



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa y el desempeño laboral de los
colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Azañero Altamirano, Claudia Yanela (orcid.org/0000-0003-1397-0578)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (orcid.org/0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Querido Dios, gracias por ser mi fuerza y brindarme sabiduría durante este proceso. A mi abuelo en el cielo, gracias por ser mi guía eterna en este camino. Queridos padres, Adela y Carlos, su apoyo incondicional ha sido invaluable en cada paso de mi tesis. A ustedes dedico mi más profundo agradecimiento.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial al Dr. Ramírez por los consejos y la asesoría para lograr culminar este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación	9
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, análisis	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5 Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	13
IV.RESULTADOS	15
V.DISCUSIÓN	19
VI.CONCLUSIONES	22
VII.RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de los colaboradores según el nivel de gestión administrativa	15
Tabla 2 Distribución de los colaboradores según el nivel dimensional de gestión administrativa	15
Tabla 3 Distribución de los colaboradores según el nivel del desempeño laboral	16
Tabla 4 Distribución de los colaboradores según el nivel de las dimensiones de desempeño laboral	16
Tabla 5 Correlación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral	17
Tabla 6 Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral	18
Tabla 7 Confiabilidad del instrumento gestión administrativa	42
Tabla 8 Confiabilidad del instrumento desempeño laboral	42
Tabla 9 La prueba de relación Normal entre variables	68

RESUMEN

La presente investigación se enfoca en realizar un análisis entre la gestión y el desempeño en el área laboral de ALPER S.A.C. en Jaén, en 2023.

La población y muestra de estudio estuvo conformada por 66 colaboradores que laboran en la empresa ALPER S.A.C., en Jaén, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario para cada una de las variables, la cual estuvo diseñada a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta.

El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. El análisis de confiabilidad con un Rho de Spearman de 0.781 entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral determino que los niveles de confiabilidad son buenos. Se utilizó SPSS.

Es crucial comprender cómo las prácticas de gestión afectan a los empleados para mejorar la eficiencia y promover un mejor desempeño laboral en la organización.

Al implementar soluciones, se podrá mejorar y promover un mejor desempeño en la organización, lo que a su vez beneficiará tanto a los empleados como a la empresa en general.

Palabras clave: gestión, empresa, empleado.

ABSTRACT

This research focuses on the analysis between management and performance in the labor area of ALPER S.A.C. in Jaen, in 2023.

The study population and sample consisted of 66 employees working in the company ALPER S.A.C., in Jaen, the technique used for data collection was the questionnaire for each of the variables, which was designed through the Likert scale with 5 levels of response.

The study was based on a quantitative approach, non-experimental, descriptive and correlational design. The reliability analysis with a Spearman's Rho of 0.781 between the variables administrative management and work performance determined that our reliability levels were good. SPSS was used.

It is crucial to understand how management practices affect employees in order to improve efficiency and promote better job performance in the organization.

By implementing solutions, it will be possible to improve and promote better performance in the organization, which in turn will benefit both the employees and the company as a whole.

Keywords: management, company, employee.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones conviven en un entorno competitivo que ha generado la búsqueda y aplicación de nuevos métodos de trabajo, con el fin de lograr un alto éxito, y donde el capital humano pueda desarrollarse completamente en sus distintas áreas asignadas, es por ello que la innovación abre un camino a que la gestión administrativa y el desempeño laboral se ejecuten de mejor manera logrando un balance efectivo y positivo para la empresa y para el colaborador. Chiavenato (2014), menciona que en la gestión administrativa participan distintas actividades enfocadas en un mismo objetivo con el fin de cumplirlo exitosamente, por lo cual es necesario el desempeño de labores que empieza desde la planeación, organización, dirección y control.

Además, Robbins y Coulter (2014), mencionan al desempeño laboral como el desarrollo que se da en cuanto a la ejecución de alguna actividad y exposición de un experto, el cual observa el desarrollo de las capacidades y compromisos esenciales que solicitan en el entorno laboral que se asignan, donde se puede mostrar la razonabilidad del puesto. Se puede apreciar, que ambas variables entre si aun muestran deficiencias, ya que muchas empresas carecen de conciencia laboral, y no cumplen correctamente los propósitos ya que los recursos son limitados o escasos.

En el Perú, las organizaciones se han visto en vueltas en distintos cambios, ya que buscan mejorar su entorno laboral, pero para ello es necesario que su gestión administrativa responda a las exigencias del mercado, ya sea en su proceso operativo, o contar con una dirección adecuada, innovación y tecnología además de nuevas estrategias. El hecho de que, a lo largo de los años, la economía del país haya crecido en función de las ventas y utilidades de las empresas, a pesar de que muchas de ellas no cuentan con una buena capacidad de gestión, dificulta su desarrollo efectivo tienen la capacidad de establecer un sistema de gobierno adecuado para los trabajadores y pueden apoyarlos para que usen sus habilidades profesionales.

Las empresas de Jaén no son negligentes al respecto, habiendo descubierto diversas deficiencias, sin embargo, han trabajado arduamente para mantener e incrementar su rentabilidad, en donde buscan mejorar el mal estado

administrativo y el bajo nivel de desempeño, razón por la cual la organización ALPER S.A.C. con sede en Jaén. Funciona en comerciantes mayoristas. La empresa fue constituida el 7 de enero de 2013.

La empresa descubrió diversas dificultades en el proceso administrativo, lo que no le permitía cumplir satisfactoriamente con sus objetivos, según han comentado los colaboradores, pues manifiestan que no se realiza una adecuada planificación. hecho en las actividades que realiza, como la organización del trabajo, además de su falta de control y mala gestión los desalienta a desempeñar adecuadamente su trabajo en la empresa porque sienten que no han recibido la formación adecuada y que su desempeño es inadecuado.

De acuerdo a lo antes mencionado se planteó la siguiente problemática ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C en Jaén, 2023?

La justificación de este proyecto es de forma teórica, puesto que esta se sostiene en base a conceptos esenciales que son importantes para la planificación de procesos administrativos dentro de la planificación, control, dirección y organización y finalmente se justifica de manera metodológica, mediante un sistema ordenado que empieza desde el planteamiento del problema, uso de instrumentos de recolección de datos (cuestionario-encuesta), el fin de la investigación es solucionar el problema, este estudio servirá para posteriores investigaciones, ya que será aporte de información relevante.

Este proyecto de investigación mantiene como objetivo general determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C en Jaén-2023 y como objetivo específico 1 identificar el nivel de la gestión administrativa de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023, como objetivo específico 2 identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023 y como objetivo específico 3 establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023.

Para este proyecto de estudio se tiene como hipótesis general H_i : Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los

colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. - Jaén, 2023. También se consideró dos hipótesis específicas como, H1: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. - Jaén, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Rodríguez y Peñafiel (2022.) en su artículo científico, el fin es relacionar la gestión y en el funcionamiento de las microempresas PALIM, su investigación se sintetiza a través de análisis documental-bibliográfico, enfoque mixto. Tanto en la empresa privada como en la microempresa, en los últimos 20 años, donde se han encontrado problemas clave, los gerentes han reconocido la necesidad de implementar nuevas técnicas, herramientas y estrategias para apoyarlos en el logro de las metas, con el fin de lograr una mejor gestión que gestión para aumentar los ingresos y obtener resultados favorables para estas microempresas. En definitiva, una buena gestión administrativa juega un papel importante en la productividad al supervisar y organizar la planificación, el control y la dirección de los recursos disponibles, como financieros, humanos, de calidad material y tecnológicos, con el fin de alcanzar los objetivos fijados.

Díaz et al. (2020) en su revista con el objetivo de identificar los factores que inciden en el desempeño de los socios comerciales de TIA S.A. Según la percepción de los empleados, el clima organizacional es medio y alto, mientras que el nivel de desempeño laboral es medio y la productividad es baja.

Finalmente, se ha establecido un vínculo entre el ambiente de trabajo en una organización y el desempeño de los empleados. Además, se ha constatado la existencia de factores que afectan el desempeño, es necesario tomar las medidas adecuadas para promover la mejora del desempeño tanto como individuos y como grupo de miembros de la organización.

Gaspar Castro (2021) en su revista científica, mantuvo el objetivo de analizar los fundamentos de la gestión del talento y su impacto en el desempeño laboral en el éxito empresarial. Su metodología es un diseño documentado, descriptivo y no experimental. Concluyendo que, al enfatizar la importancia de los recursos de la empresa, cada persona posee habilidades y capacidades únicas que son desarrolladas en su totalidad y utilizadas para contribuir positivamente a la organización a través de sus actividades profesionales.

Mendoza y Moreira (2021) en su trabajo, tuvo como objetivo realizar un análisis a través de una lente teórica, rastrear la historia de los enfoques ideológicos teóricos y administrativos e identificar la contribución de cada método. Se utilizó un método de análisis bibliográfico, lógico-histórico y descriptivo. Se concluye que los procedimientos de gestión administrativa se sustentan en múltiples teorías sustentando la importancia de comprender y analizar sus orígenes, lo que puede servir como punto de referencia para futuras investigaciones.

Montes y Pulla (2019) en su diario, tiene como objetivo conocer el pico de productividad y ayudar a alcanzar metas y optimizar recursos. Su metodología es descriptiva, de campo y con enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta, se aplicaron cuestionarios a la muestra, a los empleados de la empresa, así como al gerente a través de una entrevista. Como resultado, no se dan cuenta de la dirección estratégica de la empresa, no tienen objetivos fijos, el conocimiento de los empleados es bajo, la productividad está bajo control y los empleados terminan con una avalancha de beneficios y trabajo irregular. Existe la opinión de que la empresa debe reestructurar el modelo de gestión administrativa para organizar el análisis interno y externo con el fin de proporcionar la misión, visión, objetivos, estrategias, métodos de innovación y capacitación del personal, además de proporcionar un buen ambiente de trabajo a Dipromax.

A nivel nacional, Lostaunau Martínez (2022) en su tesis, busca esclarecer la existencia de un vínculo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, su investigación es aplicada, en el nivel descrito. Tuvieron una población de 556, con una muestra de 228 trabajadores, realizada mediante un cuestionario tipo Likert. Como resultado se obtiene Rho ($r = 0.824$). El autor determina que la gestión administrativa está directamente relacionada con el desempeño de los empleados en la organización, por lo que es necesario tomar en cuenta la capacitación de los empleados en el uso de las herramientas de gestión de la empresa.

Escurra Ocaña (2017) en su tesis, con el objetivo de encontrar el vínculo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa SGO 12

S.A.C Comas, 2017, la investigación está diseñada para cuantificar la aplicación y no experimental. Tomaron una muestra de 35 trabajadores y aplicaron un cuestionario utilizando la escala de Likert. Como resultado se obtiene Rho ($r = 0,442$). El autor concluye que la aplicación de una buena gestión conducirá a un desempeño laboral consistente.

Jiménez More (2019) en su tesis, para comprender el comportamiento y desempeño de un gobierno cambiante se utilizó un tipo de investigación aplicada con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se tomó una muestra de 20 empleados, se aplicó una encuesta mediante un cuestionario. Como resultado se obtiene Rho ($r = 0,947$). El autor encontró que el liderazgo gerencial está por debajo del 55% y el desempeño de los colegas es menor al 50%, lo que indica mala actitud de trabajo, mal desempeño laboral y acciones inapropiadas.

Canturi et al. (2021) en su tesis, tiene como objetivo investigar y aplicar la gobernanza como herramienta para controlar, planificar, organizar y gestionar. En base a la investigación realizada se concluye que el gerente del área de ventas debe aplicar el feedback y el coaching, de esta forma sus colaboradores podrán estar más satisfechos, crear relaciones de mejor comunicación interpersonal, más asertivas y creativas, y más voluntarias en la actualidad. brindar servicios de calidad a los consumidores.

Veramendi Guerrero (2019) en su revisión científica, que establece la sinergia entre los procesos organizacionales y el desempeño de KA'LINSON PERU S.A.C. 2019. Su investigación es exploratoria, descriptiva y causal, con un diseño transversal y no experimental. Su muestra, 29 colaboradores. Usando el paquete estadístico SPSS 21 para analizar los resultados, encontraron una correlación directa entre los procesos de la organización y los esfuerzos de los empleados.

Dávila Capurro (2019) en su tesis, que tiene como objetivo esclarecer el impacto de la motivación en el desempeño de los empleados de Santa Polonia S.A., se utilizó una encuesta descriptiva con diseño de experimento no experimental. Su muestra es 33 trabajadores, se aplicó una encuesta mediante una matriz de evaluación del desempeño. La autora obtuvo como resultado que

un 42,42% indica que el efecto de una variable con la otra es regular debido a que el vendedor no se desempeña de manera adecuada además de no asumir riesgos ni responsabilidades.

Rodríguez y Peñafiel (2022) en su artículo científico, tienen como finalidad estudiar la incidencia de la gestión administrativa en la operatividad de la microempresa PALIM, su investigación fue recopilada mediante un análisis documental-bibliográfico, enfoque mixto .Se enfocaron en las microempresas tanto privadas como públicas durante los últimos 20 años, donde se encontró que los principales problemas , los directivos habían observado que era necesario implementar técnicas , herramientas y nuevas estrategias que apoyen al alcance de objetivos , con el fin de lograr una mejor gestión administrativa para la incrementación de ventas y obtener resultados favorables para dichas microempresas. Para concluir, la gestión administrativa es factor clave en la productividad en cuanto al manejo de su planificación, control, organización y dirección considerando los recursos ya sea financiero, humanos, materiales y tecnológicos cumpliendo con las metas establecidas.

Chiavenato (2014) En su libro “Teoría General de la Administración”, define la administración como deben coordinar los esfuerzos de los grupos que trabajan para lograr objetivos o realizar tareas básicas planificar, supervisar y gestionar

Robbins y Coulter (2014) En su libro “Administración” definen el desempeño laboral como una actividad y exposición que un experto muestra de acuerdo con las competencias y compromisos centrales requeridos por su equipo en el contexto específico del trabajo de la actividad, que puede demostrar su razón de ser.

Según Chiavenato (2011) en el libro “Gestión de Recursos Humanos” define el desempeño laboral con base en la eficiencia, la satisfacción laboral y la motivación expresada por los empleados de una organización. También dependerá de tu comportamiento y de los factores que inciden en el puesto que ocupas. (pág. 202).

Barnabas (2021) La dirección general se refiere al conjunto de acciones que dirigen a una empresa para realizar adecuadamente sus tareas, recursos y esfuerzos.

Salazar et al. (2018), considera a la variable en cuestión como un conjunto de procedimientos y medios necesarios para preparar una empresa y planificar con anticipación sus acciones con el fin de lograr los objetivos de la empresa y reducir al mínimo los impactos negativos o problemas que puedan presentarse.

Carrión et al. (2021), definen la gestión como el desarrollo de etapas del proceso administrativo que constituyen funciones básicas entre ellas: planificar y organizar las instituciones estructura organizacional, así como definir los puestos de implementación institucional, así como la dirección y control de cada actividad.

Ramírez et al. (2018) definen la gestión administrativa como un conjunto de actividades requeridas en una organización para alcanzar las metas institucionales propuestas.

González y Muñoz (2019) son las actividades básicas que se deben realizar para cumplir con las actividades y actividades definidas por la organización: planear, organizar, dirigir y controlar.

Vallejo et al. (2020) La gestión administrativa es un conjunto de cuatro procesos esenciales y fundamentales: planificar, organizar, dirigir y controlar. Además, se puede tener en cuenta.

Sánchez y Mariño (2021) La gestión administrativa es responsable de la coordinación y el uso eficaz de los recursos, la adecuada organización, dirección y control.

Becerra (2021) Se preocupa por el desarrollo de las etapas del proceso de gobierno en una organización con el fin de alcanzar las metas de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue realizado mediante una investigación de tipo aplicada, según Gomero y Moreno (1997) mencionan que dicha investigación científica tiene como finalidad resolver determinados problemas prácticos cumpliendo con las necesidades específicas de la sociedad, estudiando hechos o fenómenos que servirán como posible utilidad práctica.

Este proyecto se enfocó en resolver un problema específico de manera práctica, además de utilizar estudios científicos que enriquezcan la investigación mediante la creatividad e innovación.

Según Sampieri (2003) define a la investigación como no experimental, puesto que no habrá manipulación de ninguna de sus variables, las cuales comprende en el proyecto de investigación.

Con respecto a su enfoque, fue Cuantitativo, ya que se recolecto datos, los cuales fueron utilizados en la encuesta que se aplicó, y fue dirigida para los empleados de la empresa ALPER S.A.C.

Su nivel fue Correlacional, Sampieri (2003) su intención es determinar si existe relación de por lo menos 2 conceptos o categorías.

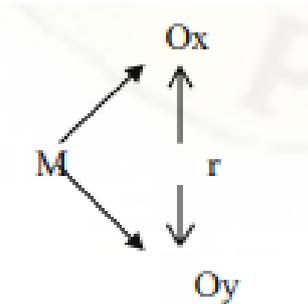
Su corte fue transversal, Hernández et al. (2010) comprende la colecta de datos, en una fecha definida y única.

3.2 Variables y operacionalización

De acuerdo con Tamayo (2003), menciona que el proceso de la operacionalización es un punto importante para seguir una correcta investigación, puesto que la información debe obtenerse de hechos existentes, y las variables las cuales se operacionalizan deben ser más

profundas y más específicas en términos de dimensión de consulta y capacidades métricas para respaldar esfuerzos de investigación claros. (Anexo)

Por lo cual, se llevó a cabo la operacionalización, tomando en cuenta la conceptualización de las variables gestión administrativa y desempeño laboral.



Para lo cual:

M = La muestra; Ox = Variable 1; Oy = Variable 2 y R = Relación de las variables de estudio.

Es estudio consta de dos variables con sus respectivas dimensiones e indicadores.

Variable independiente: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Chiavenato (2003) establece a la gestión administrativa como un conjunto de actividades realizadas para coordinar los esfuerzos grupales y asegurar la movilización de los recursos humanos, financieros, de tiempo y materiales.

Definición operacional:

Se tuvo en cuenta la especificación de la encuesta para la evaluación de las variables, utilizando el cuestionario como instrumento a ser aplicado a los colaboradores.

Dimensiones e Indicadores

Planeación (programas y determinación de las tareas, establecimiento de objetivos, propósitos empresariales, procedimientos, reglas, planteamiento de estrategias).

Organización (Trabajo en equipo, delegación de autoridad, división de trabajo, agrupación de actividades)

Dirección (reconocimiento del trabajo, capacidad de liderazgo, establecimiento de estándares, motivación del equipo, manejo de conflictos, comunicación)

Control (Acciones correctivas, comparación de resultados con los planes establecidos, supervisión de actividades).

Escala de medición:

Ordinal.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Robbins et.al. (2014) definen el desempeño laboral como una actividad y exposición que un experto muestra de acuerdo con las competencias y compromisos centrales requeridos por su equipo en el contexto específico del trabajo de la actividad, que puede demostrar su razón de ser.

Definición operacional:

Para la evaluación de la variable se tomó en cuenta la elaboración de una encuesta y tuvo como instrumento el cuestionario, el cual será aplicado a los trabajadores.

Dimensiones e Indicadores:

Eficiencia laboral Ejecución de tareas o procesos, resultados visibles.

Eficacia laboral Impacto del trabajo, organización o ambiente externo.

Escala de medición: Ordinal.

3.3 Población, (criterios de selección), muestra, muestreo, análisis

3.3.1 Población: Supo (2014) conceptualiza a la población como el grupo de todas las unidades sujetas a estudio, teniendo como característica observable la reacción de expresar intereses de estudio de las mismas. El grupo está determinado por todos los trabajadores de ALPER S.A.C., que son un total de 66 fijos.

- **Criterios de inclusión:** Se considerará a los empleados de ALPER S.A.C. quienes conforman la población de la investigación.
- **Criterios de exclusión:** Para la investigación, no fueron considerados los clientes de la empresa ALPER S.A.C.

3.3.2 Muestra: Sampieri (2003) menciona, una muestra es la esencia de pertenecer a un subconjunto de una población, y subconjuntos de elementos que pertenecen a una población dada porque comparten las mismas características. En la muestra se considerará a 66 colaboradores de Alper S.A.C.

3.3.3 Muestreo: Gonzales et.al. (2014) el muestreo se conoce como una técnica que tiene como objetivo investigar la verdadera relación entre una distribución de población y de muestra.

No se realizó muestreo ya que se utilizó toda la población.

3.3.4

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En la investigación se utilizó una encuesta, ya que se proporcionó de manera directa las preguntas con el fin de que las respuestas sean las determinantes para conocer la correlación que pueda darse entre las variables de la investigación.

Instrumento: En la investigación se usó el cuestionario.

Validez: La validez de esta investigación se realizó mediante el juicio de expertos, quienes son los responsables de evaluar y dar constancia que

los instrumentos, son aplicables a la muestra de estudio, posteriormente corregidos.

Confiabilidad: En este proyecto se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, el cual sirve para conocer la fiabilidad de la información brindada y conocer si el instrumento es aplicable o corregibles.

3.5 Procedimientos

Para llevar a cabo el inicio de esta investigación se solicitó una reunión con el encargado de la empresa ALPER S.A.C., explicándole de forma objetiva y específica el fin de este proyecto de investigación, asimismo pidiendo el permiso respectivo de poder trabajar con el personal de la empresa, los cuales son 66 colaboradores y a quienes se aplicará posteriormente un cuestionario, donde se desea recolectar todos los datos e información relevante para lograr ser analizada e interpretada.

Tener en cuenta que, para la recolección de datos el instrumento sus ítems mediante escala de Likert, cuyos valores serán (Nunca 1, Casi Nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4 y Siempre 5).

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos se hará uso del método estadístico descriptivo el cual es un punto importante, ya que se realizará la elaboración de tablas, figuras, gráficos, etc.

También se hará uso del método estadístico inferencial, el cual permitirá la comprobación de las hipótesis de la investigación, estas serán evaluadas mediante el programa de SPSS 26.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación se realizó cumpliendo con los parámetros de la Universidad donde se considerarán cuatro aspectos importantes de la ética de la investigación. **Respeto**, donde se ha incluido distintos autores que fueron mencionados dentro del proyecto de investigación. **Transparencia**, comprometidos con la empresa ALPER S.A.C, para

hacer uso de la información recolectada de manera confidencial y con autenticidad. **Integridad humana**, porque dentro del desarrollo del proyecto de investigación predomina el reconocimiento de la persona sobre los intereses múltiples, entre otros.

Respeto de la integridad intelectual, porque personal investigador se respetará los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores, evitando el plagio de manera parcial o total de otros autores.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la gestión administrativa de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023.

Tabla 1

Distribución de los colaboradores según el nivel de gestión administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26	39,4%
Regular	16	24,2%
Bueno	24	36,4%
Total	66	100,0%

Nota: SPSS V.26.

En esta tabla, el 39,4% (26) de los trabajadores calificó la gestión administrativa como “mala” y el 36,4% (24) de los trabajadores la calificó como “buena”, frente al 24,2% (16) de los colaboradores calificada como “regular”.

Tabla 2

Distribución de los colaboradores según el nivel dimensional de gestión administrativa

Niveles	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	37,9%	26	39,4%	23	34,8%	27	40,9%
Regular	19	28,8%	19	28,8%	19	28,8%	15	22,7%
Bueno	22	33,3%	21	31,8%	24	36,4%	24	36,4%
Total	66	100,0%	66	100,0%	66	100,0%	66	100,0%

Nota: SPSS versión 26.

En la tabla 2, 37,9% (25) empleados sienten que el aspecto de planificación es Malo, 39,4% (26) empleados sienten que el aspecto organizacional es Malo, 36,4% (24) empleados perciben el aspecto de gestión como Bueno; mientras que el 40,9% (27) de los empleados percibe el aspecto de control como Malo.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023.

Tabla 3

Distribución de los colaboradores según el nivel del desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	37,9%
Medio	19	28,8%
Alto	22	33,3%
Total	66	100,0%

Nota: SPSS versión 26.

En la Tabla 3, 37,9% (25) de los empleados califica su desempeño laboral como “bajo”, el 33,3% (22) califica como “alto” y el 28,8% lo califica como “medio”.

Tabla 4

Distribución de los colaboradores según el nivel de las dimensiones de desempeño laboral

Niveles	Eficiencia laboral		Eficacia laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	37,9%	26	39,4%
Medio	20	30,3%	18	27,3%
Alto	21	31,8%	22	33,3%
Total	66	100,0%	66	100,0%

Nota: SPSS versión 26.

En la Tabla 4, el 37,9% (25) de los empleados consideran que el aspecto eficiencia es “Bajo”; y el 39,4% (26) de los empleados perciben el aspecto desempeño como “Bajo”.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023.

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones de gestión administrativa y desempeño laboral

Correlaciones		Planeación	Organización	Dirección	Control	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,846**	,808**	,743**	,773*
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	66	66	66	66

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

Nota: SPSS versión 26.

En el nivel ($0,00 < 0,01$) con rho igual a 0,846, podemos decir que existe una correlación positiva muy fuerte entre planeación y desempeño laboral. Así mismo, con un rho = 0,808, hay una gran correlación positiva entre organización y la variable. Por otro lado, con un rho igual a 0,743 indica que existe una relación positiva considerable entre dirección y desempeño laboral. Finalmente, con una rho igual a 0,773, existe una correlación positiva muy fuerte entre el control y la variable.

Objetivo General: Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C en Jaén-2023.

Tabla 6

Correlación entre gestión administrativa y desempeño laboral

		Correlaciones	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	66

** . Correlación significativa en 0,01 (bilateral).

Nota: SPSS V26.

El nivel de significancia ($0.00 < 0.01$), con un Rho de Spearman = 0.781, existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Las conclusiones halladas en la presente investigación brindan apoyo robusto a la hipótesis propuesta, desvelando una correlación sumamente positiva entre las variables, en el seno de la empresa ALPER S.A.C. Esta evidencia respalda, indudablemente, la trascendencia de una administración efectiva y eficaz para un buen desempeño del colaborador. En cuanto a la recopilación de datos, la muestra seleccionada para esta tarea fue determinada por conveniencia, dada la disponibilidad de acceso a la información de un período temporal específico. A pesar de ello, es crucial enfatizar que dicha muestra se considera válida. Esta validez se basa en que se pudo acceder a datos que son actualizados y que, de manera fiel, reflejan la dimensión del problema en relación a las variables. En relación a las limitaciones, estas se vinculan con la no aleatoriedad en la selección de la muestra. Sin embargo, es importante enfatizar que los datos recopilados son confiables y brindan una imagen precisa y confiable de la situación en estudio.

El primer propósito específico de esta investigación fue determinar el nivel de gestión en ALPER S.A.C. Utilizando la estadística a través de SPSS, se obtuvo que el 39.4% de los empleados calificaron la gestión administrativa como mala, el 36.4% la consideró buena y el 24.2% la evaluó como regular. Estos hallazgos resuenan con los de Rodríguez y Peñafiel (2022), quienes en su exploración sobre la microempresa PALIM, destacaron la urgencia de implementar nuevas técnicas y estrategias para enmendar la gestión administrativa, confirmando la gravedad de una adecuada gestión para el efecto de las metas propuestas. Por otro lado, los resultados contrastan con los de Montes y Pulla (2019), quienes propusieron una reestructuración rotunda del modelo de gestión administrativa para organizar el análisis interno y externo con el fin de proporcionar la misión, visión, objetivos, estrategias, métodos de innovación y capacitación del personal claros. Se deduce de uso claro que, no obstante, la implementación de nuevas técnicas y herramientas resulta esencial, asimismo es decisivo distinguir una reestructuración de la gestión administrativa existente. Así, las

consecuencias para empresas como ALPER S.A.C. y para otros como ella, está claro: no basta con mejorar las prácticas de gestión, también hay que pensar en la reestructuración. Esta medida contribuirá a mejorar el entorno laboral, introduciendo innovaciones y formando al personal. Como resultado de estas medidas, se pudo observar una alta productividad y eficiencia de la empresa.

El segundo objetivo específico de este estudio fue medir el nivel de productividad de ALPER S.A.C. para determinar. Los resultados mostrados en la Tabla 3 mostraron que el 37,9% de los empleados calificó su desempeño como bajo, el 33,3% como alto y el 28,8% como medio. Estos hallazgos son consistentes con los obtenidos por Díaz et al. (2020), quienes en su estudio encontraron una correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados, enfatizando la necesidad de acciones orientadas a mejorar el desempeño individual y colectivo dentro de la organización. Por otro lado, estos resultados difieren de los descubiertos por Jiménez More (2019), quien encontró que tanto el liderazgo administrativo como el desempeño de los colegas estaban por debajo de los niveles aceptables, sugiriendo la presencia de actitudes y acciones laborales deficientes.

Se deduce de manera clara que, aunque la implementación de nuevas técnicas y herramientas resulta esencial, resulta igualmente crucial considerar una reestructuración de la estructura administrativa existente. Así pues, las implicancias para empresas como ALPER S.A.C. y otras similares son evidentes: no es suficiente con mejorar sus técnicas de gestión administrativa, sino que también deben ponderar una reestructuración. Esta medida contribuirá a mejorar el entorno laboral, introduciendo innovaciones y formando al personal. Como resultado de estas medidas, se pudo observar una alta productividad y eficiencia de la empresa.

El tercer objetivo específico es establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laborales de ALPER S.A.C. Según la información obtenida, se muestra que hay una correlación positiva significativa entre los aspectos de la gestión administrativa, incluyendo la planificación, organización, dirección y control, y el desempeño de los

empleados, con los coeficientes de correlación Rho de Spearman de 0,846, 0,808, 0,743 y 0,773, respectivamente. Estos resultados son consistentes con lo obtenido por Ecurra (2017), quien también encontró una correlación positiva ($r = 0,442$) entre una buena gestión y un adecuado desempeño laboral. Por otro lado, nuestros resultados contrastan con lo redactado por Veramendi (2019), quien encontró una correlación entre los procesos organizacionales y los esfuerzos de los empleados, sin enfatizar estos aspectos en los individuos de la gestión administrativa.

El objetivo general de este trabajo fue determinar la relación entre los aspectos de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de ALPER S.A.C en Jaén para el año 2023. Usando el programa estadístico SPSS, encontramos una semejanza fuerte y positiva (la similitud es 0,781) entre estas variables, como lo demuestra una cita de difusión bidireccional de 0,000. Este resultado apoya la exposición de Lostauau (2022), quien incluso observó un vínculo positivo en su investigación de una sucursal distribuidora de candil en Lima, y mostró una semejanza más fuerte con los resultados de Ecurra (2017), quien determinó una similitud promedio positiva ($r = 0,442$) en su investigación.

Es claro que el desempeño laboral puede hallarse significativamente perturbado por varios aspectos de la gestión administrativa para ALPER S.A.C. y organizaciones con características similares, estos hallazgos apuntan a la urgencia de centrar los esfuerzos en la planificación, organización, gestión y cuidado para corregir el desempeño laboral.

Finalmente se ha determinado que capacitar a los empleados en herramientas de gestión ya que tiene un impacto significativo en su desempeño laboral. Esta estrecha relación subraya la importancia de un control administrativo efectivo del desempeño de los empleados. Por tanto, las implicaciones de estos resultados para empresas como ALPER S.A.C. es de gran importancia porque enfatizan que invertir en la capacitación en gestión administrativa de sus empleados puede mejorar no solo la productividad, sino también la eficiencia y la productividad en general.

VI. CONCLUSIONES

- Se determino el nivel de desempeño de la gestión administrativa de la empresa ALPER S.A.C. en el año 2023, el 39,4% de los colaboradores califico el nivel de la gestión administrativa como malo esta información ayudará a tomar decisiones informadas para la mejora continua de los colaboradores estableciendo procesos claros y eficientes para cada función y área de la empresa, con una comunicación efectiva y transparente en todos los niveles de la organización.
- Se determino el nivel de desempeño laboral de la empresa ALPER S.A.C. en el año 2023, con un 37,9% de los empleados calificando su desempeño como bajo esto ayudara a proporcionar retroalimentación y reconocimiento regular a los empleados por su trabajo, ofreciendo oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y competencias estableciendo metas claras y realistas, así como brindar apoyo y recursos adecuados para alcanzarlas.
- Se determino la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa ALPER S.A.C. en el año 2023, con un Rho igual a 0,846 podemos decir que existe relación entre planeación y desempeño laboral, con un Rho igual a 0,808 existe una relación positiva entre organización y desempeño laboral, por consiguiente, con un Rho del 0,743 indica que existe una relación significativa entre dirección y desempeño laboral y finalmente con un Rho igual a 0,773 existe una relación positiva fuerte entre control y desempeño laboral. Esto indica la correcta aplicación de los procesos y prácticas administrativas en la organización. Sin embargo, la empresa debe continuar mejorando la gestión administrativa para mantenerse competitiva y establecer mecanismos de control y seguimiento con estas acciones contribuirán a fortalecer la gestión administrativa, mejorar la eficiencia y promover un ambiente de trabajo efectivo.
- Se determino la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C en el año 2023, con un Rho de Spearman igual a 0.781, por lo que se deduce que es importante comprender cómo las prácticas de gestión impactan el desempeño de los empleados, proporcionando información valiosa para mejorar la eficiencia y promover un mejor desempeño laboral en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- Con base en los resultados obtenidos, se recomienda tomar acciones para mejorar el nivel de desempeño de la gestión administrativa de la empresa ALPER S.A.C., se sugiere establecer procesos claros y eficientes para cada función y área de la empresa, así como fomentar la comunicación en todos los niveles de la empresa. Estas medidas contribuirán a la mejora continua de los colaboradores y a impulsar un mejor desempeño laboral en la organización.
- A partir de los resultados obtenidos, se recomienda tomar acciones para mejorar el nivel de desempeño laboral de la empresa ALPER S.A.C., se requiere proporcionar una evaluación y valoración a los empleados, así como ofrecer oportunidades y ascensos para mejorar sus crecimiento profesional y remuneración. Además, es importante establecer metas claras y realistas, dándoles el apoyo y elementos para que los empleados las alcancen. Estas medidas contribuirán a promover un mejor desempeño laboral en la organización.
- Basándonos en los resultados obtenidos, se recomienda que la empresa ALPER S.A.C. siga trabajando en la mejora de su gestión administrativa con el fin de mantener su competitividad y alcanzar un nivel de desempeño laboral óptimo. Esto conlleva a continuar implementando mejoras y ajustes en los procesos y prácticas administrativas para garantizar una eficiencia y efectividad constantes. Al hacerlo, la empresa podrá mantenerse a la vanguardia y lograr un rendimiento laboral excepcional.
- Basándonos en los resultados obtenidos, se recomienda que la empresa ALPER S.A.C. adquiera conocimiento y tenga en cuenta el impacto directo que las prácticas de gestión tienen en el desempeño laboral de sus colaboradores. Es recomendable que la empresa analice y evalúe regularmente sus prácticas de gestión para identificar áreas de mejora.

REFERENCIAS

- Barnabas, N. (2021). Administrative Management Practices and Service Delivery in Selected Non-Governmental Organizations in Kabale District: A Case Study of Kabale Municipality. *Kabale University*. <https://idr.kab.ac.ug/handle/20.500.12493/636?show=full>
- Barthélemy, D. (2019). Administrative Management in Favour of Medium-Sized Farms in France. *Proction Rights in European Agriculture*, 35-53. <https://doi.org/10.1016/B978-044450823-2/50032-7>
- Becerra, M. (2021). Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la covid-19. *CONDUCIR. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(24), e031. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1171>
- Bravo, M. y Flores, M., y Lucio, W. y Bazurto, Y. (2021). Metodología cualitativa para evaluar la relación entre la gestión administrativa y la gestión académica en instituciones de educación superior. *ECA Sinergia*, 12(1), 14-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588566096002>
- Brhane, H., y Zewdie, S. (2018). *A literature review on the effects of employee relation on improving employee performance*.
- Canturi, B.J., Román, E. F. y Serpa, S. S. (2021). *Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral en el área de venta de Repuestos de la empresa Automotores Gildemeister Perú S.A. Lima 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Archivo digital. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1927/1.%20TSPJORGE%20%20CANTURIN%20BURGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, J., Ordóñez, J., Zamora, G., y Cuadrado, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(1), 347-356. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065533035>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Editorial, México: Mc Graw Hill -Educación S.A. DE C.V.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_reursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2014). Teoría General de la Administración. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074386196.pdf>

Córdova, F. J y Arévalo, P. L. (2018). Gestión Administrativa Y Su Relación En La Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Distribuidora Tulipán S.A.C, Ciudad De Tarapoto, Año 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín]. Archivo digital. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3015/ADMINISTRACION%20%20J%c3%a1nice%20lvone%20C%c3%b3rdova%20Flores%20%26%20Lesslie%20Miriella%20Ar%c3%a9valo%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávila, C. M. (2019). Motivación y su efecto en el desempeño laboral del vendedor en la empresa distribuidora Representaciones Santa Apolonia S.A., Trujillo 2019 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48658>

Del Águila, P. A. (2020). Propuesta De Mejora De Los Procesos Administrativos Para La Gestión De Calidad En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Comercio, Rubro Distribuidoras De Abarrotes - Iquitos, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Archivo digital. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25642/ABARROTES_ISTRIBUIDORA_DEL_AGUILA_PUERTAS_ADRIAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Diamantidis, A. D., y Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: An empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

Díaz, M., Elao, D. y Ordoñez, D. (2020). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados del departamento de operaciones de la empresa TÍA S.A. Revista Ecuatoriana de la economía latinoamericana*, 8(1), 1056-1069. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8504202>PERÚ

Escorra, Y.B. (2017). Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En La Empresa SGO 12 S.A.C Comas, 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar

- Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12364/Escurrea_OYB-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- González, A. y Muñoz, N. (2019). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Cientific*, 4, 136-152. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662173009>
- Guadalupe, C. T. (2019). *Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral En El Área De Mantenimiento De Infraestructura E Instalaciones De La Universidad De Lima - 2019* [tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Archivo digital.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1410/Tito%20Valle%2C%20Guadalupe%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., y Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hernández S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial. Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jiménez, M. LI. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TSL SOLUTION E.I.R.L. Tarapoto, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47421/Jim%c3%a9nez_MLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koontz, Harold (2012). *Administración, Una perspectiva global*, Editorial, México: McGraw Hill Educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1199>

- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Lostaunau, J.E. (2022). Gestión Administrativa Y El Desempeño De Los Trabajadores De La Empresa Distribuidora De Energía Eléctrica En Lima [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Archivo digital. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6145/Tesis%20Julio%20Lostaunau%20Martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Márquez, G. M. y Meléndez, P. C. (2018). Nivel de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de Distribuidora Gallo SAC en el distrito de Trujillo 2016 [tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Archivo digital. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4297/1/RE_ADMI_MARIA.M%c3%81RQUEZ_CARLOS.MEL%c3%89NDEZ_NIVEL.DE.MOTIVACION_DATOS.PDF
- Mendoza, V. y Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(3), 608-620. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414>
- Modesta, L. C. (2018). Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Autoridad Autónoma Del Tren Eléctrico [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6937/LUJAN_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montes, J. y Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. *Revista dilemas contemporáneos*. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 103, 1-14. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Oravee, A. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Cimexus*, 13(2), 59-70. <https://doi.org/10.33110/cimexus130204>

- Paais, M., y Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Ramírez, A., Ramírez, R. y Calderón, E. (2018). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*.
<http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, E. A. y Vallejos, M. I. (2022). Propuesta de gestión administrativa para incrementar la eficiencia de una empresa distribuidora de alimentos de Chiclayo, 2021 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84039>
- Rodríguez, A.J. y Peñafiel, J.F. (2022) Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Revista científica dominio de las ciencias*, 8(1), 1056-1069.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383354>
- Ruiz, P. P. (2016). Gestión del empleo público: la evaluación del desempeño en la mejora de la eficiencia administrativa. Editorial, J.M Bosch.
<https://doi.org/10.2307/j.ctvrzgwxx>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., y Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- Salazar, D., Díaz, P., Benalcázar, L. y Acuña, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista interamericana de ambiente y turismo*, 14(1), 2-13.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2018000100002>
- Sánchez, M. y Mariño, S. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. *Palabra Clave (La Plata)*, 10(2).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350566284016>
- Sitopu, Y. B., Sijinjak, K. A., y Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>

Tamayo y Tamayo M. (2004) El proceso de investigación científica. Editorial, México: Limusa. S.A. de C.V.
https://www.academia.edu/17470765/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO_1

Vallejo, A., López, A., Cárdenas, J. y Matovelle, M. (2020). Gestión administrativa de las operaciones marítimas. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 5(3), 928-956. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.927>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables de investigación.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Chiavenato (2014) señala a la gestión administrativa como aquellas actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo y poder movilizar los recursos humanos, financieros, el tiempo y materiales.	Para la evaluación de la variable se tomó en cuenta la elaboración de una encuesta y tuvo como instrumento el cuestionario, el cual será aplicado a los trabajadores. (20 ÍTEMS)	Planeación	Propósitos empresariales, Establecimiento de objetivos Planteamiento de estrategias Procedimientos Reglas Programas Determinación de las tareas	O R D I N A L
			Organización	Agrupación de actividades, Delegación de autoridad División de trabajo Trabajo en equipo	
			Dirección	Comunicación, capacidad de liderazgo Motivación del equipo Manejo de conflictos, reconocimiento del trabajo Establecimiento de estándares	
			Control	Supervisión de actividades	

				Comparación de resultados con los planes establecidos Acciones correctivas
DESEMPEÑO LABORAL	Robbins y Coulter (2014) definen al desempeño laboral como la ejecución de la actividad y la exposición lo que el especialista muestra mientras observa las capacidades y los compromisos fundamentales que su montón solicita en el entorno laboral particular de la actividad.	Para la evaluación de la variable se tomó en cuenta la elaboración de una encuesta y tuvo como instrumento el cuestionario, el cual será aplicado a los jefes de área directos. (16 ÍTEMS)	EFICIENCIA LABORAL	Ejecución de tareas o procesos Resultados visibles
			EFICACIA LABORAL	Impacto del trabajo Organización o ambiente externo

Anexo 2: Matriz de instrumento.

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALPER S.A.C. JAÉN, 2023.			
VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	Propósitos empresariales,	1. Los objetivos y metas son claras y alcanzables.
		Establecimiento de objetivos	2. Consideras que los objetivos establecidos son viables.
		Planteamiento de estrategias	3. Las estrategias establecidas contribuyen al cumplimiento de objetivos
		Procedimientos	4. Las técnicas de trabajo facilitan la ejecución de actividades.
		Reglas	5. La empresa establece normas y sanciones específicas.
		Programas Determinación de las tareas	6. La empresa establece metas, políticas, procesos y recursos que contribuyan a la ejecución de actividades.

	Organización	Agrupación de actividades,	7. En la empresa se establece de forma coordinada las actividades a realizar.
		Delegación de autoridad	8. Las actividades se agrupan de forma ordenada, de tal modo que se logre los objetivos en menor tiempo.
		División de trabajo	9. El jefe delega autoridad a una determinada persona, para supervisar y vigilar las actividades que se desarrollen.
		Trabajo en equipo	10. El jefe o encargado de área distribuye equitativamente las actividades a realizar.
	Dirección	Comunicación, capacidad de liderazgo	11. En la empresa se forman equipos de trabajo, a fin de realizar las actividades en menor tiempo.
		Motivación del equipo	12. En la empresa se promueve la comunicación recíproca entre colaborador y jefe.
		Manejo de conflictos, reconocimiento del trabajo Establecimiento de	13. Su jefe tiene la capacidad para liderar un equipo de trabajo 14. Su jefe lo motiva frecuentemente.

	Control	Establecimiento de estándares	15. Su jefe interviene en los conflictos o diferencias que se origine en la empresa con el fin de mantener un buen ambiente laboral
		Supervisión de actividades	16. Su jefe reconoce y valora el trabajo que realiza 17. La empresa establece parámetros para evaluar las actividades del personal. 18. Su jefe supervisa las actividades que se desarrollan diariamente.
		Comparación de resultados con los planes establecidos	19. Al final de cada actividad se compara los resultados obtenidos con los planteados.
		Acciones correctivas	20. Al identificarse una falla o error en las actividades o procesos su jefe propone alternativas de solución, para mejorar las deficiencias

DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia laboral	Ejecución de tareas o procesos	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se mide el desempeño INDIVIDUAL que realiza en la empresa? 2. ¿Es valorado su desempeño laboral dentro de la organización? 3. ¿Tiene una idea clara de cómo se evalúa su desempeño laboral? 4. ¿Se exige el cumplimiento de metas diarias en la organización? 5. ¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de maneja diaria como parte de los objetivos de la organización?
		Resultados visibles	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional? 7. Organiza y planifica su trabajo con anterioridad. 8. ¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?

	Eficacia Laboral	Impacto del trabajo	<p>9. ¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?</p> <p>10. ¿La empresa capacita al personal en las diferentes áreas que desarrolla en su puesto de trabajo?</p> <p>11. ¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?</p> <p>12. ¿La empresa cumple con el horario normal para lograr realizar las actividades diarias que se le ha asignado?</p>
		Organización o ambiente externo	<p>13. Aportas con iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.</p> <p>14. ¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?</p> <p>15. Tomas la iniciativa para realizar actividades.</p> <p>16. Se capacita constantemente.</p>

Anexo 3: Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALPER S.A.C. JAÉN, 2023.					
AUTORA: AZAÑERO ALTAMIRANO, CLAUDIA YANELA					
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLE	METODOLOGÍA	PROBLEMA
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Alper S.A.C en Jaén, 2023?	H1: Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. - Jaén, 2023.	GENERAL: Determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Alper S.A.C en Jaén-2023. E1: Identificar el nivel de la gestión administrativa de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023.	INDEPENDIENTE: Gestión administrativa DEPENDIENTE: Desempeño laboral	TIPO: Cuantitativo NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario	POBLACIÓN: Los colaboradores de ALPER S.A.C., Jaén 2023. MUESTRA: La muestra para este proyecto se considerará a los 66 colaboradores de la empresa ALPER S.A.C.

		<p>E2: Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023.</p> <p>E3: Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C, Jaén -2023.</p>			
--	--	--	--	--	--

Anexo 4: Prueba Piloto

Variable 1: Gestión administrativa

Sujetos	Items																				Suma items	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	74	
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	
3	2	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	3	2	39	
4	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	41	
5	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	34	
6	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	2	1	44	
7	2	1	3	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	33	
8	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	39	
9	1	3	3	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	38	
10	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	50	
VAR	0.99	0.93	0.71	0.89	0.84	0.93	0.71	0.84	0.68	0.62	0.46	0.46	0.68	0.84	0.71	0.89	0.84	0.68	0.62	0.46	S_T² :	141
																					ΣSi² :	15

K:	El número de ítems	20
ΣSi²:	Sumatoria de las Varianzas de los Items	15
S_T²:	La Varianza de la suma de los Items	141
α:	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.942

Variable 2: Desempeño laboral

Sujetos	Items																Suma items	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	59	
2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	23	
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	37	
4	2	1	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	31	
5	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	25	
6	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	35	
7	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	21	
8	3	1	1	3	2	2	1	3	1	1	3	1	3	2	2	2	31	
9	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	25	
10	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	39	
VAR	0.99	0.62	0.99	0.99	0.46	0.9	0.84	0.77	0.99	0.84	0.77	0.99	0.99	0.46	0.89	0.9	S_T² :	123
																	ΣSi² :	13

K:	El número de ítems	16
ΣSi²:	Sumatoria de las Varianzas de los Items	13
S_T²:	La Varianza de la suma de los Items	123
α:	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.951

Anexo 5: Base de Datos

Variable 1: Gestión administrativa

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación	Organización	Dirección	Control
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	92	28	20	21	23
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	89	26	17	23	23
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	51	17	10	13	11
4	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	31	10	4	9	8
5	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	27	8	7	6	6
6	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	71	21	16	17	17
7	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	78	26	14	19	19
8	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	74	21	13	21	19
9	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	28	10	4	7	7
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	92	28	20	21	23
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	89	26	17	23	23
12	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	53	17	10	13	13
13	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	33	10	8	7	8
14	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	74	21	13	21	19
15	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	92	26	20	23	23
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	68	20	13	18	17
17	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	1	37	10	6	12	9
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	89	26	17	23	23
19	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	53	17	10	13	13
20	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	31	10	4	9	8
21	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	27	8	7	6	6
22	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	71	21	16	17	17
23	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78	26	14	19	19
24	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	31	10	8	5	8
25	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	74	21	13	21	19
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	92	28	20	21	23
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	89	26	17	23	23
28	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	53	17	10	13	13
29	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	33	10	8	7	8
30	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	74	21	13	21	19
31	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	92	26	20	23	23
32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	68	20	13	18	17
33	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	93	28	18	23	24
34	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	34	10	8	7	9
35	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	31	8	6	8	9
36	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	41	12	6	12	11
37	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	93	28	20	22	23
38	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	71	22	16	16	17
39	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	33	10	6	9	8
40	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	71	22	14	17	18
41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	92	28	20	21	23
42	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	89	26	17	23	23
43	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	53	17	10	13	13
44	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	31	10	4	9	8
45	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	27	8	7	6	6
46	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	71	21	16	17	17
47	4	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	78	26	14	19	19
48	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	31	10	8	5	8
49	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	28	10	4	7	7
50	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	92	28	20	21	23
51	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	89	26	17	23	23
52	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	53	17	10	13	13
53	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	33	10	8	7	8
54	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	33	9	6	10	8
55	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	92	26	20	23	23
56	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	68	20	13	18	17
57	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	1	37	10	6	12	9
58	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	89	26	17	23	23
59	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	53	17	10	13	13
60	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	31	10	4	9	8
61	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	32	9	7	8	8
62	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	39	15	5	8	11
63	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	30	6	8	8	8
64	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	53	17	10	13	13
65	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	33	10	8	7	8
66	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	33	9	6	10	8

Variable 2: Desempeño laboral

Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	DESEMPEÑO LABORAL	Eficiencia laboral	Eficacia laboral
1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	73	37	36
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	70	35	35
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	42	21	21
4	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	24	12	12
5	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	23	12	11
6	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	56	29	27
7	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	72	36	36
8	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	26	13	13
9	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	36	18	18
10	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	73	37	36
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	70	35	35
12	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	42	21	21
13	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	51	25	26
14	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	25	12	13
15	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	74	36	38
16	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	55	27	28
17	1	2	3	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	32	15	17
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	70	35	35
19	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	42	21	21
20	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	24	12	12
21	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	23	12	11
22	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	56	29	27
23	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	72	36	36
24	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	26	13	13
25	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	39	19	20
26	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	73	37	36
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	70	35	35
28	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	42	21	21
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	51	25	26
30	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	25	12	13
31	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	74	36	38
32	5	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	3	61	30	31
33	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	60	30	30
34	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27	13	14
35	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	20	10	10
36	1	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	32	15	17
37	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	62	30	32
38	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	39	21	18
39	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	29	16	13
40	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	57	29	28
41	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	73	37	36
42	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	70	35	35
43	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	42	21	21
44	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	24	12	12
45	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	23	12	11
46	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	56	29	27
47	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	72	36	36
48	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	26	13	13
49	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	39	19	20
50	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	73	37	36
51	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	70	35	35
52	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	42	21	21
53	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	51	25	26
54	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	25	12	13
55	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	74	36	38
56	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	60	29	31
57	1	2	3	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	32	15	17
58	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	70	35	35
59	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	42	21	21
60	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	24	12	12
61	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	27	15	12
62	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	30	16	14
63	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	23	10	13
64	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	1	2	1	2	1	1	29	15	14
65	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	51	25	26
66	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	25	12	13

Anexo 6: Confiabilidad de instrumentos

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	16

Anexo 7: Formato para la obtención del consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI- UCV

Título de la investigación: Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2023.

Investigador principal, Autores: Azañero Altamirano, Claudia Yanela

Asesor: Guevara Ramírez, José Alexander

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2023., cuyo propósito es determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C en Jaén-2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y de ser el caso agregar el permiso de la institución ALPER S.A.C.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 20 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Guevara Ramírez, José Alexander al correo electrónico jrguevara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 8: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El siguiente cuestionario está orientado a evaluar la gestión administrativa de los colaboradores de ALPER S.A.C donde se recolectará información para nuestro proyecto de investigación de pregrado de la Universidad César Vallejo – Trujillo. Recordando, que la información brindada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

CRITERIOS A EVALUAR	ÍTEMS	Valoración				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PLANEACIÓN	1. Los objetivos y metas son claras y alcanzables.					
	2. Consideras que los objetivos establecidos son viables.					
	3. Las estrategias establecidas contribuyen al cumplimiento de objetivos					
	4. Las técnicas de trabajo facilitan la ejecución de actividades.					
	5. La empresa establece normas y sanciones específicas.					
	6. La empresa establece metas, políticas, procesos y recursos que contribuyan a la ejecución de actividades.					
	7. En la empresa se establece de forma coordinada las actividades a realizar.					

ORGANIZACIÓN	8. Las actividades se agrupan de forma ordenada, de tal modo que se logre los objetivos en menor tiempo					
	9. El jefe delega autoridad a una determinada persona, para supervisar y vigilar las actividades que se desarrollen					
	10. El jefe o encargado de área distribuye equitativamente las actividades a realizar					
DIRECCIÓN	11. En la empresa se forman equipos de trabajo, a fin de realizar las actividades en menor tiempo					
	12. En la empresa se promueve la comunicación recíproca entre colaborador y jefe					
	13. Su jefe tiene la capacidad para liderar un equipo de trabajo					
	14. Su jefe lo motiva frecuentemente					
	15. Su jefe interviene en los conflictos o diferencias que se origine en la empresa con el fin de mantener un buen ambiente laboral					
CONTROL	16. Su jefe reconoce y valora el trabajo que realiza					
	17. La empresa establece parámetros para evaluar las actividades del personal					
	18. Su jefe supervisa las actividades que se desarrollan diariamente					
	19. Al final de cada actividad se compara los resultados obtenidos con los planteados					
	20. Al identificarse una falla o error en las actividades o procesos su jefe propone alternativas de solución, para mejorar las deficiencias					

Anexo 9: Formato para la obtención del consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-
UCV

Título de la investigación: Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2023.

Investigador principal, Autores: Azañero Altamirano, Claudia Yanela

Asesor: Guevara Ramírez, José Alexander

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2023., cuyo propósito es determinar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C en Jaén-2023. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y de ser el caso agregar el permiso de la institución ALPER S.A.C.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 20 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Guevara Ramírez, José Alexander al correo electrónico jrguevara@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 10: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario está orientado a evaluar la gestión administrativa de los colaboradores de ALPER S.A.C donde se recolectará información para nuestro proyecto de investigación de pregrado de la Universidad César Vallejo – Trujillo. Recordando, que la información brindada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Dimensión 1: EFICIENCIA LABORAL						
		1	2	3	4	5
1	¿Se mide el desempeño INDIVIDUAL que realiza en la empresa?					
2	¿Es valorado su desempeño laboral dentro de la organización?					
3	¿Tiene una idea clara de cómo se evalúa su desempeño laboral?					
4	¿Se exige el cumplimiento de metas diarias en la organización?					
5	¿Los tiempos de ejecución de actividades se cumplen de maneja diaria como parte de los objetivos de la organización?					
6	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
7	Organiza y planifica su trabajo con anterioridad.					
8	¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo?					
Dimensión 2: EFICACIA LABORAL						
		1	2	3	4	5
9	¿Se le proporciona información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias?					
10	¿La empresa capacita al personal en las diferentes áreas que desarrolla en su puesto de trabajo?					
11	¿Las herramientas y materiales que se les proporciona logran desarrollar su trabajo con calidad?					
12	¿La empresa cumple con el horario normal para lograr realizar las actividades diarias que se le ha asignado?					
13	Aportas con iniciativas para mejorar la calidad de trabajo.					
14	¿Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado?					
15	Tomas la iniciativa para realizar actividades.					
16	Se capacita constantemente.					

Anexo 11: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN



Anexo 2.

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20570578535
Distribuciones Alper S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	Alejandro, Pérez Delgado
Nombres y Apellidos	DNI:
Azañero Altamirano Claudia Yanela	70337958

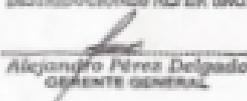
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "T" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER SAC Jaén, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Azañero Altamirano Claudia Yanela	70337958

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Jaén, 28 de octubre de 2022

DISTRIBUCIONES ALPER SAC.

Alejandro Pérez Delgado
GERENTE GENERAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "T" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 12. Validación de los instrumentos

Validador 1: Mg. Sánchez Dávila Keller

Validación de Instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila Keller
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión y Políticas Públicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa
 Autor del instrumento : LLanina Paola Jiménez More

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión Administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión Administrativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa .					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				✓	
PUNTAJE TOTAL					44	

[Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable]

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Tarapoto, 10 de NOVIEMBRE de 2019.


 Mg. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Validador 2: Mg. Arévalo Arévalo, José Gabriel



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg José Gabriel Arévalo Arévalo

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Maestría en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa

Autor del instrumento : LLanina Paola Jiménez More

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión Administrativa , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión Administrativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						93

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Apto para aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 24 de noviembre de 2019.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : López Rodríguez Carlos Enrique
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario: Gestión Administrativa
 Autor del instrumento : Llanina Paola Jiménez Mora

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					/
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión Administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				/	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión Administrativa .				/	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión Administrativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				/	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				/	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				/	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				/	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión Administrativa .				/	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				/	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				/	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APTO PARA LA APLICACION

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

43

Tarapoto, 11 de NOVIEMBRE de 2019.


 Dr. Carlos Enrique López Rodríguez
 DOCENTE ADSCRITO
 AL DASI - UNSM - T

Validador 4: Mba. Montenegro Príncipe, Luis Junior



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Junior Montenegro Príncipe
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Administración, Planificación Estratégica y Marketing
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Azañero Altamirano, Claudia Yanela
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa ALPER S.A.C. Jaén
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 17 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Gestión Administrativa

Chiavenato (2003) establece a la gestión administrativa como una serie de actividades realizadas para coordinar los esfuerzos grupales y asegurar la movilización de los recursos humanos, financieros, de tiempo y materiales.



- **Variable 2: Desempeño Laboral**
Robbins et.al. (2014) definen el desempeño laboral como una actividad y exposición que un experto muestra de acuerdo con las competencias y compromisos centrales requeridos por su equipo en el contexto específico del trabajo de la actividad, que puede demostrar su razón de ser.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planeación	(programas y determinación de las tareas, establecimiento de objetivos, propósitos empresariales, procedimientos, reglas, planteamiento de estrategias).
	Organización	(Trabajo en equipo, delegación de autoridad, división de trabajo, agrupación de actividades)
	Dirección	(reconocimiento del trabajo, capacidad de liderazgo, establecimiento de estándares, motivación del equipo, manejo de conflictos, comunicación)
	Control	(Acciones correctivas, comparación de resultados con los establecidos, supervisión de actividades).
Desempeño Laboral	Eficiencia	(Mejía, 2013), efectividad es el grado en que se logran los objetivos.
	Eficacia	Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos" (Coulter R. y., 2008).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2022" Elaborado por Azañero Altamirano, Claudia Yanela en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Propósitos empresariales	1	4	4	4	
Establecimiento de objetivos	2	4	4	4	
Planteamiento de estrategias	3	4	4	4	
Procedimientos Reglas	4	4	4	4	
Programas	5	4	4	4	
Determinación de las tareas	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agrupación de actividades	7	4	4	4	
Delegación de autoridad	8	4	4	4	
División de trabajo	9	4	4	4	
Trabajo en equipo	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Capacidad de liderazgo	12	4	4	4	
Motivación del equipo	13	4	4	4	
Manejo de conflictos	14	4	4	4	
Establecimiento de estándares	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión de actividades	16	4	4	4	
Comparación de resultados con los planes establecidos	17, 18	4	4	4	
Acciones correctivas	19,20	4	4	4	



Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ejecución de tareas o procesos	1,2,3,4	4	4	4	
Resultados visibles	5,6,7,8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Impacto del trabajo	9,10,11,12	4	4	4	
Organización o ambiente externo	13,14,15,16	4	4	4	



Mba. Montenegro Príncipe Luis Junior
DNI: 43978959

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Validador 5: Mba. Aguilar Chávez, Pablo Valentino



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Azañero Altamirano, Claudia Yanela
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa ALPER S.A.C. Jaén
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 17 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Gestión Administrativa

Chiavenato (2003) establece a la gestión administrativa como una serie de actividades realizadas para coordinar los esfuerzos grupales y asegurar la movilización de los recursos humanos, financieros, de tiempo y materiales.

- Variable 2: Desempeño Laboral**
 Robbins et.al. (2014) definen el desempeño laboral como una actividad y exposición que un experto muestra de acuerdo con las competencias y compromisos centrales requeridos por su equipo en el contexto específico del trabajo de la actividad, que puede demostrar su razón de ser.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión Administrativa	Planeación	(programas y determinación de las tareas, establecimiento de objetivos, propósitos empresariales, procedimientos, reglas, planteamiento de estrategias).
	Organización	(Trabajo en equipo, delegación de autoridad, división de trabajo, agrupación de actividades)
	Dirección	(reconocimiento del trabajo, capacidad de liderazgo, establecimiento de estándares, motivación del equipo, manejo de conflictos, comunicación)
	Control	(Acciones correctivas, comparación de resultados con los establecidos, supervisión de actividades).
Desempeño Laboral	Eficiencia	(Mejía, 2013), efectividad es el grado en que se logran los objetivos.
	Eficacia	Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir, las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos" (Coulter R. y., 2008).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2022" Elaborado por Azañero Altamirano, Claudia Yanela en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Propósitos empresariales	1	4	4	4	
Establecimiento de objetivos	2	4	4	4	
Planteamiento de estrategias	3	4	4	4	
Procedimientos Reglas	4	4	4	4	
Programas	5	4	4	4	
Determinación de las tareas	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agrupación de actividades	7	4	4	4	
Delegación de autoridad	8	4	4	4	
División de trabajo	9	4	4	4	
Trabajo en equipo	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Capacidad de liderazgo	12	4	4	4	





Motivación del equipo	13	4	4	4	
Manejo de conflictos	14	4	4	4	
Establecimiento de estándares	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión de actividades	16	4	4	4	
Comparación de resultados con los planes establecidos	17, 18	4	4	4	
Acciones correctivas	19,20	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ejecución de tareas o procesos	1,2,3,4	4	4	4	
Resultados visibles	5,6,7,8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Impacto del trabajo	9,10,11,12	4	4	4	
Organización o ambiente externo	13,14,15,16	4	4	4	

MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N° 44852440

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Validador 6: Mba. Castellares Jhonson, Carolina Esther



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2022". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carolina Esther Castellares Jhonson	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Azañero Altamirano, Claudia Yanela
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa ALPER S.A.C. Jaén
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 17 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión Administrativa

Chiavenato (2003) establece a la gestión administrativa como una serie de actividades realizadas para coordinar los esfuerzos grupales y asegurar la movilización de los recursos humanos, financieros, de tiempo y materiales.

- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Robbins et.al. (2014) definen el desempeño laboral como una actividad y exposición que un experto muestra de acuerdo con las competencias y compromisos centrales requeridos por su equipo en el contexto específico del trabajo de la actividad, que puede demostrar su razón de ser.

Variable	Dimensiones	Definición
Marketing digital	Planación	(programas y determinación de las tareas, establecimiento de objetivos, propósitos empresariales, procedimientos, reglas, planteamiento de estrategias).
	Organización	(Trabajo en equipo, delegación de autoridad, división de trabajo, agrupación de actividades)
	Dirección	(reconocimiento del trabajo, capacidad de liderazgo, establecimiento de estándares, motivación del equipo, manejo de conflictos, comunicación)
	Control	(Acciones correctivas, comparación de resultados con los establecidos, supervisión de actividades).
Proceso de ventas	Eficiencia	(Mejía, 2013), efectividad es el grado en que se logran los objetivos.
	Eficacia	Eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos" (Coulter R. y., 2008).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2022" Elaborado por Azañero Altamirano, Claudia Yanela en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Propósitos empresariales	1	3	3	3	
Establecimiento de objetivos	2	3	3	3	
Planteamiento de estrategias	3	3	3	3	
Procedimientos Reglas	4	3	3	3	
Programas	5	3	3	3	
Determinación de las tareas	6	3	3	3	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Agrupación de actividades	7	3	3	3	
Delegación de autoridad	8	4	3	3	
División de trabajo	9	3	4	3	
Trabajo en equipo	10	3	3	3	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	11	4	4	4	
Capacidad de liderazgo	12	3	3	3	



Motivación del equipo	13	3	3	3	
Manejo de conflictos	14	4	4	4	
Establecimiento de estándares	15	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Supervisión de actividades	16	3	3	3	
Comparación de resultados con los planes establecidos	17, 18	3	3	3	
Acciones correctivas	19,20	3	3	3	

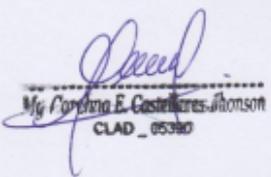
Variable del instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ejecución de tareas o procesos	1,2,3,4	3	3	3	
Resultados visibles	5,6,7,8	3	3	3	

- Segunda dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Impacto del trabajo	9,10,11,12	3	3	3	
Organización o ambiente externo	13,14,15,16	3	3	3	



Mg. Carolina E. Castellares Jhonson
CLAD_05380

.....
Mg. Carolina Esther Castellares Jhonson
DNI N° 40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 13. Pruebas de normalidad entre gestión administrativa y desempeño laboral

Tabla 9

La prueba de relación Normal entre variables

Prueba	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0,260	66	0,000	0,764	66	0,000
DESEMPEÑO LABORAL	0,248	66	0,000	0,779	66	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anotación: como existe un $(p=0,000) < 0,05$; entonces se rechaza el H0.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSE ALEXANDER GUEVARA RAMIREZ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2023", cuyo autor es AZAÑERO ALTAMIRANO CLAUDIA YANELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

TRUJILLO, 07 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSE ALEXANDER GUEVARA RAMIREZ DNI: 80396738 ORCID: 0000-0001-7332-0978	Firmado electrónicamente por: JRGUEVARA el 12- 07-2023 00:23:14

Código documento Trilce: TRI - 0577102