (2020).

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Se recurrió al diseño no experimental para la investigación, ya que no tendrá una intervención directa para la modificación de datos, las variables se presentan sin intervención de los investigadores. Fue de tipo transversal porque compiló información de una determinada población en un momento único. Fue de tipo descriptiva, correlacional, dado que permitió conocer la influencia entre las dos variables estudiadas (Hernández et al., 2020). La correlación entre una variable y otra es un tema muy amplio e implican muchos factores en estudio como por ejemplo los hallazgos o características. También nos manifiesta que la correlación es una relación lineal de dos variables que se enlazan y se expresan como correlación producto. Schober et al., (2018).

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

##### **Variable 1.- Gestión administrativa**

### **Definición conceptual:**

Para Henri Fayol (1981) la gestión administrativa es un proceso fundamental que toda empresa debe alinear a sus actividades, también nos menciona el autor que es fundamental que todas las organizaciones tienen que tener en claro e identificar cuáles son las actividades y áreas a la que se desempeña para que con ello se pueda crear un plan estratégico aplicando las dimensiones de planificar, organizar, direccionar y controlar con el único objetivo de alcanzar los resultados proyectados.

### **Definición operacional:**

Dentro de la gestión administrativa percibimos cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control, que serán estudiadas mediante un instrumento de tipo cuestionario que permitirá comprender la gravedad del problema.

### **Dimensiones:**

Planificación. - Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: proyecta metas, define objetivos, usa recursos y programa actividades.

Organización. - Dentro de esta dimensión tenemos los siguientes indicadores: áreas de trabajo, tareas asignadas y personal adecuado.

Dirección. - Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: Liderazgo, comunicación fluida y Motiva al trabajador.

Control. - Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: Mide resultados y mejora continua.

## **Variable 2.- Desempeño Laboral**

### **Definición conceptual:**

Albornoz (2020) nos indica que la gestión laboral es crear procesos en donde el trabajador pueda desarrollar sus habilidades y capacidades que permitan llegar

a la meta proyectada, por tanto, el objetivo principal es que el trabajador se sienta cómodo con los recursos que se le brinda para que pueda tener un mejor desarrollo en sus actividades.

**Definición operacional:**

El desempeño laboral se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario en donde se analizarán las siguientes dimensiones, que son competencia, productividad y motivación.

**Dimensiones:**

Competencia. — Dentro de esta dimensión tenemos los siguientes indicadores: iniciativa, capacidad de personal y disciplina.

Productividad. — Dentro de esta dimensión se consideran los siguientes indicadores: calidad de trabajo, responsabilidad y ambiente laboral.

Motivación. — Dentro de esta dimensión tenemos los siguientes indicadores: satisfacción en el puesto y capacitación.

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

La población está establecida por un grupo de características y sucesos que permiten estudiar la variable, ya sea una población finita o infinita, según Shukla(2020). Por tal sentido, nuestra población es finita porque está conformada por todos los trabajadores (25) que desempeñan sus labores en la empresa Contratistas Generales Saalino, San Juan de Lurigancho,2022.

**Criterios de inclusión:**

Se toma en cuenta a todos los trabajadores que se encuentran activos en el momento de la investigación realizada a la organización.

**Criterios de exclusión:**

Son aquellos trabajadores que no se encuentran activos en el momento de la investigación realizada a la organización.

### **3.3.2 Muestra**

Shukla (2020) La muestra es un subconjunto de la población que se considera como personas que representan alguna característica en común que se quiere investigar. La muestra que se selecciona debe ser justa para que nos brinden resultados eficaces y de esta forma encontrar el objetivo de la investigación y, por tanto, en nuestra investigación será de tipo censal porque será estudiada a toda la población que desempeña sus labores en la organización, en consecuencia, los datos que se recolectaron de los 25 trabajadores serán estudiados y analizados para el desarrollo de la investigación.

### **3.3.3 Muestreo**

Nuestro muestreo es no probabilístico por conveniencia, que quiere decir que Según Shukla (2020) el muestreo no probabilístico por conveniencia se enfoca a una técnica de muestreo donde no todos van a ser investigados, esto se va a depender conforme al tipo de investigación que se está efectuando. Es decir, no todas las unidades de población serán investigadas porque va a depender mucho del criterio, pero de acuerdo a nuestra investigación nosotras estamos seleccionando a toda la población porque consideramos que los 25 trabajadores nos brindarán información relevante para nuestro estudio.

**Unidad de análisis:** Cada individuo que desempeña sus labores en la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C.

## **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica**

Para el siguiente estudio se utilizará la técnica de encuesta para recoger datos sobre las variables. Según Formplus (2022). Un método de encuesta es un proceso, una herramienta o una técnica que se puede usar para recopilar

información en una investigación haciendo preguntas a un grupo predefinido de personas.

### **3.4.2 Instrumentos**

Mcleod (2018) los cuestionarios proporcionan una forma rápida y eficiente de obtener grandes sumas de información de una cantidad de muestra de personas, este consiste en una serie de preguntas. El instrumento que se emplearán serán las encuestas que se aplicarán de manera presencial por el investigador.

Haremos la utilización del instrumento de la tesis de Candia Medina, Reysser Moisés, para obtener su grado académico como Maestro en Administración de Negocios universidad César Vallejo, que ya pasó por el proceso de validez y confiabilidad, que consta de 12 interrogantes de la variable gestión administrativa y 6 interrogantes de la variable desempeño laboral con una escala de medición ordinal planteada con cinco alternativas: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca.

### **3.5 Procedimiento**

Para la ejecución de nuestra investigación empezará con la obtención de la autorización por parte del gerente de la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., en esta investigación no se realizará la validación del instrumento, ya que este se encuentra validado, por lo tanto, haremos la utilización del instrumento de la tesis de Candia Medina, Reysser Moisés que realizó con el fin de obtener su grado académico como Maestro en Administración de Negocios Universidad César Vallejo, este instrumento se aplicará a los 25 trabajadores de la organización con objeto de estudio y al finalizar la obtención de datos, estos serán procesados en el software estadístico SPSS V 26 los instrumentos de recojo de datos por una visita presencial, para concluir con el procedimiento se tabularon los datos en Excel, para posteriormente proceder con el análisis a través de procesos estadísticos

con la utilización del Software Spss y esto permitirá analizar la correlación entre las variables.

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

Para analizar la información se aplicarán los instrumentos de recojo de datos por una visita presencial a la empresa, se tabularon los datos en una hoja de cálculo Excel, para luego proceder con el análisis a través de procesos estadísticos con la utilización del Software Spss V 26 esto nos permitirá analizar un estudio descriptivo.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se realizará conforme a las normas APA 7.<sup>a</sup> edición, se cumplirá paralelamente con el código de ética y estructura establecida por la universidad N.º 0168-2020/UCV con respecto a la originalidad del estudio mediante el programa anti plagio, además a ellos de la compensación profesional y científica. Se solicitó la autorización de la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. para garantizar la obtención de datos fiables y verídicos.

## IV. RESULTADOS

En el siguiente trabajo presentaremos los efectos adquiridos conforme a la aplicación de nuestros instrumentos con el fin de encontrar o demostrar la relación entre las variables analizadas en los colaboradores de la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. para ello emplearemos un cálculo descriptivo que permitirá encontrar su relación a través de los hechos reales de la empresa y, así como también aplicaremos una estadística inferencial.

### 4.1 Estadística descriptiva

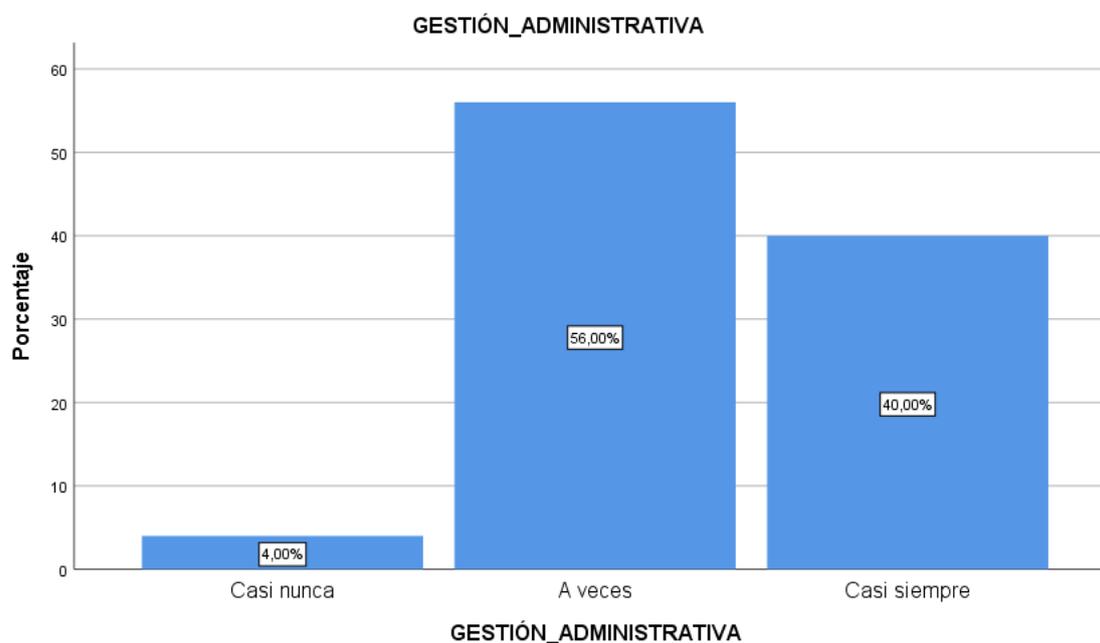
**Tabla 1**

*Variable Gestión Administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,0	4,0	4,0
	A veces	14	56,0	56,0	60,0
	Casi siempre	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Variable Gestión Administrativa*



**Interpretación:** En la tabla y figura 1 se presentan los siguientes resultados alcanzados con base en la aplicación de nuestro cuestionario relacionado con la variable independiente, en dicho análisis se refleja que para el 56% de los

entrevistados a veces la empresa aplica los procesos de planificación, organización, dirección y control de manera óptima, el 40% indica que casi siempre se da este proceso y el otro 4% manifiesta que casi nunca se aplica una gestión adecuada en la organización.

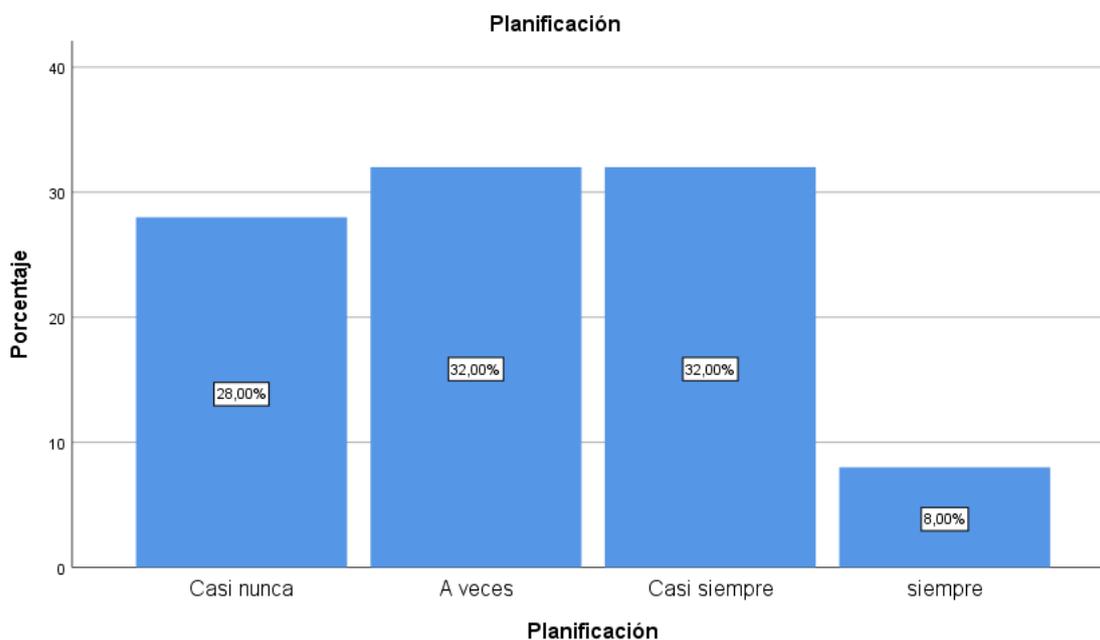
**Tabla 2**

*Dimensión Planificación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	28,0	28,0	28,0
	A veces	8	32,0	32,0	60,0
	Casi siempre	8	32,0	32,0	92,0
	siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Dimensión Planificación*



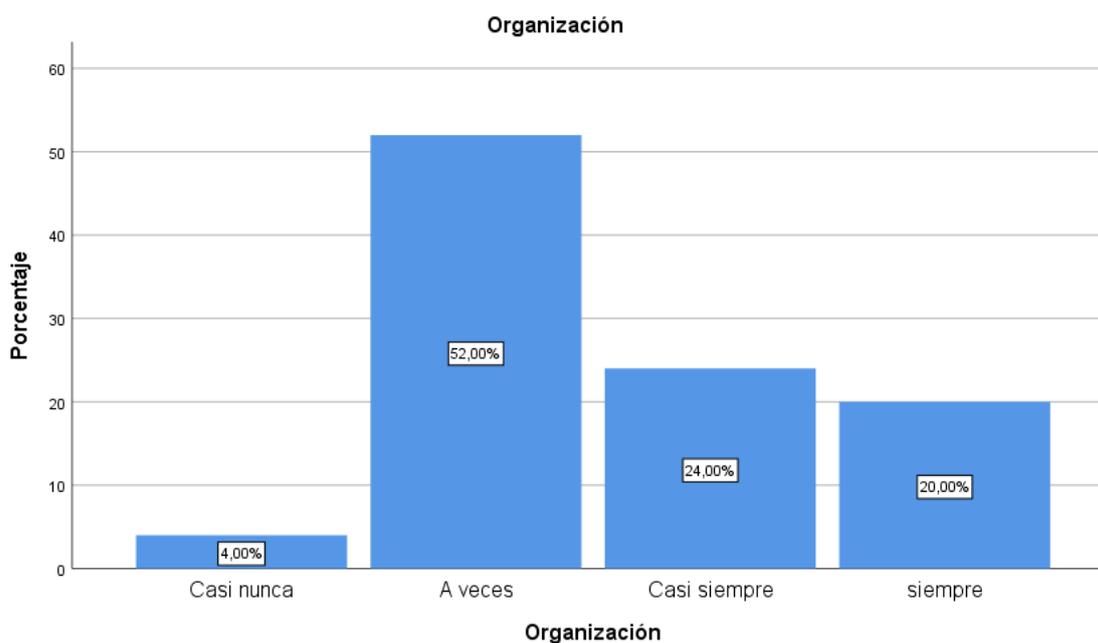
**Interpretación:** En la tabla y figura 2 se presentan los resultados alcanzados de nuestro cuestionario relacionado con la planificación, en dicho análisis se aprecia que los entrevistados coinciden en un 32% en las categorías, casi siempre y a veces, en ello se refleja que se programan en cuanto a sus actividades de manera

coordinada y efectiva, pero, sin embargo, se observa también que un 28% de los colaboradores sienten que casi nunca se aplica este tipo de estrategia y como contraposición tenemos un porcentaje mínimo del 8% que considera que siempre se da una buena proyección.

**Tabla 3**  
*Dimensión Organización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,0	4,0	4,0
	A veces	13	52,0	52,0	56,0
	Casi siempre	6	24,0	24,0	80,0
	siempre	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 3**  
*Dimensión Organización*



**Interpretación:** En la tabla y figura 3 se presentan los resultados alcanzados de nuestro cuestionario relacionado con la organización, en dicho análisis se aprecia que un 52% indica que a veces los colaboradores no son designados en el área que les corresponde, que no hay una designación de funciones estructuradas, por lo que el otro 24% considera que casi siempre se toma en cuenta las habilidades,

pero el 20% considera que siempre la asignación se basa en la destreza, sin embargo, un 4% nos dice que casi nunca hay una designación óptima.

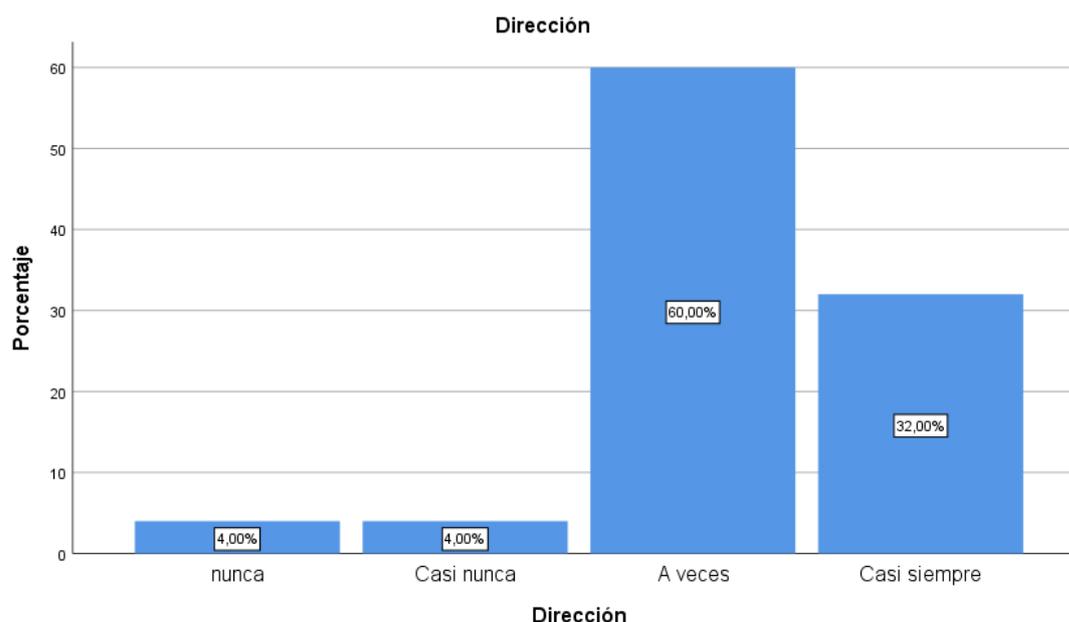
**Tabla 4**

*Dimensión Dirección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	1	4,0	4,0	8,0
	A veces	15	60,0	60,0	68,0
	Casi siempre	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 4**

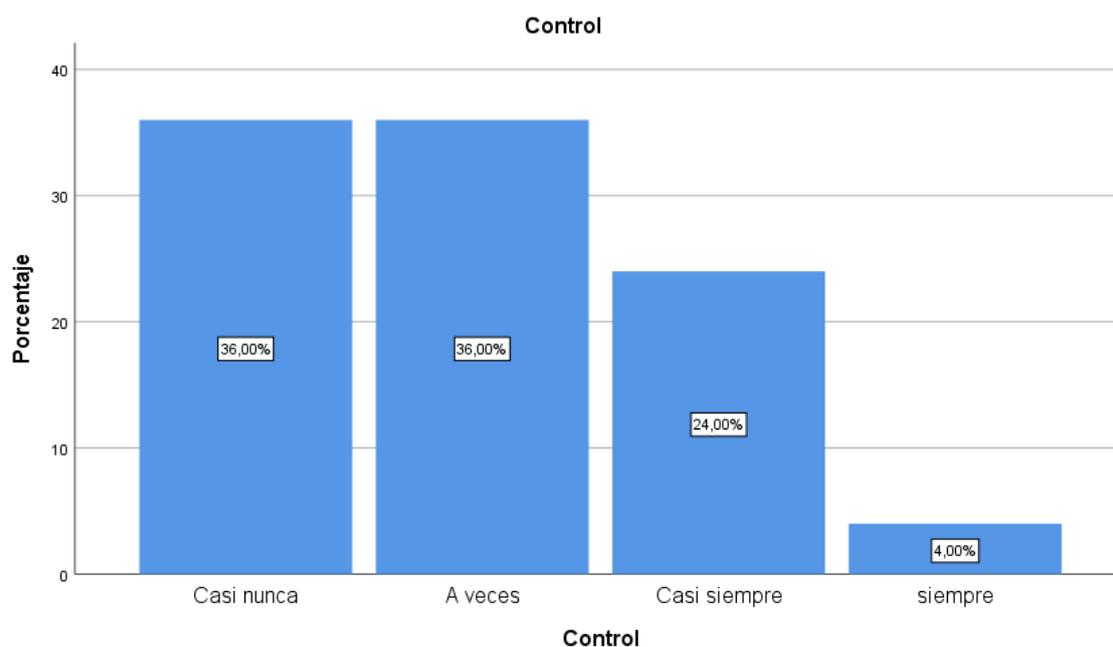
*Dimensión Dirección*



**Interpretación:** En la tabla y figura 4 se presentan los efectos alcanzados de nuestro cuestionario relacionado con la dirección, en dicho análisis se considera que un 60% indica que a veces ha hecho falta una persona con alto cargo que los direcciona hacia la ejecución de sus tareas, por otra parte, tenemos un 32% que indica que casi siempre se les brinda los recursos adecuados, y finalmente tenemos un 4% de los entrevistados que coinciden en dos categorías nunca y casi nunca y nos manifiesta que no reciben los mecanismos apropiados.

**Tabla 5***Dimensión Control*

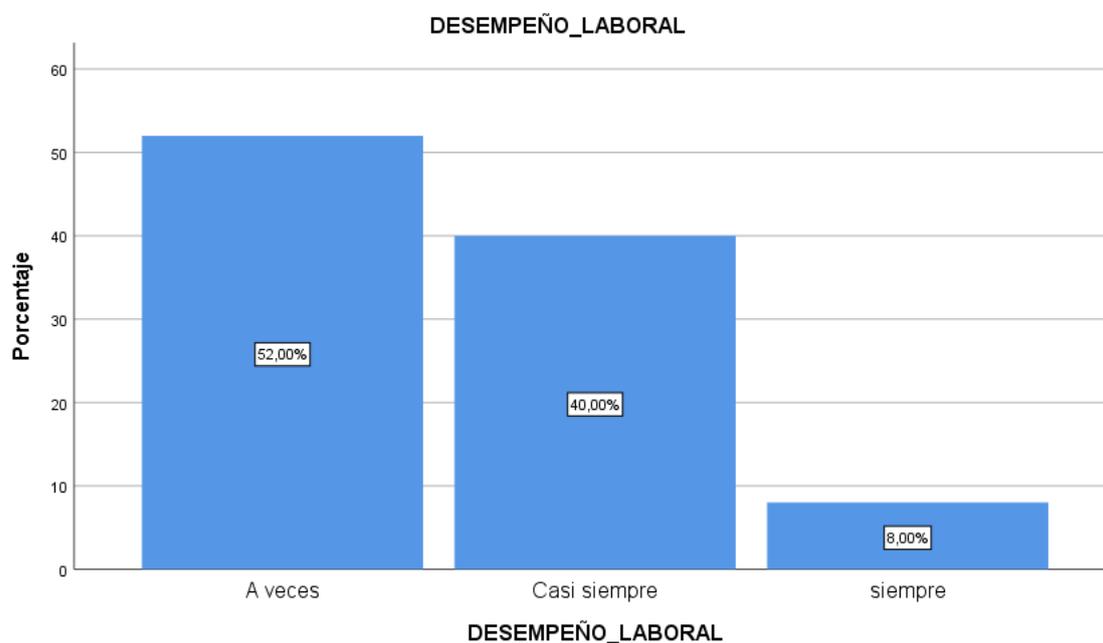
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	36,0	36,0	36,0
	A veces	9	36,0	36,0	72,0
	Casi siempre	6	24,0	24,0	96,0
	siempre	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 5***Dimensión Control*

**Interpretación:** En la tabla y figura 5 se presentan los efectos alcanzados de nuestro cuestionario relacionado con el control, en el que se considera que los entrevistados coinciden con un 36% en las categorías, casi nunca y a veces, en ello manifiestan que no se presentan los procesos de evaluación y retroalimentación constantemente, sin embargo, para el otro 24% opina que casi siempre se realiza un feedback, y finalmente para el otro 4% indica que siempre se realiza un seguimiento de dichas actividades mencionadas anteriormente.

**Tabla 6***Variable Desempeño Laboral*

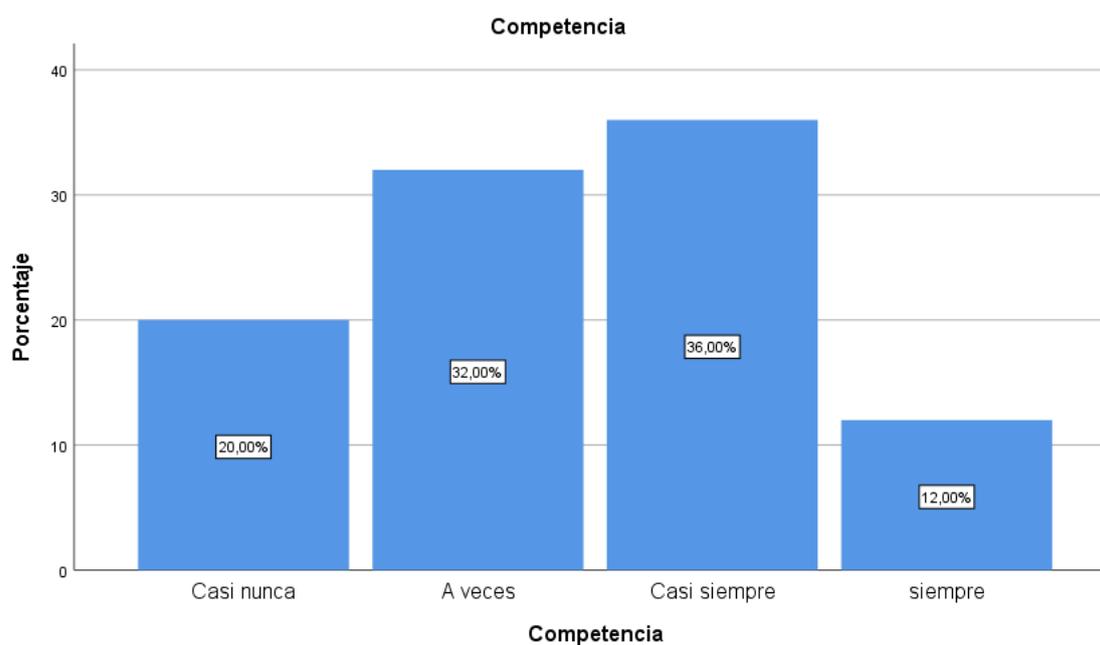
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	52,0	52,0	52,0
	Casi siempre	10	40,0	40,0	92,0
	siempre	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 6***Variable Desempeño Laboral*

**Interpretación:** En la tabla y figura 6 se presentan los resultados alcanzados de nuestro cuestionario relacionado con la variable dependiente, en dicho análisis se verifica que un 52% indica que a veces se presta atención a los procesos relacionados con el desenvolvimiento de sus actividades, por otra parte, tenemos a un 40% que indica que casi siempre los procesos están alineados a los trabajadores, y por último tenemos a un 8% que nos manifiesta que los procesos si están enfocados al desempeño diario.

**Tabla 7***Dimensión Competencia*

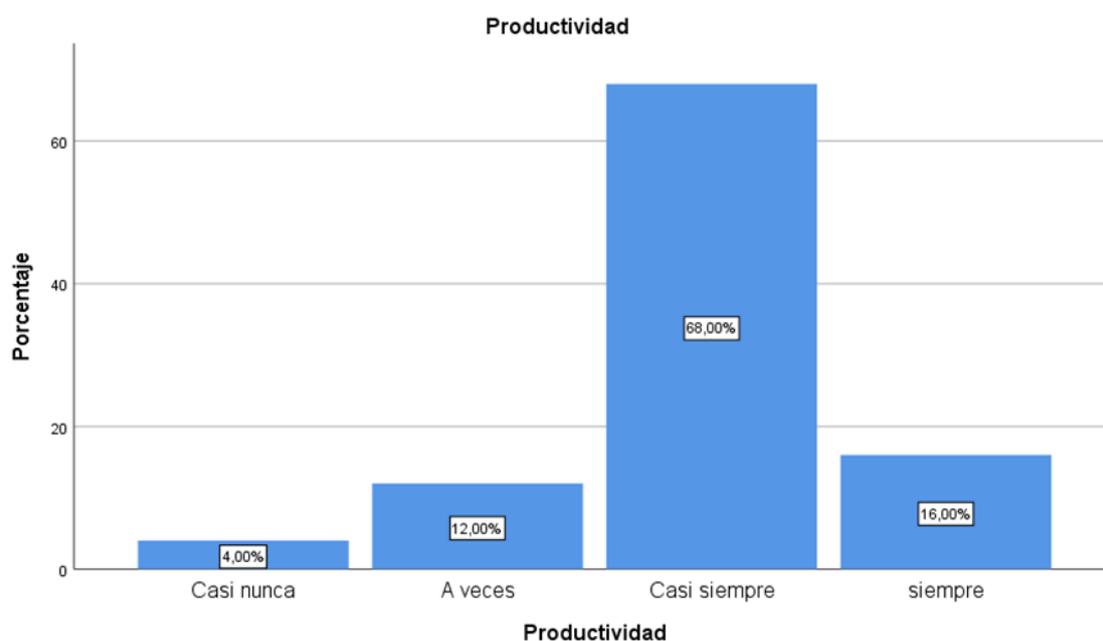
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	20,0	20,0	20,0
	A veces	8	32,0	32,0	52,0
	Casi siempre	9	36,0	36,0	88,0
	siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 7***Dimensión Competencia*

**Interpretación:** En la tabla y figura 7 se presentan los efectos alcanzados de nuestro cuestionario relacionado con las competencias y la variable dependiente, en dicho análisis se aprecia que un 36% casi siempre el trabajador cuenta con la capacidad para tomar decisiones dentro de la organización, el 32% indica que a veces cuenta con la destreza de asumir estas responsabilidades, para el 20% indica que casi nunca se siente preparado para asumir los cambios frecuentes, y, por lo contrario, tenemos a un 12% siempre se siente capacitado de asumir los retos con eficiencia.

**Tabla 8***Dimensión Productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,0	4,0	4,0
	A veces	3	12,0	12,0	16,0
	Casi siempre	17	68,0	68,0	84,0
	siempre	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 8***Dimensión Productividad*

**Interpretación:** En la tabla y figura 8 se presentan los efectos alcanzados con base en la aplicación de nuestro cuestionario relacionado con la productividad y la variable dependiente, en dicho análisis se aprecia que un 68% indica que casi siempre se siente satisfecho con el trabajo realizado dentro de la entidad, pero tenemos un 16% que señala que siempre realizan un desempeño de calidad, posteriormente tenemos un el 12% que indica que a veces su desempeño no es

óptimo dentro de la empresa, y finalmente tenemos a un 4% que manifiesta que cumplen con el objetivo deseado.

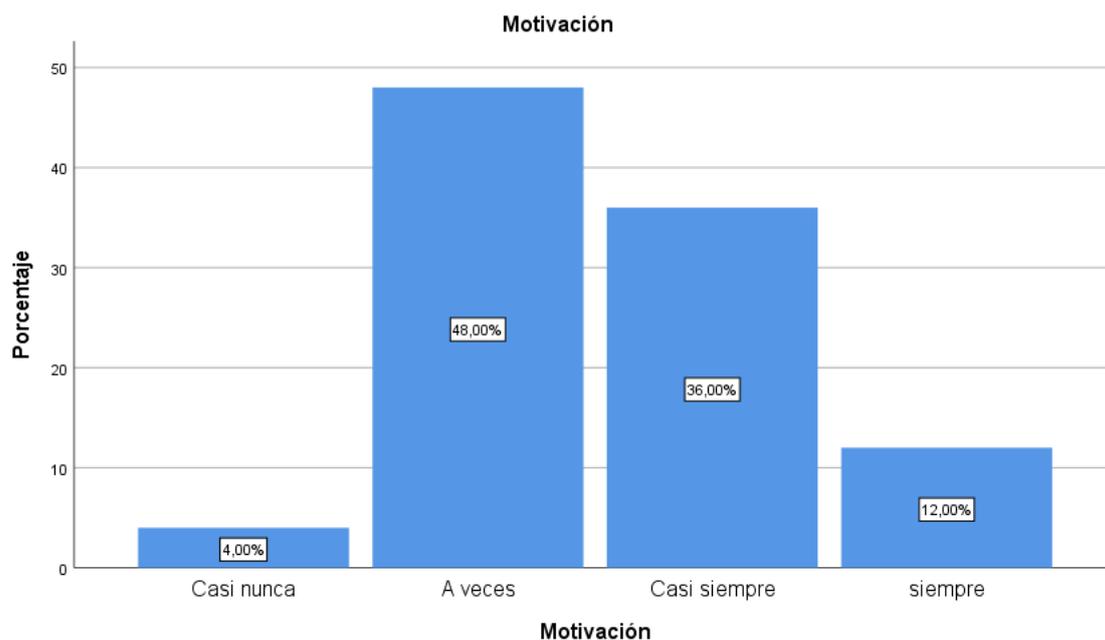
**Tabla 9**

*Dimensión Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4,0	4,0	4,0
	A veces	12	48,0	48,0	52,0
	Casi siempre	9	36,0	36,0	88,0
	siempre	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

**Figura 9**

*Dimensión Motivación*



**Interpretación:** En la tabla y figura 9 se presentan los efectos alcanzados de nuestro cuestionario relacionado con la motivación y la variable dependiente, en dicho análisis se aprecia que un 48% indica que a veces se muestra entusiasmo y compromiso en las funciones que realizan dentro de la entidad, el 36% indica que casi siempre encuentran una motivación mínima, mientras el 12% siempre están

estimulados dentro de sus actividades; y finalmente tenemos a un 4% que nos manifiesta que casi nunca reciben un incentivo por su labor extra.

## 4.2 Estadística Inferencial

### Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Existe influencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 10**

*Correlación Gestión Administrativa y Desempeño Laboral*

### Correlaciones

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla 10 se presentan los resultados RHO de spearman asociado a la correlación entre las variables analizadas, en donde se obtuvo un coeficiente de 0,839, por lo que nos refleja una correlación positiva muy fuerte, demostrando así una relación directamente proporcional entre las variables estudiadas. En dicho análisis se obtuvo también un sig. Bilateral de 0.00 según la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, esto nos demuestra que

existe un vínculo significativo entre las variables en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022 y, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe influencia significativa de la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 11**  
Correlación de Planificación y Desempeño Laboral

#### Correlaciones

			Planificación n	DESEMPEÑO O LABORAL
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla 11, se presentan los resultados RHO de spearman asociado a la correlación entre la variable dependiente y la dimensión de planificación, en donde se obtuvo un coeficiente de 0,844, por lo que nos refleja una correlación positiva muy fuerte, demostrando así una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, esto nos demuestra que existe relación significativa entre la variable dependiente y la planificación en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022 y, finalmente, se rechaza la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe influencia significativa de la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 12**  
Correlación de Organización y Desempeño Laboral

### Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	Organización
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Organización	Coeficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla 12, se presentan los resultados RHO de spearman asociado a la correlación entre la variable dependiente y la dimensión de la organización, en donde se obtuvo un coeficiente de 0,861, por lo que esto nos refleja una correlación positiva muy fuerte, demostrando así una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, esto nos demuestra que existe relación significativa entre la variable dependiente y la organización en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022 y, finalmente, se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe influencia significativa de la dirección en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa de la dirección en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 13**  
*Correlación de Dirección y Desempeño Laboral*

#### Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	Dirección
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Dirección	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla 13, se presenta los resultados RHO de spearman asociado a la correlación entre la variable dependiente y la dimensión de dirección, en donde se obtuvo un coeficiente de 0,741, por lo que esto nos refleja una correlación positiva considerable, demostrando así una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, esto nos demuestra que existe relación significativa entre la variable dependiente y la dirección en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022 y, finalmente, se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: Existe influencia significativa del control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa del control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

**Tabla 14**  
Correlación de Control y Desempeño Laboral

#### Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	Control
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Control	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** En la tabla 14, se presentan los resultados RHO de spearman asociado a la correlación entre la variable dependiente y la dimensión de control, en donde se obtuvo un coeficiente de 0,712, por lo que esto nos refleja una correlación positiva considerable, demostrando así una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, esto nos demuestra que existe una relación significativa entre la variable dependiente y el control, la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022 y finalmente, se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Concerniente al estudio descriptivo realizado, cuyo objetivo general tuvo determinar la influencia entre las variables estudiadas en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, donde se adquirieron los siguientes resultados: para el 56% de los encuestados, a veces la empresa aplica un proceso de gestión administrativa óptimo y un 52% indica que a veces se presta atención a los procesos relacionados con el esfuerzo que desarrollan al cumplir con sus actividades. Por otra parte, obtuvimos una correlación de un coeficiente de 0,839, lo que nos refleja una correlación positiva muy fuerte, demostrándose así una relación directamente proporcional entre las variables. Dándonos así un sig. Bilateral de 0.00 en la cual según la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, y por lo tanto esto nos demuestra que existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

En consecuencia, a lo expuesto, podemos decir que coincidimos con la investigación presentada por Caisa (2018) que en su estudio manifiesta que la empresa que analizo no existe con una guía de gestión administrativa, lo que determina que empleo una herramienta adecuada que permita alcanzar los objetivos plasmados. Y de igual manera tenemos a Izquierdo (2019) nos menciona que existe una correlación positiva fuerte, demostrando que esto generará que aplique unos nuevos mecanismos que ayuden a realizar una mejor gestión dentro de su organización, considerando al personal con capacitaciones constante y actividades integradoras que le permitan dar un mejor desempeño.

Basándose en lo anterior, se puede señalar que de acuerdo a Ojogwu (2018) la gestión administrativa no solo se enfoca en tratar de alcanzar los objetivos, sino más que todo se basa en trabajar en conjunto con el talento humano para alcanzar un solo objetivo, esta gestión permite mantener motivado al trabajador para que se comprometa con sus actividades programadas. Por otra parte, también tenemos a Merkle et al., (2018) que nos manifiesta que al trabajador no solo se le debe ver como una máquina de producción, sino más bien enfocarnos en su bienestar,

donde se mantenga motivado y recibiendo calidad de trabajo para obtener un mejor resultado en cuanto a una buena gestión dentro de la empresa.

En cuanto objetivo específico 1: Analizar la influencia de la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022; donde se obtuvieron los siguientes efectos: que un 32% indican que a veces se planifica de manera coordinada y efectiva las metas, objetivos, actividades y recursos dentro de la organización. Obteniendo así una correlación de un coeficiente de 0,844, por lo que esto nos refleja una correlación positiva muy fuerte, demostrándose así una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, esto nos demuestra que existe una relación significativa entre la variable dependiente y la planificación en la empresa contratista generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

En consecuencia, a lo mencionado podemos decir que coincidimos con la investigación de Allauca (2022) en donde se evidencia una relación positiva fuerte y nos manifiesta que los colaboradores no reciben la planificación necesaria que permitan desempeñarse dentro de su área de trabajo, lo cual perjudica de cierto modo al cumplir los objetivos establecidos, por tanto, de acuerdo a la falta de seguimiento constante no hay un óptimo resultado.

Por otra parte, también tenemos a Ayala et al., (2022) que en su trabajo de investigación nos manifiesta que existe una correlación positiva, pero que los altos cargos no comprenden la importancia de poder manejar una buena planificación y esto se debe en gran culpa a la organización por la falta de capacitación contante, y con dicho autor coincidimos porque consideramos que en la empresa Saalino aún falta tomar conciencia de los resultados positivos que se puedan obtener a través de una buena planificación como bien lo menciona Cano (2017) que nos indica que la planificación es un acto de poder realizar una visión proyectada para el desarrollo de la organización, es una transformación del ente que permite llegar alcanzar los objetivos y también Pelaez (2018) que define la planificación como una parte fundamental en la organización, porque es el área donde se proyectan todos los procesos en un determinado tiempo.

Objetivo específico número 2: Identificar la influencia de la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, donde se obtuvieron los siguientes resultados 52% indica que a veces los colaboradores no son designados en el área que les corresponde, que no hay una designación de funciones estructuradas, podemos observar que para un 52% indica que a veces se presta atención a los procesos relacionados con el desenvolvimiento de sus actividades. Por otro lado, se obtuvo una correlación entre la variable dependiente y la dimensión dirección, en donde se adquiere un coeficiente de 0,861, por lo que esto nos refleja una correlación positiva muy fuerte, demostrándose así una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, esto nos demuestra que existe una relación significativa entre la gestión dependiente y la organización en la empresa contratista generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

En consecuencia, encontramos una similitud con la investigación de Izquierdo (2019) en donde encuentra una relación positiva y nos manifiesta que a veces la empresa realiza coordinaciones internas sobre las funciones de los trabajadores y en otras oportunidades no, es decir, que aún existe una falta de compromiso por parte de los gerentes en hacer constantemente programaciones que permitan alcanzar los objetivos. Por otro lado, coincidimos también con Allauca (2022) que en su investigación verificó que la organización no estaba manejando una buena gestión, por lo que esto no permitía alcanzar los resultados deseados y también se percibió que, por falta de capacitaciones constantes, el personal a cargo no podía manejar las situaciones que se le presentaba ante un problema de organización.

Según Cano (2017) nos manifiesta que la organización cumple una segunda función dentro de la administración y es básicamente la representación gráfica de cada trabajador de acuerdo a las actividades que realizan, esto nos da entender que la organización es la idea de ver quién es el encargado de cada tarea, el orden en el que se ejecutara y la estructuración que tendrá nuestro proyecto en su ejecución y, por otra parte, también tenemos a Romano et al., (2020) que nos manifiesta que la organización es una actividad o rol que se encarga de llevar un orden que permita alcanzar las funciones de cada trabajador.

Objetivo específico 3: Establecer la influencia de la dirección en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, donde se adquirieron los siguientes resultados: que un 60% indica que a veces ha hecho falta una persona con alto cargo que los direcciona hacia la ejecución de sus tareas, podemos observar que para un 52% indica que a veces se presta atención a los procesos relacionados con el desenvolvimiento de sus actividades. Por otro lado, se obtuvo una correlación entre las variables dependiente y la dimensión dirección, en donde se adquiere un coeficiente de 0,741, por lo que esto nos refleja una correlación positiva considerable, demostrándose así una relación directamente proporcional entre las variables. Con base en la regla de (sig., 0.00 < 0.05) se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, esto nos demuestra que existe relación significativa entre la variable dependiente y la dirección en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

La investigación expuesta por Izquierdo (2019) coincide con nuestros resultados y nos indica que en su investigación la variable dirección tiene una correlación positiva fuerte, nos menciona también que se relacionan directamente con el desempeño laboral. Y, por otra parte, tenemos a Medina (2021) que nos indica que en su trabajo de investigación existe una relación directa a nivel moderado, siendo así que si se mejora la dirección también se estaría mejorando el desempeño laboral del talento humano.

Cano (2017) nos indica que la dirección es un área fundamental porque representa la función principal que tiene como rol de poder orientar al cumplimiento de metas, proyectos y procesos que guían al cumplimiento de la visión. Por otra parte, tenemos a Andrade et al., (2022) que nos manifiesta que la dirección es la función de poder hacer un seguimiento a ciertos roles planteados por la organización con un único fin, el de poder trabajar hacia la visión, nos dice también que el control es el monitoreo y la evaluación que permite supervisar las tareas asignadas que se realicen de manera eficiente.

Objetivo específico 4 Establecer la influencia del control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022, donde se adquirieron los siguientes resultados: en el que se aprecia a los

entrevistados coincidir con un 36% en las categorías, casi nunca y a veces , en ello manifiestan que no se presentan los procesos de evaluación y retroalimentación constantemente, un 52% indica que a veces se presta atención a los procesos relacionados con el desenvolvimiento de sus actividades. Por otro lado, se obtuvo una correlación entre la variable dependiente y la dimensión de control, en donde se adquiere un coeficiente de 0,712, por lo que esto nos refleja una correlación positiva considerable, demostrándose así una relación directamente proporcional entre las variables. Además, se alcanza un sig. Bilateral de un sig. 0.00 Con base en la regla de (sig.,0.00 <0.05) se acepta la hipótesis alterna, finalmente esto nos demuestra que existe relación significativa entre la gestión, desempeño laboral y el control, la empresa Contratista generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

De acuerdo a los resultados obtenidos, coincidimos también con Izquierdo (2019) que nos señala que la variable control tiene una correlación positiva y un valor significativo con la variable desempeño laboral, así demostrando a través de sus resultados que el control está directamente relacionado con las etapas del desempeño laboral. Por otra parte, tenemos a Medina (2021) que también coincidimos con su trabajo y que nos manifiesta que en su investigación encontró una relación directa en un nivel moderado, así probando que a mayor control el desempeño laboral tendrá una mejora significativa en los objetivos esperados.

Con base a lo anterior podemos indicar, que según Cano (2017) el control, se encarga de poder reducir los errores y esencialmente se basa en verificar el cumplimiento correcto de los procesos de la organización. Por otra parte, tenemos a Ascanio (2021) que nos manifiesta que el control es una acción muy fundamental que toda empresa tiene que emplear en sus procesos, ya que esto evitará cometer errores en las actividades asignadas por los altos cargos, finalmente concluimos coincidiendo con las teorías e investigaciones de los autores mencionados porque son autores que nos ayudan a reforzar nuestro trabajo de investigación.

## VI. CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general, se alcanzó un coeficiente de correlación rho Spearman =, 839 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , por lo que se concluye que si existe una relación muy fuerte entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022. En esta relación se verifica que es de una magnitud alta, lo que significa que la gestión influye para un desempeño laboral favorable.

2. En relación con el objetivo específico 1, se alcanzó un coeficiente de correlación rho Spearman =, 844 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , por lo que, se concluye que si existe una relación significativa entre la planificación y el desempeño laboral en la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022. Este resultado indica que la planeación influye en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que ellos se adaptan a diversos ambientes.

3. En relación con el objetivo específico 2, se alcanzó un coeficiente de correlación rho Spearman =, 861 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , por lo que se concluye que si existe una influencia significativa entre la organización y el desempeño laboral en la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022. En donde se precisa que esta relación es de una magnitud fuerte.

4. En relación con el objetivo específico 3, se alcanzó un coeficiente de correlación rho Spearman =, 741 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , por lo que se concluyó que si existe una influencia significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022. En dónde es importante precisar que esta relación es de una magnitud alta.

**5.** En relación con el objetivo específico 4, se alcanzó un coeficiente de correlación rho Spearman =, 712 y un valor p = 0,000 menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , en donde se encuentra que si existe una influencia significativa entre el control y el desempeño laboral en la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022. En donde cabe precisar que esta relación es de una magnitud alta.

## VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo al análisis realizado, se le sugiere a la empresa con respecto al objetivo general desarrollar una reestructuración que permita tener un proceso bien implementado, es decir, ejecutar un sistema (ERP) que permite maximizar procesos empresariales, automatizar actividades y centralizar información, de esta forma la herramienta ayudará a alcanzar un mejor desempeño por parte de todo el personal de la organización, ya que se harán reportes constantes, es decir un control en general de todos los recursos y se evaluará el uso correcto de ellos, también se le recomienda trabajar bajo metas establecidas en determinados tiempos con el fin de lograr alcanzar con éxito los objetivos de la empresa.
2. Se le sugiere a la empresa redefinir cuál es la visión y misión, los objetivos que quieren alcanzar a un corto y largo plazo, ya que reestructurando el propósito de la organización se podrá plantear una herramienta como por ejemplo ejecutar un plan estratégico que permita integrar a todo el personal como directivos y ejecutivos y de esta manera ayude a segmentar y estructurar toda la información financiera, clientes, procesos internos y crecimiento, con el fin de trabajar bajo una visión de prosperidad.
3. Se le sugiere a la organización aplicar el diagrama de Pareto, cuya herramienta ayudará a tomar las mejores decisiones de acuerdo a las prioridades que se le presente, es decir, ante cualquier situación el personal capacitado tendrá que medir la importancia de los problemas, este mecanismo también ayudará a evaluar si el personal que pone a cargo está preparado para tomar las decisiones adecuadas para así resolver los problemas presentados, de esta forma pondrá a las personas correctas en cada área brindándole las funciones de acuerdo a las habilidades y capacidades mostradas.
4. Se le sugiere a la organización que aplique unos mecanismos de integración con el fin de poder establecer un grupo que esté preparado para superar en equipo cualquier adversidad que se le presente y esto se hará real cuando los jefes puedan escuchar las necesidades de los colaboradores, se les brinde recompensas y sobre todo oportunidades de desarrollo personal que permita mantenerlos motivados y

escuchados, es decir darle la importancia que se merecen como trabajadores de la organización.

5. Se le sugiere a la organización aplicar herramientas que ayuden a llevar un mejor control en cada proceso aplicado en la organización, como por ejemplo aplicar un diagrama de causa y efecto que permitirá identificar la posición que se encuentra la empresa, y en consecuencia a ello se obtendrá un mejor panorama sobre los avances y retrocesos de cada área.

## REFERENCIAS

- Albornoz, A. (2020). Obtenido de <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/sirh/gestion-laboral-que-es-en-que-consiste-objetivos-funciones-y-claves> *ARTICLE, S. T. (1 de noviembre de 2021). Voxco. Obtenido de Voxco: https://www.voxco.com/blog/applied-*
- Ascanio, M. (2021). Principles of Public Procurement in the Context of the Free Trade Agreement between Chile and Colombia. *Rev. Digital de Derecho Admin.* 337, 337. <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/rdigdad25&div=13>
- Ayala Ramírez, D. N., & Tito Moscoso, S. E. (2022). Medición del desempeño laboral relacionado con la productividad de los trabajadores de la construcción de edificaciones de vivienda en la ciudad de Quito (Bachelor's thesis, PUCE-Quito).
- Allauca Cajamarca, A. R. (2022). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).
- Baca, I. M. (2018). "Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de Shilcayo".
- Brito, C., & Pitre, R. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Información tecnológica*, 18(1). [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext).
- By Formplus Blog. (22 de febrero de 2022). Obtenido de By Formplus Blog: <https://www.formpl.us/blog/survey>
- Caisa, S. (2018). "La Gestión Administrativa y su Impacto en el Desempeño Laboral en la Empresa Metalmecánica "Alhice" de la Ciudad de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8058/1/184%20o.e..pdf>
- Cano, C. A. (2017). La administración y el proceso administrativo. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>.
- Estefanía, J., & Suárez, F. (2021). La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería San Pedrito de la ciudad de Riobamba (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).

- Fayol, Henri (1981). *Administración industrial y general*. Editorial El Ateneo. Argentina.
- Flores Suárez, J. E. (2020). "La Gestión administrativa y el desempeño laboral de la Ferreteria San Pedrito de la Ciudad de Riobamba".
- Goicochea, D. C. (2017). The organizational climate and its relationship with the work performance of the personnel of the human resources área of 37 international outsourcing in 2017. *GLOBAL BUSINESS ADMINISTRATION JOURNAL*, 3, 4.
- Gracia, I. s. (2022). eumend net, enciclopedia. Obtenido de [https://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/lsg/concepto\\_competencias.html](https://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html)
- Gutiérrez Acuña, D. (2017). "Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A., Puente Piedra, 2017.
- Heinz, W., & Koontz, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global*. 12ª edición. México.
- Hernández. (2020). Felicidad, optimismo y autorrealización en estudiantes de un programa de educación superior para adultos. *Interdisciplinaria*, 307-325
- Izquierdo, M. R. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la institución educativa "Santísimo Corazón de Jesús" SAC, Puente Piedra, año 2019.*
- Jhon Boudreau, Mickey Milkovich. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos*.
- Klingner, D. (2017). *The administration of personnel in the public sector*. 4ª Edición. Editorial.MC Graw Hill Interamericana. México.
- León Arredondo, R. J. (2021). *Desempeño laboral y la gestión administrativa en la dirección administrativa de una universidad privada de la Molina, 2021.*
- Markle, A. B. 2018. Dysfunctional learning in decision processes: the case of employee reciprocity. *Strategic Management Journal* 32, 1411–1425.
- Medina, R. M. (2018). *CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLPINTO*.
- Medina Magallón, S. J. (2019). *Diseño de procedimientos de control interno para gestión administrativa en empresa constructora Cimetcorp SA (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).*

- New Directions in Business, M. F. (2021). Types of scientific research. Obtenido de <https://icndbm.cikd.ca/types-of-scientific-research>
- Aniyoz Khudayberganovr, S. R. (2020). HE PHENOMENON OF "MOTIVATION" IN THE LEARNING. *Molecular & Clinical Medicine*.
- McLeod, B. S. (2018). simplypsychology. Obtenido de simplypsychology: <https://www.simplypsychology.org/questionnaires.html>
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. Editorial McGraw-Hill/Interamericana editores S.A., México.
- Mancarella Valladares, G. M., & Fernandez Bedoya, V. H. (2021). Libro electrónico. In *ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS SUSTAINABILITY* (Fondo Editorial UCV ed., Vol. Primera edición digital, noviembre 2021, p. 24). [www.doi.org/10.18050/resumenes.entrepreneurship](http://www.doi.org/10.18050/resumenes.entrepreneurship).
- Matabanchoy-Tulcán SM, Á.-P. K.-J. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador:. *Universidad y Salud*.
- Mulder, J. M. (2011). The concept of competence in the development of vocational. *sarvana*.(2019).sarvana.Obtenido [Https://www.nirvana.com/new-productivity-definition-that-won't-burn-you-out](https://www.nirvana.com/new-productivity-definition-that-won't-burn-you-out)
- Naupa, R. R. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en entidades públicas sector educación, Cañete, 2018*.
- Ojogwu, E. (2018). *Administrative and management principles, theories and practice*. Kampala International University, Uganda. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/317830043>.
- Peláez (2018) *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*. Third Edition. (p.27). Printed in the United States of America.
- Robbins, S. P. (2004). *comportamiento organizacional*.
- Romano, G., & Molinos, M. (2020). Factors affecting eco-efficiency of municipal waste services in Tuscan municipalities: An empirical investigation of different management models. *Revista Waste Management*, 105(15). doi:<https://doi.org/10.1016/j.wasman.2020.02.028>
- Salvendy, Gabriel. (2018). *Manual de Ingeniería Industrial - Tecnología y Gestión de Operaciones (3ra Edición) - 9.2.1 Beneficios para la Administración de Empresas y*

Procesos Organizacionales. (págs. 284). John Wiley & Sons. Obtenido de <https://app.knovel.com/hotlink/pdf/id:kt006IXVHA/handbook-industrial-engineering/benefits-business-administration>

Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate Use and Interpretation. *Anesthesia and analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Shukla, S. (2020). Concept of population and sample. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/346426707>

©UNESCO-IESALC. (2018). *Conferencia Regional de Educación Superior 2018*.

Yoni Mateo Valiente Saldaña, F. D. (2020). Gestión por competencias y su impacto para mejorar el desempeño laboral de las empresas constructoras del distrito de Trujillo, 2018.

Wong, S. C. (2020). ResearchGate Logo. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/347441323\\_Competency\\_Definitions\\_Development\\_and\\_Assessment\\_A\\_Brief\\_Review](https://www.researchgate.net/publication/347441323_Competency_Definitions_Development_and_Assessment_A_Brief_Review)

Zamora, E. F. (2018). Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Carabayllo-2018.

## ANEXOS

### Anexo 1: Variable Gestión Administrativa

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Para Henry Fayol (2015) la gestión administrativa es un proceso fundamental que toda empresa debe alinear a sus actividades, también nos menciona el autor que es fundamental que todas las organizaciones tienen que tener en claro e identificar cuáles son las actividades y áreas a la que se desempeña para que con ello se pueda crear un plan estratégico aplicando las dimensiones de planificar, organizar, direccionar y controlar con el único objetivo de alcanzar los resultados proyectados.	Dentro de la gestión administrativa percibimos cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control, que serán estudiadas mediante un instrumento de tipo cuestionario que permitirá comprender la gravedad del problema.	PLANIFICACIÓN	Proyecta metas	Ordinal: 1) Siempre 2) Casi siempre 3) A veces 4) Casi nunca 5) Nunca
				Define objetivos	
				Usa recursos	
				Programa actividades	
			ORGANIZACIÓN	Áreas de trabajo	
				Tareas	
				Personal adecuado	
			DIRECCIÓN	Liderazgo	
				Comunicación fluida	
				Motiva al trabajador	
			CONTROL	Mide resultados	
				Mejora continua	

## Anexo 2: Variable Desempeño Laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 2. DESEMPEÑO O LABORAL</b>	Albornoz (2020) manifiesta que la gestión laboral es crear procesos en donde el trabajador pueda desarrollar sus habilidades y capacidades que permitan llegar a la meta proyectada, por tanto, el objetivo principal es que el trabajador se sienta cómodo con los recursos que se le brinda para que pueda tener un mejor desarrollo en sus actividades.	El desempeño laboral se medirá mediante un instrumento de tipo cuestionario en donde se analizarán las siguientes dimensiones, que son competencia, productividad y motivación.	COMPETENCIA	Iniciativa	Ordinal: 1) Siempre 2) Casi siempre 3) A veces 4) Casi nunca 5) Nunca
				Capacidad de personal	
				Disciplina	
			PRODUCTIVIDAD	Calidad de trabajo	
				Responsabilidad	
				Ambiente laboral	
			MOTIVACIÓN	Satisfacción en el puesto	
				Capacitación	

### Anexo 3: Prueba de normalidad

#### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN_ADMINISTRATI VA	,337	25	,000	,729	25	,000
DESEMPEÑO_LABORAL	,325	25	,000	,744	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 4: Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia				
TITULO: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?	Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022	Existe influencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022	<p><b>Variable 1</b> GESTIÓN ADMINISTRATIVA Dimensiones: * Planificación * Organización * Dirección * Control</p> <p><b>Variable 2</b> DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: * Competencias * Productividad * Motivación</p>	<p><b>NIVEL:</b> Investigación Correlacional <b>TIPO:</b> Investigación aplicada <b>DISEÑO:</b> Investigación No Experimental <b>POBLACIÓN:</b> 25 colaboradores <b>MUESTRA CENSAL:</b> 25 Colaboradores <b>MÉTODO GENERAL:</b> Método Cuantitativo <b>TÉCNICA:</b> Encuesta <b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p>
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
a) ¿Cómo influye la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?	a) Analizar la influencia de la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022	a) Existe influencia significativa de la planeación en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022		
b); ¿Cómo influye la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?	b) Identificar la influencia de la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022	b) Existe influencia significativa de la organización en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022		
c); ¿Cómo influye la dirección en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?	c) Describir la influencia de la dirección en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022	c) Existe influencia significativa de la dirección en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022		
d) ¿Cómo influye el control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022?	d) Establecer la influencia del control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.	d) Existe influencia significativa del control en el desempeño laboral en la empresa Contratista Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022		

## Anexo 5: Ficha técnica

### ANEXO N°5: Fichas Técnicas:

#### A. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Autor:** Sanchez Sanchez Pascual Henry

**Año:** 2021

**Dimensiones:** Presenta 4 dimensiones: Dimensión planificación, dimensión organización, dimensión dirección y dimensión control.

**Administración:** Colectiva o Individual

**Ámbito de aplicación:** Jóvenes y adultos

**Duración:** 20 minutos aprox.

**Objetivo:** Medir el nivel de la variable gestión administrativa.

**Tipo de Ítem:** Escala Likert

#### **Validez:**

Para proceder a la validación se tomó en cuenta a tres expertos en el área de gestión pública, ya que éstos garantizaron que las preguntas del cuestionario para las variables establezcan el contenido que se busca evaluar. Por la cual se solicitó la revisión de los instrumentos mediante juicio de tres expertos, manifestando su veredicto respecto a la pertinencia de los instrumentos; teniendo a los siguientes expertos: Doctor Jaime Felipe Cerna Moreno, José W. Pérez Delgado – Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Miguel Ángel Segura Clavo – Magister en Gestión Pública. Donde se obtuvo como favorable el instrumento.

#### **Confiabilidad:**

Para la confiabilidad por consistencia interna, se obtuvo a través del Alfa de Cronbach el valor de 0,870 por lo cual se considera como buena confiabilidad.

## **B. DESEMPEÑO LABORAL**

**Autor:** Garcia Castillo, Flor Gasdali

**Año:** 2020

**Dimensiones:** Presenta 3 dimensiones: Dimensión competencia, dimensión productividad y dimensión motivación.

**Administración:** Colectiva o Individual

**Ámbito de aplicación:** Jóvenes y adultos

**Duración:** 20 minutos aprox.

**Objetivo:** Medir el nivel de la variable desempeño laboral.

**Tipo de ítem:** Escala Likert

### **Validación**

Para proceder a la validación se tomó en cuenta a dos expertos en el área de gestión administrativa pública y un experto en investigación, ya que éstos garantizaron que las preguntas del cuestionario para las variables establezcan el contenido que se busca evaluar. Por la cual se solicitó la revisión de los instrumentos mediante juicio de tres expertos, manifestando su veredicto respecto a la pertinencia de los instrumentos; teniendo a los siguientes expertos: Miguel Augusto Castillo Atoche – Magister en Gestión Pública, Elna García Julca - Magister en Ciencias Económicas, Nilthon Ivan Pisfil Benites - Magister en Gestión y políticas públicas, donde se obtuvo como favorable el instrumento.

### **Confiabilidad**

Para la confiabilidad por consistencia interna, se obtuvo a través del Alfa de Cronbach, lo que precisó qué tan estrechamente relacionado está un conjunto de ítems. El nivel obtenido fue 0.72 lo cual se considera una buena confiabilidad.

## Anexo 6: Carta de Autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Martes, 14 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Este

A través del presente, Luz Raquel Lino Noblejas, identificado (a) con DNI N°22518171 representante de la empresa/institución CONTRATISTAS GENERALES SAALINO S.A.C. con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Inga Cosme Lourdes Estheysi
- b) Zarate Gozme Cinthya

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES SAALINO S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022.

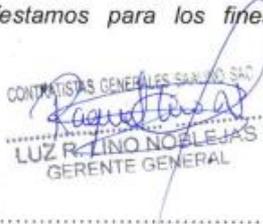
Si  No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

CONTRATISTAS GENERALES SAALINO S.A.C.  
  
LUZ RAQUEL LINO NOBLEJAS  
GERENTE GENERAL

Firma y Sello

Nombre y Apellidos...LUZ RAQUEL LINO NOBLEJAS.....

Cargo.....GERENTE GENERAL.....

## Anexo 7: Cuestionario

### ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Tesis: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022**

Estimado colaborador, el cuestionario plasmado servirá para recolectar información acerca de la gestión administrativa y Desempeño laboral existente en la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., Instrucciones: la encuesta está realizada con fines investigativos, será confidencial y anónima, el objetivo primordial es medir las variables de la investigación mencionada.

Marque con una "x" de acuerdo a la postura que toma referente a cada ítem. Sus respuestas serán confidenciales.

#### ESCALA VALORATIVA

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

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
		1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1	La empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. establece metas dentro de la entidad.					
2	La empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. establece sus objetivos de trabajo con claridad.					
3	Considera que los recursos que brinda la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan.					
4	La empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. programa adecuadamente el desarrollo de sus actividades.					
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
5	Considera que los colaboradores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta su capacidad.					
6	La empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. se establecen las tareas de manera adecuada.					
7	En la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. las tareas se ejecutan en equipo.					
8	Considera que el colaborador está preparado para cumplir a cabalidad con las tareas asignadas.					
<b>DIRECCIÓN</b>						
9	Lo gerentes/jefes guían a los colaboradores en la ejecución de las tareas.					

10	Los gerentes/jefes le dan a conocer a Ud. los mecanismos o dinámicas de trabajo al iniciar una tarea nueva.					
11	En la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. se brinda los medios y materiales para que los colaboradores mejoren su trabajo.					
12	En la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. se da reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores.					
<b>CONTROL</b>						
13	En la empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C. se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los colaboradores.					
12	Los gerentes/jefes retroalimentan el trabajo que realizan con los colaboradores en la entidad.					
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>COMPETENCIA</b>						
13	En su área laboral, el trabajador realiza cambios frecuentes para mejorar el cumplimiento de sus funciones.					
14	El trabajador propone ideas y/o alternativas de solución frente a las dificultades que surgen dentro de la entidad.					
15	El trabajador cuenta con capacidad para tomar decisiones y resolver problemas de manera frecuente.					
16	El trabajador se muestra comprometido con el cumplimiento de metas y objetivos trazados por la entidad.					
17	El trabajador respeta las normas establecidas por la entidad.					
18	El trabajador cumple a cabalidad con los horarios de trabajo dispuestos por la entidad.					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
19	Cuan seguido el trabajador realiza un servicio de calidad digno de reconocimiento dentro de la entidad.					
20	Se siente satisfecho con el trabajo realizado por su equipo laboral dentro de la entidad.					
21	El trabajador cumple de manera eficiente con los trabajos encomendados dentro de cada una de las áreas de la entidad.					
22	Con que frecuencia el trabajador se hace responsable de sus resultados					
23	El trabajador sostiene una adecuada relación con sus compañeros de trabajo.					

24	El trabajador muestra empatía y respeto con sus compañeros de trabajo.					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
25	El trabajador muestra entusiasmo y compromiso en las labores que realiza en la entidad.					
26	El trabajador se siente motivado con su ambiente laboral.					
27	Es frecuente que el trabajador refuerce sus conocimientos después de cada capacitación.					
28	El trabajador muestra mejoras en la realización de sus funciones después de cada capacitación que recibe.					

# Anexo 8: Base de datos

BASE DE DATOS DE LOS 25 COLABORADORES

N° de Trabajadores	VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA														Total de la Variable	Promedio de la Variable				
	Dimensión: Planificación				Dimensión: Organización				Dimensión: Dirección				Dimensión: Control							
	Pregunta N° 1	Pregunta N° 2	Pregunta N° 3	Pregunta N° 4	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 5	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	Pregunta N° 8	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 9	Pregunta N° 10	Pregunta N° 11	Pregunta N° 12			Promedio de la dimensión	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	Promedio de la dimensión
1	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	37	3
2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	61	4
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	61	4
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	49	4
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	52	4
6	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	52	4
7	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	55	4
8	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	61	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4
10	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	40	3
11	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	46	3
12	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	37	3
13	2	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	35	3
14	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	37	3
15	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	35	3
16	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	60	4
17	1	3	3	1	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	25	2
18	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	40	3
19	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	1	3	2	38	3
20	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	36	3
21	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	35	3
22	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	55	4
23	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	1	2	38	3
24	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	37	3
25	2	2	2	2	2	4	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	36	3

N° de Trabajadores	VARIABLE I: DESEMPEÑO LABORAL														Total de la Variable	Promedio de la Variable										
	Dimensión: Competencia				Dimensión: Productividad				Dimensión: Motivación																	
	Pregunta N° 15	Pregunta N° 16	Pregunta N° 17	Pregunta N° 18	Pregunta N° 19	Pregunta N° 20	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 21	Pregunta N° 22	Pregunta N° 23	Pregunta N° 24	Pregunta N° 25	Pregunta N° 26	Promedio de la dimensión			Pregunta N° 27	Pregunta N° 28	Pregunta N° 29	Pregunta N° 30	Promedio de la dimensión	Total de la Variable	Promedio de la Variable			
1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	
2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4
3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	70	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4
5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	60	4
6	4	3	4	5	4	2	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	65	4
7	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	2	2	4	4	3	58	4	3	58	4	
8	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77	5
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	5
10	2	3	3	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	44	3	3	44	3	
11	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58	4
12	2	4	3	3	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	47	3	3	47	3	
13	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	46	3	3	46	3	
14	2	4	3	2	2	1	2	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	44	3	3	44	3	
15	2	4	3	2	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	46	3	3	46	3	
16	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	66	4	4	66	4	
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3	1	1	2	4	1	1	1	2	48	3	3	48	3
18	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	2	2	4	5	3	47	3	3	47	3
19	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	3	49	3	3	49	3	
20	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	52	3	3	52	3	
21	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	51	3	3	51	3	
22	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	66	4	4	66	4	
23	3	2	2	3	3	5	3	2	2	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	48	3	3	48	3	
24	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	50	3	3	50	3	
25	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	51	3	3	51	3	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la Empresa Contratistas Generales Saalino S.A.C., San Juan de Lurigancho, 2022", cuyos autores son INGA COSME LOURDES ESTHEYSI, ZARATE GOZME CINTYA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 07:52:46

Código documento Trilce: TRI - 0523845