



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Gestión administrativa en el desempeño laboral en colaboradores de
una empresa agroindustrial Chao, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Rodriguez Sanchez, Natanael (orcid.org/0009-0000-4235-4745)

ASESORES:

Mtro. Ninatanta Alva, Jorge Humberto (orcid.org/0000-0002-3274-013X)

Mgr. Benites Aliaga, Ricardo Steiman (orcid.org/0000-0002-8819-1651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi querida madre Edit Sanchez Príncipe, a quien considero mi musa inspiradora, mi motivación diaria y mi apoyo incondicional, y a mi amado padre Segundo Lisando Rodriguez Guzmán, quien siempre me alienta a perseguir mis sueños y me brinda el impulso necesario para seguir adelante. No existen palabras suficientes para expresar cuánto los amo.

Agradecimiento

Quiero comenzar expresando mi profundo agradecimiento a mis padres, hermanos y primos, quienes son las personas más importantes en mi vida. Gracias a su amor, cariño, ejemplo, dedicación y palabras de aliento, encontré el impulso necesario para continuar mis estudios y desafiar la idea de que algo es imposible.

De manera especial, quiero agradecer al Mtro. Ninatanta Alva, Jorge Humberto, mi asesor en esta tesis. Desde el primer momento, su labor de orientación, apoyo continuo y guía fue invaluable. Su contribución ha sido fundamental en el éxito de este proyecto.

Además, quiero expresar mi gratitud a mis amigos, en especial a José Armando Arroyo Villanueva, quien con sus palabras y acciones positivas han contribuido en mi desarrollo personal y académico. Su compañía y apoyo han sido invaluable.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JORGE HUMBERTO NINATANTA ALVA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa en el desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023", cuyo autor es RODRIGUEZ SANCHEZ NATANAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JORGE HUMBERTO NINATANTA ALVA DNI: 18189264 ORCID: 0000-0002-3274-013X	Firmado electrónicamente por: JNINATANTAA el 24- 07-2023 11:21:34

Código documento Trilce: TRI - 0603532

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ SANCHEZ NATANAEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa en el desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NATANAEL RODRIGUEZ SANCHEZ DNI: 47840585 ORCID: 0009-0000-4235-4745	Firmado electrónicamente por: RRODRIGUEZSA193 el 20-07-2023 21:20:44

Código documento Trilce: TRI - 0603473

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	15
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	16
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	17
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	18
3.5. PROCEDIMIENTOS	18
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	19
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Prueba de normalidad.....	25
Tabla 2	Correlación de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral.....	26
Tabla 3	Correlación de Planeación y Capacitación.....	27
Tabla 4	Correlación de organización y autoestima	28
Tabla 5	Correlación de Dirección y Trabajo en equipo.....	29
Tabla 6	Correlación de Control y Organización	30
Tabla 7	nivel de gestión administrativa.....	20
Tabla 8	nivel de Desempeño laboral.....	20
Tabla 9	Dimensión 1 (planeación).....	21
Tabla 10	Dimensión 2 (organización)	21
Tabla 11	Dimensión 3 (dirección)	22
Tabla 12	Dimensión 4 (control)	22
Tabla 13	Dimensión 5 (capacitación).....	23
Tabla 14	Dimensión 6 (autoestima).....	23
Tabla 15	Dimensión 7 (trabajo en equipo)	24
Tabla 16	Dimensión 8 (satisfacción)	24

RESUMEN

El estudio de investigación titulado "Gestión administrativa en el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial Chao 2023" presenta datos de gran relevancia para la empresa bajo estudio. El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una empresa agroindustrial Chao en el año 2023.

Se utilizó un enfoque cuantitativo, un nivel correlacional y un diseño no experimental. La muestra consistió en 31 colaboradores de la empresa, y se recolectaron datos a través de una encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. Los análisis estadísticos revelaron una correlación alta de 0.722 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.001, comprobado mediante una prueba de correlación de Pearson, determinándose que si existe una correlación alta entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial Chao 2023.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, correlación.

ABSTRACT

The research study entitled "Administrative Management in Work Performance Among Employees of an Agroindustrial Company in Chao 2023" presents highly relevant data for the company under study. The overall objective of this research was to determine the relationship between administrative management and work performance in an agroindustrial company in Chao in the year 2023.

A quantitative approach, correlational level, and non-experimental design were utilized in this study. The sample consisted of 31 employees from the company, and data were collected through a survey using a questionnaire as the instrument. The statistical analyses revealed a high correlation of 0.722 between administrative management and work performance, with a significance level of 0.001, as confirmed through a Pearson correlation test. Thus, it was determined that there is indeed a significant correlation between Administrative Management and Work Performance among employees of an agroindustrial company in Chao in 2023.

Keywords: administrative management, job performance, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

Al asumir el liderazgo de una empresa u organización, es imprescindible tener conocimientos sobre la administración. La gestión administrativa es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo y fortalecimiento de todos los procesos establecidos para alcanzar los objetivos institucionales. El propósito es adquirir conocimientos para gestionar de manera eficiente los recursos económicos, materiales y humanos, lo que tendrá un impacto directo en el rendimiento laboral de los empleados y, en última instancia, en la supervivencia y crecimiento sostenible de la empresa.

En ese contexto teniendo en consideración que la última pandemia ha generado un estado de emergencia a nivel mundial que ha creado preocupaciones tanto sociales como económicas, el desempeño laboral se ha vuelto esencial como parte de la gestión administrativa, y los profesionales encargados de dicha gestión deben garantizar una óptima distribución de los colaboradores, teniendo en cuenta factores como los horarios, el ambiente laboral, la carga de trabajo, entre otros. Kulkarni & Anantharama, (2020).

Considerando que, a nivel global, se han informado casos de empresas en los continentes de Asia, Europa, y por último América del Norte que han experimentado falencias en su gestión administrativa, que ha afectado el desempeño laboral de sus empleados. Cuando surgían problemas en estas empresas, se generaban diferentes versiones de lo sucedido y se producía una dinámica de culpar a otros en lugar de buscar soluciones de manera colaborativa. Sin embargo, también existen organizaciones que tienen un enfoque centrado en brindar valor a sus empleados. Estas organizaciones reconocen la importancia de que los altos encargados, directivos o responsables posean virtudes para comprender a sus colaboradores de menor rango y por ende mejorar los niveles de su gestión administrativa. Panduro et al (2019).

En el caso de Perú, se ha evidenciado que este problema no es extraño al país. Para Mejía (2022), la investigación reveló que el 54% de las empresas en Lima están experimentando un nivel intermedio de desempeño laboral. Esta situación se debe a la carencia en el manejo de habilidades interpersonales, una comunicación limitada tanto con los superiores como entre colegas, y una

colaboración deficiente en el trabajo en equipo. Además, una parte significativa de los empleados no muestra compromiso con la empresa, lo que puede interpretarse como un incumplimiento parcial o total de sus responsabilidades laborales.

Asimismo, Rivera (2021) sostiene que, en Lima, las empresas enfrentan preocupaciones similares relacionadas con el desempeño laboral, en entornos laborales con altas cargas de trabajo y demandas laborales intensas, es fundamental contar con un mecanismo de trabajo adecuado para hacer frente a estas situaciones. La ausencia de dicho mecanismo puede resultar en un elevado nivel de estrés para los colaboradores. En una agroindustria en la ciudad de Olmos, durante el año 2022, se realizó un informe de auditoría que se dio a conocer un problema relacionado con el rendimiento en el ámbito laboral. Se identificó que los colaboradores carecen de los conocimientos necesarios para cumplir eficientemente con sus responsabilidades. Además, se observó un bajo compromiso por parte de los colaboradores y una comunicación inadecuada que dificulta la coordinación en la entrega de las tareas asignadas.

Agurto M, (2020) por su parte en su investigación en el departamento de la libertad, a los trabajadores de la subgerencia de transportes terrestres, sostiene que hay correlación proporcional y positiva de las variables, gestión administrativa y desempeño laboral. En concordancia con este autor, una gestión administrativa eficiente implica la consecución efectiva y eficiente de los objetivos y metas de la empresa, que implica alcanzar dichos objetivos utilizando la menor cantidad de recursos posible. Para lograr esto, es importante manejar adecuadamente los recursos financieros y humanos, que implica una planificación cuidadosa, una asignación adecuada de tareas y una supervisión efectiva.

La situación descrita, para una empresa agroindustrial en Chao, donde se realizará la investigación es preocupante ya que, en determinados meses la presión del trabajo y las altas proyecciones generan conflictos entre los colaboradores, los mismos que tienden a disminuir su desempeño laboral ya sea por un mal manejo de situaciones complejas o una mala gestión administrativa en cuanto a distribución de personal, de trabajo, descansos u otros, es por ello que la falta de una planificación formal puede afectar el logro de las proyecciones

y metas que se persiguen. Es importante que se establezcan objetivos claros y se socialicen con el personal para que se sientan comprometidos y motivados a trabajar en su consecución.

Por lo tanto, se tiene en consideración el problema para investigar: ¿Existe relación entre gestión la administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial en Chao, 2023?, así mismo citamos los problemas específicos; P1: ¿Existe relación entre la planeación y la capacitación en los colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023, P2: ¿Existe relación entre la organización y la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023?, P3: ¿Existe relación entre la dirección y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023?, P4: ¿Existe relación entre el control y la satisfacción en los colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023?

Del mismo modo se presenta una justificación para la investigación a realizar, la cual se sustenta en tres pilares: justificación teórica, metodológica y práctica. En la justificación teórica se explica la importancia de utilizar adecuadamente los fundamentos de diversas teorías para comprender el significado de las variables a estudiar y gestionar tanto el desempeño laboral como la gestión administrativa. La justificación metodológica proporciona una explicación detallada de cómo se estableció el enfoque y el diseño de la investigación, así como la opción de seleccionar los instrumentos y la recopilación de información. En la justificación práctica se menciona que se realizará un análisis estadístico para lograr el objetivo propuesto y se brindará información valiosa a la empresa pudiendo así tomar decisiones correctas en función de los datos obtenidos. En cuanto a la justificación social se seleccionó este estudio debido a que las actividades administrativas y el desempeño en las tareas son elementos esenciales para alcanzar los objetivos. Además, de esto la actividad agroindustrial contribuye al bienestar y mejora de la economía de la comunidad en cuestión, ya que hacía algunos años el distrito de Chao era solo un centro poblado, sin embargo, en la actualidad es una ciudad pujante con muchas actividades económicas y emprendimientos familiares, gracias a las agroindustrias posicionadas.

También se presenta los objetivos de esta investigación, tanto general como específicos; como objetivo general: Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial chao, 2023. En cuanto a objetivos específicos: Determinar qué relación existe entre la planeación y la capacitación en los colaboradores una empresa agroindustrial chao, 2023. Determinar qué relación existe entre la organización y la autoestima en los colaboradores de una empresa agroindustrial chao, 2023. Determinar qué relación existe entre la dirección y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa agroindustrial chao, 2023. Determinar qué relación existe entre el control y la satisfacción en los colaboradores de una empresa agroindustrial chao, 2023.

La hipótesis planteada para el trabajo de investigación es la siguiente: "Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial en Chao, 2023" y como hipótesis nula: "No existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial en Chao, 2023"

II. MARCO TEÓRICO

El análisis de los trabajos de investigación previas a escala internacional, a lo largo de nuestra nación y localmente proporcionó antecedentes que se tomaron en cuenta como fundamentos para la realización y progreso de la investigación actual. Es así que internacionalmente tenemos

En Guatemala, Arango (2018) llevó a cabo evaluar como es que influye los problemas de estrés en la organización en el desempeño laboral. Con ese fin, se eligió una muestra de 50 colaboradores y se utilizó un enfoque descriptivo junto a ello a un tipo de investigación no experimental y de diseño correlacional. Se revelaron que el 42% de los trabajadores presentaban niveles regulares de estrés, seguido de un 52% que experimentaba un estrés alto. Además, se encontró que el 6% de los participantes no sufría de estrés. En cuanto al desempeño laboral, se observó que el 50% de los trabajadores tenía un nivel regular de desempeño, mientras que el 27% manifestaba un desempeño eficiente. A partir del análisis realizado y la aplicación de pruebas estadísticas inferenciales, se pudo confirmar la hipótesis planteada por la investigadora. La significación obtenida fue de 0,000, con un coeficiente de Pearson de 0,775.

El estudio realizado por López, A. (2021), en Ecuador, se buscó definir la relación entre el clima empresarial y el desempeño del personal. Se aplicó una encuesta paramétrica utilizando una escala Likert a un total de 51 participantes. Dicho trabajo tuvo por enfoque cuantitativo y de tipo de diseño correlacional. Los resultados obtenidos mostraron que hay una relación significativa y directa entre las variables investigadas, estableciendo una conexión causal. Con base en estos hallazgos, y teniendo en consideración el historial de cada trabajador en la organización, proveniente de las distintas áreas involucradas, se tuvo a bien, mejorar el clima empresarial con el objetivo de asegurar un rendimiento beneficioso para los colaboradores.

En el estudio realizado en Ecuador por Santamaría, J. (2020), analizó si el clima empresarial tenía influencia en el rendimiento laboral de la empresa. El enfoque del estudio combinó métodos cuantitativos y cualitativos, el cual fue no experimental en cuanto a su diseño, transaccional y correlacional según su clasificación de tipo de investigación, y por su enfoque fue descriptivo y explicativo.

Para recopilar toda la data, se decidió utilizar una serie de 32 preguntas que fue validado y confiable, en una escala Likert. Los resultados obtenidos a partir de los análisis descriptivos e inferenciales demostraron que el “ambiente en la zona de trabajo” de la empresa tuvo un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados.

Para Zans, A. (2017) en Nicaragua. El propósito de la investigación consistió en describir el clima organizacional, identificar el desempeño laboral y evaluar la relación entre ambos. La metodología empleada en el estudio fue cuantitativa, de tipo descriptivo y explicativo. La muestra utilizada consistió en 59 miembros del personal. Los resultados obtenidos indicaron que para la variable clima organizacional se distingue por presentar un alto nivel de optimismo, entusiasmo y euforia, mientras que el desafecto y alejamiento se presentaron en menor medida. En general, se consideró que el clima era medianamente favorable. Se concluyó que la mejora del clima organizacional tiene un impacto positivo en el desempeño del personal. Por lo tanto, se enfatizó la importancia de motivar a los directivos y jefes de área para contribuir a un clima óptimo en la empresa.

Ya pasando a un entorno de investigaciones nacionales, Casimiro (2022), En su informe, el cual realizó una investigación y analizó la conexión entre las competencias digitales y el rendimiento de los profesores, realizado en la Universidad Nacional de Educación; indicando que dicho estudio se llevó a cabo durante el periodo de aislamiento por el Covid-19. Dicha investigación se realizó siguiendo como modelo un enfoque cuantitativo y a su vez, se empleó un diseño de tipo no experimental, para la recolección de data, se encuestó a 252 estudiantes del mismo centro de estudios, para la evaluación de las pruebas de hipótesis, se empleó el coeficiente de Spearman. Ya concluyendo la investigación, determinan que, luego de haber realizado los análisis estadísticos, si encuentran una relación entre las variables estudiadas, con un valor de correlación $\rho = 0.499$; el cual se entiende que si existe una relación significativa.

Asi también, Fasabi (2021), Su objetivo fue identificar una gestión administrativa adecuada que pudiera mejorar el desempeño laboral en dicha municipalidad, utilizó una encuesta para recopilar información del personal del área administrativa en el municipio provincial de San Martín. Se muestra en estos

resultados obtenidos problemas como la falta de planificación, se concluyó que la falta de una planificación adecuada, la pobre comunicación entre áreas y la falta de claridad en las responsabilidades laborales son factores que han afectado la eficiencia de la gestión administrativa.

En su investigación, Rojas (2019) averiguó sobre como los problemas psicológicos de estrés repercuten en el desempeño laboral de todos los involucrados en una empresa del sector Agro-Rural en su sede Lima. Para lograr esto, se utilizó una forma de trabajo no experimental a la vez cuantitativo. La muestra de donde se intervino fue de 54 colaboradores de la empresa de las cuales recolecto datos mediante el uso de una encuesta. Los principales resultados obtenidos fueron los siguientes: un 33% de los participantes manifestaron contar ocasionalmente con condiciones adecuadas de trabajo, También encontró que el 70% indicó en cuanto a la inestabilidad laboral el nivel "casi siempre" y el 33% señaló experimentar una alta sobrecarga laboral, ocasionalmente. En cuanto al nivel de estrés laboral, se encontró que era medio y estaba representado por un 83%. En relación al desempeño laboral, este también fue considerado medio y representado por un 81%. En su conclusión general, determinó que existe una relación significativa entre sus variables estudiadas, lo cual fue validado mediante el uso de la prueba de Chi-cuadrado.

En su estudio realizado en Tacna por Flores, G. (2018), que buscó la correlación entre las variables clima empresarial con la variable desempeño de los trabajadores municipales. El cual se propuso un diseño no experimental y de tipo transaccional correlacional. La muestra utilizada para la investigación consistió en 76 servidores, y se empleó para recolectar la información una encuesta como instrumento. Los resultados revelaron que, en efecto, la correlación entre sus variables estudiadas en su informe, si existe arrojando un valor de $p = 0,001$ Rho conocida de 0,372, lo que se puede interpretar y a la vez se infiere que existe una correlación baja y directa. En relación al clima empresarial, el valor predominante fue un nivel medio, con un 76,3%, mientras que, en cuanto al desempeño de los servidores, el valor más común fue un nivel regular, con un 53,9%.

Según la investigación de Lujan (2017), cuyo objetivo principal consistió en encontrar la vinculación de las variables "Administrative management and work

performance." Que abarcaba a todos los trabajadores que pertenecían al área administrativa la organización "Autoridad Autónoma del Tren Eléctrico", de la misma forma, El autor al concluir su investigación, afirmó que si muestran una estrecha relación entre la "Administrative management and work performance." por parte del personal administrativo. Por otro lado en cuanto al coeficiente de correlación obtenido mediante los estudios estadísticos, revelan que fue $\rho=0.989$, con un valor de significancia bilateral de 0.000. Además, el estudio reveló que el 70.6% del personal mostró un nivel intermedio en la gestión administrativa, mientras que el 74.5% demostró un nivel regular en el cumplimiento de tareas. Sin embargo, existe una coordinación ineficiente entre ambos, porque afecta el desempeño del personal. Además, no hay un MOF (Manual de Funciones) que sirva como guía útil para que el personal tenga conocimiento de sus actividades. Como resultado, es necesario optimizar los procedimientos administrativos y desarrollar tácticas efectivas para mejorar la coordinación y el desempeño del personal administrativo.

En su investigación, Ferrer (2017) estableció como propósito proporcionar recursos y medios detallados para lograr una buena administración, reconociendo la importancia de contar con habilidades y conocimientos adecuados para enfrentar los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo en constante evolución. El autor evaluó el desempeño laboral y la gestión administrativa, utilizando un enfoque deductivo y hipotético, y adoptando un enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos en el estudio revelaron $(RH_0) = 0.776$ y $p = 0.00$, que se sitúan por debajo del nivel $\alpha = 0.05$; interpretándose y determinando que en esencia si muestran una correlación alta entre sus variables estudiadas en su investigación.

Por otro lado, localmente tenemos que en el departamento de la libertad por Montero A (2020), el objetivo principal consistió en examinar la relación entre la administración y el rendimiento laboral. Para lograr esto, se utilizó una forma de trabajo no experimental a la vez cuantitativo, así mismo, descriptivo básico. Con un total de 180 colaboradores como población y solo 35 colaboradores fueron encuestados como muestra. Los datos se recolectaron mediante una encuesta utilizando para esto un cuestionario previamente evaluado y autorizado por expertos. Los resultados revelaron que efectivamente entre las variables

estudiadas en la gerencia regional. Si muestran una correlación muy alta y significativa de 0.786 y un valor $p=0.000$, por debajo del nivel de significancia de 0.05.

Para comprender las variables, es necesario revisar el contexto y como se enfoca la investigación en cuestión. Las variables de estudio son los elementos que se miden, manipulan o controlan en una investigación para determinar su relación y su posible influencia sobre un fenómeno o problema. Por lo tanto, las variables dependen del tema, la hipótesis y los objetivos de la investigación, en ese contexto se procede a explicar las variables utilizadas en esta investigación.

La Gestión Administrativa, por lo tanto, es el universo de actividades y procesos que se realizan para lograr una óptima gerencia efectiva y eficiente de los recursos de una empresa. Esto implica la planificación, organización, dirección y control del talento humano, financiero, material y tecnológico de la empresa, con la finalidad de alcanzar sus proyecciones de manera efectiva y eficiente.

Koontz (2017) nos dice, la planeación, organización, dirección y control no son responsabilidad directa de la administración, sino también que su aplicación a toda la organización. También señala que existe una diferencia en el tiempo dedicado a la planeación entre los niveles jerárquicos superiores e inferiores, ya que los niveles inferiores requieren más tiempo para la planificación; así mismo Marco et al. (2016) sostienen que las funciones administrativas abarcan todas las unidades de una organización, no solo las unidades estratégicas. En cada nivel de la organización, se espera que cada miembro cumpla con una función jerárquica específica.

La investigación se sustenta en Gallardo (2013), Robbins y Judge (2019), identificando diferentes dimensiones de la primer avariable en estudio.

Planificación: La función de planificación es la primera y más importante dimensión de la gestión administrativa, ya que incluye el establecimiento de estrategias, metas, pasos y procedimientos para coordinar actividades. Aunque esta función solía ser exclusiva de la alta dirección, las empresas modernas buscan diversificarla y hacerla compartida por todos los trabajadores.

Koontz y Weihrich (2018) enfatizan que la planificación es la primera y más importante de las cuatro funciones administrativas. Los autores explican que la planificación significa seleccionar metas y también objetivos, determinar las

acciones necesarias para lograrlos. Además, resaltan la importancia de la planificación como una herramienta para anticiparse a los cambios en el entorno y reducir la incertidumbre, también es importante mencionar la perspectiva de Drucker (2018), quien destaca la importancia de la planificación como herramienta para la toma de decisiones informadas y la asignación eficiente de recursos.

Asimismo, se tiene como indicadores de esta primera dimensión, planificación los siguientes puntos:

Objetivos organizacionales: Robbins y Coulter (2019) definen los objetivos organizacionales como "declaraciones que describen metas específicas y medibles, con plazos definidos, que una organización busca lograr."

Proceso de planeación: Ore et al. (2020) mencionan que la planeación estratégica es un indicador clave para la gestión de una organización, ya que permite definir los objetivos y estrategias a largo plazo para su desarrollo y crecimiento.

Como segunda dimensión se contempla, el organizar.

Organizar: García & Aparicio (2018) sostienen que la organización es un elemento esencial en la gestión empresarial. Según su investigación, la organización permite identificar los elementos necesarios para cumplir los objetivos, establecer las tareas y responsabilidades de los miembros de la organización, y crear mecanismos de coordinación y control para lograr el éxito empresarial.

Continuando con los indicadores para esta dimensión de organizar, se tiene:

Coordinación: Varela (2019) definen la coordinación como "el proceso mediante el cual se integran los recursos y actividades de los miembros de un grupo para lograr una meta". Esta definición hace hincapié en la integración de los recursos y actividades, porque implica una necesidad de colaboración y comunicación entre los miembros del grupo.

Estructura: Daft (2017) sostiene que la estructura organizacional se refiere a cómo se divide, agrupa y coordina las actividades y los elementos dentro de una empresa con la finalidad de lograr sus metas. Una estructura organizacional adecuada ayuda a establecer claridad en las relaciones y la toma de decisiones, promoviendo así la eficacia y el logro de los objetivos organizacionales.

Asignación de actividades: Garay & moreno, (2023) destacan la importancia de la asignación de actividades en el contexto del teletrabajo, ya que es necesario

establecer mecanismos para supervisar y evaluar el rendimiento de los colaboradores en función de su desempeño a distancia. En el estudio de Huayta & Rosales (2022), se encontró que la asignación de actividades adecuada a los trabajadores aumenta su compromiso y motivación, porque se traduce en una mayor productividad y satisfacción laboral.

Continuando con la siguiente dimensión, dirección.

Dirección: Huayta & Rosales (2022) señalan que la dirección implica la capacidad de tomar decisiones y liderar a los empleados hacia la consecución de los objetivos organizacionales. Robbins y Coulter (2019) indican que la dirección implica motivar a los empleados y liderarlos al logro de los objetivos empresariales. La dirección efectiva también implica comunicación clara, delegación apropiada y la capacidad de resolver conflictos.

Como indicadores para esta dimensión de dirección se tiene:

Liderazgo: Avolio y Yammarino (2021) quienes han realizado estudios sobre el liderazgo transformacional, el cual busca inspirar y motivar a los colaboradores a través de valores y visiones compartidas. También está el trabajo de Goleman et al. (2002) Un líder emocionalmente inteligente es capaz de cultivar relaciones de confianza, promover la colaboración y la comunicación efectiva, y motivar e inspirar a los colaboradores. Además, este tipo de liderazgo fomenta el bienestar emocional de los miembros del equipo.

Motivación: Ryan y Deci (2017) son conocidos por su teoría de la Autodeterminación, la cual se centra en la motivación interna y externa. Según ellos, la motivación interna es aquella que surge de una actividad en sí misma, es decir, por el placer que genera realizarla. Por otro lado, la motivación extrínseca es aquella que surge de recompensas o incentivos externos, como el dinero o el reconocimiento.

Comunicación: Robbins y Judge (2019) mencionan que la comunicación es un proceso clave para la eficacia organizacional y que ésta debe ser clara, precisa, oportuna y adecuada al receptor. Además, resaltan la importancia de la retroalimentación en la comunicación.

Supervisión: Lussier y Achua (2019), autores de "Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades", quienes abordan la supervisión como parte de las habilidades de liderazgo necesarias para lograr el éxito organizacional. Sin

embargo, es importante destacar que la supervisión no se trata simplemente de controlar y corregir, sino también de motivar, capacitar y desarrollar a los empleados.

Continuando con la siguiente dimensión, se contempla como controlar: Controlar: Simons, Robbins, S. P. (2019) destaca que el control es necesario para asegurar que los resultados obtenidos en la organización se ajusten a los objetivos planeados, y que las medidas de control pueden ser preventivas o correctivas.

Los indicadores para la dimensión controlar, son los siguientes:

Medición: Gómez (2020) destaca la importancia de la medición en una organización como una herramienta para monitorear el progreso y asegurar que se estén alcanzando los objetivos. Además, Gómez enfatiza que es importante saber qué medir y cómo medirlo de manera efectiva para poder tomar decisiones informadas y realizar mejoras en la organización.

Corrección: Es importante mencionar que la corrección es una etapa fundamental del proceso de control y que debe ser abordada de manera adecuada para asegurar el éxito organizacional. Diferentes autores han estudiado esta etapa y han propuesto estrategias para abordarla de manera efectiva en la organización. Macías et al. (2019). Sugieren que las empresas deben centrarse en la prevención de problemas y la corrección proactiva, en lugar de esperar hasta que ocurran los problemas para tomar medidas correctivas.

Siguiendo con la segunda variable a estudiar: El desempeño laboral

Desempeño laboral: según DeNisi y Smith (2014), hace referencia a esta como "la medida en que un empleado cumple con las expectativas del trabajo en términos de calidad, cantidad y tiempo" Asimismo, sugieren que el Desempeño Laboral puede verse afectado positiva o negativamente por factores internos, como las habilidades y la motivación del empleado, así como por factores externos, como los recursos y la cultura organizacional.

Las dimensiones consideradas para esta variable son las siguientes: capacitación, autoestima, trabajo en equipo y satisfacción.

Capacitación: En su estudio, Amin (2022) encontraron que la capacitación tiene un efecto positivo en todo lo que respecta al desempeño laboral y la satisfacción de los involucrados laboralmente. También destacan la importancia de evaluar la

efectividad de la capacitación y adaptarla a las necesidades específicas de la empresa

Los Indicadores para la dimensión de capacitación son:

Conocimientos: Choo (2017) describe que "el conocimiento implícito, que se consigue a través de lo experimentado en las habilidades y la intuición, es elemental para las decisiones en incertidumbre".

Habilidades: Se entiende como las capacidades de una persona con la finalidad de realizar una labor o tarea de manera eficiente y rápida. La adquisición de habilidades se logra a través del aprendizaje de técnicas y prácticas específicas en el área de trabajo correspondiente. Otra cita de un autor más reciente con respecto a la habilidad es de Buitrago et al. (2021) quienes indican que "la habilidad laboral se considera una competencia profesional para realizar satisfactoriamente una tarea en un determinado puesto de trabajo".

La siguiente dimensión para la variable desempeño laboral es autoestima.

Autoestima: Paucar-Caceres y Ramos (2019) afirman que la autoestima "afecta directamente hacia el desempeño laboral, siendo un factor relevante en la motivación, satisfacción y responsabilidad de los empleados con su trabajo". Es importante destacar que la dimensión evaluada como autoestima es una pieza y característica clave en el desempeño laboral de los trabajadores.

Los Indicadores para la dimensión autoestima son:

Toma de responsabilidad: Un autor que aborda el tema de la responsabilidad empresarial es la de Carroll (2016), quien define la responsabilidad como "la obligación de las empresas de adoptar prácticas que protejan y mejoren el bienestar de la sociedad y el medio ambiente.

Valor: "Los valores son importantes en la formación de líderes éticos, ya que les permiten tomar decisiones conscientes y coherentes con sus principios y con el bienestar de la sociedad" Seminario et al (2022).

La siguiente dimensión para la variable desempeño laboral es trabajo en equipo:

Trabajo en equipo: Es elemental para que las organizaciones triunfen en la actualidad, según Valdés et al. (2021). Este enfoque permite a los colaboradores alcanzar objetivos de manera más eficiente y efectiva.

Los Indicadores para la dimensión trabajo en equipo son:

Objetivos en común: Pedraza (2020) destaca que el establecimiento de objetivos comunes es clave para el éxito del trabajo en equipo, ya que fomenta la cohesión y la colaboración.

Calidad de trabajo: El concepto de calidad en el trabajo hace referencia a la evaluación de las propiedades y funciones específicas de un servicio o producto para determinar si se están satisfaciendo los propósitos para los que fue creado. Esta evaluación no se limita solo a la calidad del producto o servicio en sí, sino que también incluye factores como la satisfacción del cliente, la eficiencia en el trabajo, la innovación y la adaptación al cambio. La siguiente dimensión para la variable desempeño laboral es satisfacción:

Satisfacción: Según Sánchez et al. (2022), Sentirse bien en tu centro de labores no se limita a la remuneración, sino que está vinculada a otros factores como el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el crecimiento profesional, etc. Es así que se considera como factor imprescindible e importante que en toda organización o empresa se tenga que desarrollar de manera obligatoria estrategias y políticas para promover la satisfacción laboral de sus empleados, si es que se quiere un crecimiento estable para el beneficio de esta.

Los Indicadores para la dimensión satisfacción son:

Condiciones laborales: La importancia de las condiciones laborales radica en que un ambiente de trabajo adecuado y seguro contribuye al bienestar físico y emocional de los trabajadores, porque se traduce en una mayor satisfacción laboral, menor absentismo y un mayor compromiso y productividad en el trabajo Hernández et al. (2022).

Clima organizacional: Pedraza et al. (2020) enfatizan que es un factor crucial en el contexto empresarial. Se refiere al ambiente psicológico y emocional percibido por los empleados, que influye en su satisfacción, bienestar y comportamiento dentro de la empresa. Este clima se construye a través de la interacción entre los valores, la cultura, el liderazgo y las prácticas organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, tal como lo define Sánchez (2019), ya que se recopiló información en forma numérica, expresada en porcentajes, para conocer la concepción de los trabajadores. Estos datos cuantitativos fueron esenciales para llevar a cabo el análisis estadístico necesario en el estudio.

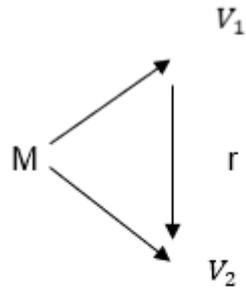
Mendoza-Parra y Avello-Parra (2020) resaltan la importancia de la construcción de conocimiento como un proceso que involucra la búsqueda y consolidación de saberes. A través de este proceso, se adquieren nuevos conocimientos y se enriquecen los acervos culturales y científicos existentes.

En el caso de este estudio, se busca aplicar los conocimientos teóricos sobre desempeño laboral y gestión administrativa en una situación real en la empresa en Chao el fin de identificar si existe una relación entre ambos y proponer posibles soluciones o mejoras para el problema identificado. Por lo tanto, el estudio se clasifica como aplicado.

3.1.2. Diseño de investigación

Según Geels (2022), se manejó un diseño no experimental, ya que el que investiga no manipula ninguna variable en la realidad, sino que simplemente recopila información sobre su estado actual. Además, este diseño fue de corte transversal, porque significa que la recopilación de la información necesaria se llevó a cabo en un solo momento al comienzo de la investigación.

Por lo expuesto anteriormente, se representó la investigación con el siguiente diagrama:



Hernández et al. (2014)

Leyenda:

M: Muestra de estudio.

v1: Gestión Administrativa

v2: Desempeño laboral

r: Correlación.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición conceptual

Una definición de gestión administrativa la encontramos con Hampton & Contanzo (2019), afirma que la gestión administrativa es "el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos (humanos, financieros, físicos y de información) para lograr los objetivos organizacionales de manera efectiva y eficiente".

Definición operacional

Se define gestión administrativa como conjunto de procesos, actividades y estrategias siendo de suma importancia y relevancia para poder alcanzar las proyecciones establecidas que permiten la continuidad y expansión de una organización, esta dimensionada por 4 términos que serán medidos por un cuestionario de tipo Likert.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Según Chen et al. (2021), quienes definen, desempeño laboral como "el rendimiento de los empleados en términos de logros, comportamientos y habilidades en el trabajo".

Definición operacional

En cuanto al desempeño laboral propiamente dicho, es esencial realizar una evaluación para medir el nivel y forma de cumplir con las demandas de los objetivos en la empresa.

3.3. Población, muestra y muestreo

1.1.1. Población

Otzen y Manterola (2017) señalan que la población de estudio se refiere al conjunto de individuos que se utilizan para delimitar la investigación. La población fueron los colaboradores de la empresa filial Chao, durante el año 2023. Esta definición de la población permitió establecer los límites de la investigación.

1.1.2. Muestra

Según Ventura (2017), grupo específico de individuos que se seleccionaron de la población de estudio, es decir son una parte representativa de toda la población que conforman una organización o área específica a estudiar. La muestra está compuesta por 31 colaboradores de una empresa agroindustrial, Chao durante el año 2023. De esta forma se conformó la muestra en esta investigación.

1.1.3. Muestreo

Según Bernal (2016), es no probabilístico debido la dimensión reducida de esta muestra para el estudio de esta investigación y se evitó el uso de cualquier fórmula. En este caso, se tomó una muestra en la que algunos miembros de la población podrían ser incluidos, siguiendo un criterio

censal, porque significa que el tamaño de la muestra es el mismo que el de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

1.1.4. Técnica

Para Hernández et al. (2014), la técnica de recolección de datos es una herramienta fundamental para obtener información de forma sistemática y confiable en una investigación. En este contexto, la encuesta es una técnica utilizada para obtener datos y establecer interacciones con los colaboradores, con el propósito de analizar el comportamiento de las dos variables de estudio.

1.1.5. Instrumento de recolección de datos

Según lo expuesto por Hernandez et al. (2014), el cuestionario se considera un instrumento esencial en la investigación, ya que se compone de un conjunto de ítems que guían al investigador en la formulación de preguntas pertinentes para obtener información relevante. En este caso, se utilizará un cuestionario como instrumento para la recopilación de datos, y se usó una escala de Likert para así poder evaluar las respuestas de todos los colaboradores que participaron.

1.1.6. Validez y confiabilidad

De acuerdo con la investigación de Arévalo y Padilla (2016), la validez de los instrumentos implica un proceso que tiene como objetivo determinar si los instrumentos que en este caso son los cuestionarios diseñados son adecuados. Este proceso se lleva a cabo mediante el uso de la técnica en la cual un grupo de expertos realiza una evaluación, considerando que son ellos quienes evalúan si los instrumentos son apropiados para ser aplicados.

3.5. Procedimientos

Para recopilar la información, se siguió un proceso que consta de varios pasos. Primero, se diseñó los instrumentos necesarios y luego se validó por parte de expertos. Después, Se realizó una solicitud formal de permiso a la empresa responsable, la cual brindó el acceso necesario y la información

requerida. Para facilitar la recolección de datos de manera eficiente, clara y organizada, se utilizó un cuestionario en formato de Google Forms, lo cual resulta beneficioso al permitir coordinar fechas, horarios y medios con los sujetos involucrados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para la realización del análisis de la data recibida por los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la empresa en mención, se llevó a cabo mediante un enfoque descriptivo-inferencial. Se empleó un método descriptivo para examinar en detalle la situación actual de las variables estudiadas y así comprender las razones de los problemas en cuestión. Además, se utilizó un enfoque inferencial basado en técnicas estadísticas que permiten crear tablas y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Para entender mejor a que se refiere este código de ética, el cual fue establecido por la universidad, esta investigación tiene como fundamentos éticos los siguientes aspectos:

Beneficencia: Se utiliza este criterio ético porque toda la información adquirida se utilizará con el propósito de realizar un análisis de la situación que existe en la empresa, a su vez que se facilitará esta información. De esta manera, la empresa podrá conocer el estado actual de las variables sin generar perjuicio alguno.

No maleficencia: Se aplica este criterio ético para asegurar que todos los datos recopilados durante el período de investigación se utilicen únicamente con fines académicos y sin causar ningún daño o perjuicio a la empresa involucrada. Se respeta la confianza otorgada por la organización al llevar a cabo el estudio.

Autonomía: Este criterio ético implica que se debe respetar la posición de los sujetos involucrados en estudio sin intervenir en sus respuestas durante la aplicación de los instrumentos. El grupo de estudio que para este caso son los participantes de la empresa son libres de expresar su percepción sobre el las variables evaluadas sin influencia externa, ni la de los investigadores.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Identificando el nivel de gestión administrativa

Tabla 1

nivel para la variable gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
GA_MEDIO	13	41.9	41.9	41.9
GA_ALTO	18	58.1	58.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Nota: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: A partir de analizar los porcentajes de la primera variable, se observó que el 41.94% de los colaboradores, se encuentra posicionado dentro del nivel medio concerniente a la variable. Por otro lado, el 58.06%, se sitúa en el nivel alto en relación a dicha variable. Esto sugiere que una gran parte de los colaboradores muestra interés tanto a nivel medio como alto en las actividades relacionadas con la planificación, organización, dirección y control provenientes de la gestión administrativa de la empresa.

Identificando el nivel de desempeño laboral

Tabla 2

nivel para la variable Desempeño laboral

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DL_MEDIO	12	38.7	38.7	38.7
DL_ALTO	19	61.3	61.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: A partir de analizar los porcentajes de la segunda variable, se determinó que el 38.71% de los colaboradores, se sitúa en el nivel medio en cuanto al desempeño laboral. Por otro lado, el 61.29%, muestran un nivel alto para esta. Esto sugiere que una gran parte de los colaboradores muestra interés tanto a nivel medio como alto en aspectos que involucran a las dimensiones de esta segunda variable estudiada en esta investigación dentro de la empresa, los cuales a su vez están directamente relacionados con el desempeño laboral.

Identificando los niveles correspondientes a las dimensiones de la primera variable.

Tabla 3
Dimensión 1 (planeación)

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PLAN_BAJO	3	9.7	9.7	9.7
PLAN_MEDIO	7	22.6	22.6	32.3
PLAN_ALTO	21	67.7	67.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: A partir de analizar los porcentajes de la primera dimensión se determinó según los resultados de la Tabla 3, que el 9.68% de los colaboradores (3 personas) se encuentra en un nivel bajo en relación al proceso de planeación. Por otro lado, el 22.58% (7 colaboradores) se sitúa en un nivel medio, mientras que el 67.74% (equivalente a 21 trabajadores) se encuentra en un nivel alto con respecto a este proceso. Esto indica que la mayoría de los colaboradores muestra un interés significativo en el proceso de planeación que se lleva a cabo en la empresa.

Tabla 4
Dimensión 2 (organización)

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ORG_BAJO	3	9.7	9.7	9.7
ORG_MEDIO	7	22.6	22.6	32.3
ORG_ALTO	21	67.7	67.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: A partir de analizar los porcentajes de la primera dimensión se determinó según los resultados de la Tabla 4, que el 9.68% de los colaboradores (3 personas) se encuentra en un nivel bajo en relación al proceso de organización. Por otro lado, el 22.58% (equivalente a 7 colaboradores) se sitúa en un nivel medio, mientras que el 67.74% (21 trabajadores) se encuentra en un nivel alto con respecto a este proceso. Esto indica que la mayoría de los colaboradores muestra un interés significativo y forma parte activa en el proceso de organización que es realizada en la empresa.

Tabla 5
Dimensión 3 (dirección)

NIVEL	Frecuenci a	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DIR_BAJO	2	6.5	6.5	6.5
DIR_MEDIO	13	41.9	41.9	48.4
DIR_ALTO	16	51.6	51.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: Según los resultados de la Tabla 5, se observa que el 6.45% de los colaboradores (equivalente a 2 personas) se encuentra en un nivel bajo en relación al proceso de dirección. Por otro lado, el 41.94% (equivalente a 13 colaboradores) se sitúa en un nivel medio, mientras que el 51.61% (equivalente a 16 colaboradores) muestran que se hallan en un nivel alto concerniente a esta dimensión. Esto indica que un gran porcentaje de los colaboradores muestra un interés tanto a nivel medio como alto en el proceso de dirección que es realizada en la empresa.

Tabla 6
Dimensión 4 (control)

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CONTROL_BAJO	1	3.2	3.2	3.2
CONTROL_MEDIO	12	38.7	38.7	41.9
CONTROL_ALTO	18	58.1	58.1	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 6 adjunta, se observa que el 3.23% de los colaboradores (equivalente a 1 persona) se encuentra en un nivel bajo en relación al proceso de control. Por otro lado, el 38.71% (equivalente a 12 colaboradores) se sitúa en un nivel medio, mientras que el 58.06% (equivalente a 18 colaboradores) se encuentra en un nivel de aceptación alto concerniente a la dimensión. Esto indica que un gran porcentaje de los colaboradores muestra un interés significativo tanto a nivel alto como medio en el proceso de control que se realiza en el interior de la empresa. La empresa, desempeñando sus labores a través de este proceso.

Identificando los niveles correspondientes a las dimensiones de la segunda variable

Tabla 7
Dimensión 5 (capacitación)

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CAP_BAJO	3	9.7	9.7	9.7
CAP_MEDIO	9	29.0	29.0	38.7
CAP_ALTO	19	61.3	61.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 7, se observa que el 9.68% de los colaboradores (equivalente a 3 personas) se encuentra en un nivel bajo en relación a la capacitación. Por otro lado, el 29.03% (equivalente a 9 colaboradores) se sitúa en un nivel medio, mientras que el 61.29% (equivalente a 19 colaboradores) se encuentra en un nivel alto en esta dimensión. Esto indica que un gran porcentaje de los colaboradores muestra un interés significativo en las capacitaciones que ofrece la empresa, tanto a nivel medio como alto.

Tabla 8
Dimensión 6 (autoestima)

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
AUTO_MEDIO	5	16.1	16.1	16.1
AUTO_ALTO	26	83.9	83.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 6 adjunta, muestran que el 16.13% de los colaboradores (equivalente a 5 personas) se encuentra en un nivel medio en relación a la autoestima. Por otro lado, el 83.9% (equivalente a 26 colaboradores) se sitúa en un nivel alto para la dimensión autoestima. Esto indica que un gran porcentaje de los colaboradores muestra un interés significativo en su valor participativo a través de las funciones que cumplen dentro de la empresa, tanto a nivel alto como medio en cuanto a la autoestima.

Tabla 9
Dimensión 7 (trabajo en equipo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TREQUIP_BAJO	1	3.2	3.2	3.2
TREQUIP_MEDIO	11	35.5	35.5	38.7
TREQUIP_ALTO	19	61.3	61.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 7 adjunta, se observa que el 3.23% de los colaboradores (equivalente a 1 persona) se encuentra en un nivel bajo en relación al trabajo en equipo. Por otro lado, el 35.48% (equivalente a 11 colaboradores) se encuentra de acuerdo con el trabajo en equipo en un nivel medio, mientras que el 61.29% (equivalente a 19 colaboradores) se sitúa en el nivel alto para la dimensión trabajo en equipo. Esto indica que un porcentaje alto de los colaboradores muestra un interés significativo en el trabajo en equipo dentro de la empresa, tanto a nivel alto como medio.

Tabla 10
Dimensión 8 (satisfacción)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SAT_BAJO	2	6.5	6.5	6.5
SAT_MEDIO	8	25.8	25.8	32.3
SAT_ALTO	21	67.7	67.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: En la Tabla 8 adjunta, se muestra que el 6.45% de los colaboradores (equivalente a 2 personas) se encuentra en un nivel bajo en relación a la satisfacción laboral que sienten. Por otro lado, el 25.81% (equivalente a 8 colaboradores) se encuentra en un nivel medio, mientras que el 67.74% (equivalente a 21 colaboradores) se encuentra en un nivel alto de aceptación en esta dimensión. Esto indica que un gran porcentaje de los colaboradores muestra un interés significativo en su satisfacción laboral dentro de la empresa, tanto a nivel medio como alto.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Para determinar el tipo de prueba a utilizar, en este trabajo de investigación, es necesario examinar el comportamiento de los datos a través de una prueba de normalidad, como el test de Shapiro-Wilk. Esta evaluación resulta imprescindible debido a que los 31 colaboradores usados en la muestra para el estudio es menor a 50 personas. Es necesario determinar qué técnicas estadísticas, ya sean paramétricas o no paramétricas, se deben utilizar para evaluar.

Siguiendo el tema, los resultados obtenidos:

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	0.971	31	0.549
DESEMPEÑO LABORAL	0.977	31	0.739

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Interpretación: Según la tabla 11, el resultado obtenido determinó que el puntaje de 0.549 y 0.739 tiene un grado de significancia mayor a 0.05, lo cual indica que los datos están distribuidos de una forma adecuada y con una distribución normal. Esto implica que se puede aplicar una prueba paramétrica para analizar las variables. En este caso, se sugiere utilizar la prueba de Pearson para evaluar la correlación entre las variables en estudio.

Regla de decisión

- a) Si el valor de la significancia es menor a 5% rechazamos la hipótesis nula (H_0) entonces aceptamos la hipótesis alternativa (H_1)
- b) Si el valor de la significancia es mayor a 5% se acepta la hipótesis nula (H_0) entonces se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

$r = 1$	correlación perfecta.
$0.8 < r < 1$	correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	correlación baja
$0 < r < 0.2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Figura 1 Rango e interpretación para la correlación de Pearson

Análisis de correlación para las variables

Tabla 12

Correlación de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

		GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	.722**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	31	31
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.722**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	31	31

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

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Hipótesis General (Prueba)

H0: No se encontró una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

H1: Se encontró una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Interpretación: Basándonos en la información presentada por la tabla 12, manifiesta que el coeficiente de Pearson es de 0.722. Según la figura 11, que muestra el rango de correlaciones, se puede inferir que este coeficiente corresponde a una correlación con nivel alto entre las variables estudiadas. Además, se menciona que la significancia es menor a lo establecido en el estudio 0.01. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis alternativa H1.

Tabla 13*Correlación de Planeación y Capacitación*

		PLANEACION	CAPACITACION
PLANEACION	Correlación de Pearson	1	.450*
	Sig. (bilateral)		.011
	N	31	31
CAPACITACION	Correlación de Pearson	.450*	1
	Sig. (bilateral)	.011	
	N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Hipótesis específicas (prueba)

H0: No se encontró una correlación significativa entre planeación y capacitación.

H1: Se encontró una correlación significativa entre planeación y capacitación.

Interpretación: Basándonos en la información presentada por la tabla 13, nos arroja que el coeficiente de Pearson es de 0.450. Según la figura 11, que muestra el rango de correlaciones, se puede inferir que este coeficiente corresponde a una correlación con un nivel moderado entre las 2 variables. Además, se menciona que la significancia en el estudio es 0.011. Por lo tanto, se opta por el rechazo consecuente de la hipótesis nula H0 y se acepta terminada aceptando la hipótesis alternativa H1, lo cual nos indica que existe una correlación significativa entre las dimensiones de ambas variables; planeación y la capacitación en la empresa según los resultados obtenidos.

Tabla 14*Correlación de organización y autoestima*

		ORGANIZACION	AUTOESTIMA
ORGANIZACION	Correlación de Pearson	1	.569**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	31	31
AUTOESTIMA	Correlación de Pearson	.569**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	31	31

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

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Hipótesis específicas (prueba)

H0: No se encontró una correlación significativa entre las dimensiones

H1: Se encontró una correlación significativa entre las dimensiones

Interpretación: Basándonos en la información presentada por la tabla. 14, se manifiesta lo siguiente: el coeficiente de Pearson es de 0.569. Según la figura 11, que muestra el rango de correlaciones, se puede inferir que este coeficiente corresponde a una correlación moderada entre las 2 variables. Además, se menciona que la significancia en el estudio es 0.001. Por lo tanto, se opta por el rechazo consecuente de la hipótesis nula H0 y se acepta terminando aceptando la hipótesis alternativa H1, lo cual indica que existe una correlación significativa entre las dimensiones de ambas variables; organización y la autoestima en la empresa según los resultados obtenidos.

Tabla 15*Correlación de Dirección y Trabajo en equipo*

		DIRECCION	TABAJO EN EQUIPO
DIRECCION	Correlación de Pearson	1	.410*
	Sig. (bilateral)		.022
	N	31	31
TABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	.410*	1
	Sig. (bilateral)	.022	
	N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Hipótesis específicas (prueba)

H0: No se encontró una correlación significativa entre las dimensiones

H1: Se encontró una correlación significativa entre las dimensiones

Interpretación: La tabla 15, arroja un coeficiente de Pearson de 0.410. Según la figura 11, que muestra el rango de correlaciones, se puede inferir que este coeficiente corresponde a la existencia de la correlación es de nivel moderado. Además, se menciona que la significancia para el estudio es de 0.022. Por lo tanto, se opta por el rechazo consecuente de la hipótesis nula H0 y se acepta termina aceptando la hipótesis alternativa H1, lo cual indica que existe una correlación significativa entre las dimensiones de ambas variables.

Tabla 16*Correlación de Control y satisfacción*

		CONTROL	SATISFACCIÓN
CONTROL	Correlación de Pearson	1	.547**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	31	31
SATISFACCION	Correlación de Pearson	.547**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	31	31

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

Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Hipótesis específicas (prueba)

H0: No se encontró una correlación significativa entre control y satisfacción.

H1: Se encontró una correlación significativa entre control y satisfacción.

Interpretación: La tabla 16, muestra que el coeficiente de Pearson es de 0.547. Según la figura 11, que muestra el rango de correlaciones, se puede inferir que este coeficiente corresponde a una correlación de nivel moderado entre las variables estudiadas. Además, se menciona que la significancia en el estudio 0.001. Es por ello que, según la prueba para las hipótesis se opta por el rechazo consecuente de la hipótesis nula H0 y se acepta terminando aceptando la hipótesis alternativa H1.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a lo descrito en el objetivo general para esta investigación, se demostró, una correlación alta entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, ya que al usar pruebas paramétricas, el coeficiente de correlación fue de 0,722 utilizando el coeficiente de Pearson, además con un grado de nivel de significancia $p= 0,001$, por lo que se entiende que las decisiones de parte de la Gestión administrativa, están relacionadas fuertemente, en sincronía con el desempeño laboral dentro de la empresa.

Asimismo, la correlación entre las dimensiones de cada una de las variables tenemos que, entre la dimensión de planeación y capacitación, su correlación es de 0.450, el cual es moderada, con una significancia bilateral de 0,011; entre las dimensiones de organización y autoestima, su correlación es de 0.569, el cual también es moderada con una significancia bilateral de 0,001; entre la dimensión de Dirección y Trabajo en equipo, su correlación es de 0.410, el cual es moderada, con una significancia bilateral de 0,022 y finalmente entre la dimensión Control y Satisfacción, su correlación es de 0.547, el cual es moderado, con una significancia bilateral de $0,001 < 0,05$, esto se entiende que en todas las dimensiones de las variables hay una correlación de moderada a alta significancia entre ellas.

En el análisis descriptivo realizado, se observó que un 41.94% y un 58.06% de los empleados de la empresa mostraron un nivel medio y alto de aprobación, respectivamente hacia la variable de Gestión Administrativa. Esto sugiere que existe un interés significativo, tanto a nivel medio como alto, por parte de los trabajadores hacia las actividades de planificación, organización, dirección y control llevadas a cabo por la gestión administrativa de la empresa. Así también, se pudo observar que un 38.71% y un 61.29% de los trabajadores de la empresa manifestaron un nivel medio y alto de aprobación, respectivamente, hacia la variable de Desempeño Laboral. Esto indica que existe un interés significativo, tanto a nivel medio como alto, por parte de los empleados en relación al desempeño laboral.

Del mismo modo, para las dimensiones de la primera variable, Planeación, muestran que, en un nivel bajo, con un 9.68%, con un nivel

medio de 22.58% y el 67.74% se encuentran en un nivel alto de aceptación del proceso de planeación. Así también, se coincide con la dimensión organización, muestran que, en un nivel bajo, con un 9.68%, con un nivel medio de 22.58% y el 67.74% se encuentran en un nivel alto de aceptación del proceso de organización. Con respecto a la dimensión dirección, el 6.45 % se muestran en un nivel bajo, continuando el 41.94 % de los colaboradores se encuentran en un nivel medio y por último el 51.61 % se encuentran en un nivel alto de aceptación del proceso de dirección, el cual se entiende que gran porcentaje de colaboradores les interesa en un nivel medio y alto el proceso de dirección que se da dentro de la empresa y por último en cuanto a la dimensión de Control, el 3.23% se muestran en un nivel bajo, el 38.71% se encuentran en un nivel medio y el 58.06% se encuentran en un nivel alto de aceptación con respecto a la dimensión Control, Interpretando que gran porcentaje de colaboradores muestran interés en un nivel alto y medio dentro de la empresa.

Así también, para las dimensiones de la segunda variable, Capacitación, solo el 9.68 % de los colaboradores se muestran en un nivel bajo, el 29.03 % se posicionan en un nivel medio de conformidad y el 61.29 % se encuentran en un nivel alto de aceptación con respecto a la dimensión de capacitación. Interpretando que en gran porcentaje los colaboradores se inclinan a favor de las capacitaciones que la empresa gestiona. Para la dimensión de autoestima, el 16.13 % de los encuestados en la organización, ellos están en un nivel medio y el 83.9 % de los mismos se posicionan en un nivel alto de aceptación con respecto a la dimensión de autoestima, Interpretando que gran porcentaje de colaboradores les interesa en un nivel alto y medio la participación que tienen en el cumplimiento de su participación en la empresa. Con respecto a la dimensión trabajo en equipo, el 3.23 % de los participantes en las encuestas, se posicionan en un nivel bajo, el 35.48 % de los mismos, están en un nivel medio y por último el 61.29 % demostraron que, en un nivel alto, que aceptan la dimensión de trabajo en equipo, Deduciendo que en un porcentaje alto de colaboradores les interesa en un nivel alto y medio el trabajo en equipo dentro de la empresa. Finalmente, para la dimensión de satisfacción, 6.45 % se muestran en un

nivel bajo con la satisfacción que sienten, por otro parte, el 25.81% se encuentran en un nivel medio con la satisfacción y el 67.74% de todos los 31 encuestados para esta investigación, se encuentran en un nivel alto de aceptación con éste.

Las investigaciones realizadas por el autor Arango (2018) en Guatemala muestran similitudes en los resultados, a pesar de diferir en una variable específica de estudio. Ambos estudios encuentran que el desempeño laboral está influenciado por factores intrínsecos del trabajo, como el clima organizacional, la gestión administrativa y el estrés laboral. El autor concluye que existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de 0.775 y un valor de significancia de 0.000. En esta investigación, también se encontró una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.722 y un nivel de significancia $p= 0.001$. Estos resultados sugieren que una gestión administrativa efectiva puede generar un ambiente laboral favorable, motivador y productivo para los colaboradores. Mejorar la comunicación, el liderazgo, la motivación y la planificación puede conducir a mejoras en el desempeño individual y colectivo, lo cual contribuye al crecimiento y éxito general de la empresa.

En Ecuador, se concuerda con López (2021) en su correlación, el propuso una metodología para examinar las variables clima empresarial y el desempeño de los involucrados en el trabajo, obteniendo una alta correlación. El autor utilizó una encuesta paramétrica que incluyó dimensiones como comunicación, motivación, trabajo y liderazgo, acertando con la presente investigación, además de evaluar el desempeño laboral. Aunque hubo una diferencia en una variable de estudio, no obstante, contrastando con este trabajo se tuvo una correlación de 0.722, con un nivel de significancia $p= 0.001$; ambos resultados se determinaron con el coeficiente de Pearson. Así mismo, en este trabajo se consideró las dimensiones de la primera variable: Planeación, organización, dirección, Control; también para la segunda variable: Capacitación, autoestima, trabajo

en equipo y satisfacción; obteniéndose correlaciones de rangos de media a alta.

Así también otra investigación en Ecuador realizada por Santamaría (2020), el cual coincide en una variable y en la metodología, coincidiendo en una correlación alta, es así que Santamaría se centró en el clima empresarial y el desempeño de los colaboradores de una organización. El enfoque de la investigación fue cuantitativo-cualitativo, utilizando un diseño no experimental, descriptivo, explicativo, transversal y correlacional, para efectos de esta investigación, que se contó con las variables de Gestión administrativa y desempeño laboral, con pruebas estadísticas paramétricas, teniéndose una correlación alta de 0,722 entre ambas variables estudiadas, con un grado de nivel de significancia $p= 0,001$, coeficientes con pruebas de Pearson. A partir de estos hallazgos, se plantearon propuestas de mejoras, con el objetivo de contribuir a la mejora del desempeño laboral. La similitud en lo obtenido por los resultados refuerza la importancia de la relación entre las 2 variables estudiadas.

En el estudio realizado en Nicaragua por Zans, (2017), se abordaron variables de estudio similares. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y descriptivo, utilizando un diseño transversal. Los resultados obtenidos revelaron una relación mediana favorable entre el clima empresarial y el desempeño de los colaboradores, a diferencia de esta investigación que se obtuvo una correlación alta de 0,722 con un grado de nivel de significancia $p= 0,001$ entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, con pruebas estadísticas paramétricas. Zans (2017), concluyó que, al mejorar el clima empresarial, se produce un impacto directo en el desempeño laboral. Estos resultados son similares a los obtenidos en la presente investigación y permiten formular propuestas en la misma dirección. Se busca lograr mejoras tanto para la entidad estudiada como para los individuos que forman parte de esta empresa, ya que, aplicando una buena gestión, afectará positivamente en el desempeño laboral, como se logró evidenciar en la tabla 7, que los colaboradores aceptan la primera variable en un nivel medio 41.94% y alto 58.06 %.

Ya en el ámbito nacional el resultado obtenido en la investigación coincide con el estudio realizado por Fasabi (2021), en el cual concluyó que existe un impacto significativo de la gestión administrativa en el desempeño de los colaboradores. La significancia obtenida fue inferior al 5%, con un coeficiente de correlación de 0,567; resultado similar al nuestro, con una correlación de 0,722 con un grado de nivel de significancia $p= 0,001$. Además, se evidenció que la falta de control administrativo, dirección y planificación afecta las responsabilidades y deberes de los colaboradores. La falta de claridad en las políticas, la comunicación deficiente y la distribución inadecuada de tareas impiden que los colaboradores puedan completar sus actividades de manera satisfactoria. Estos resultados respaldan la importancia de contar con un control administrativo efectivo y una buena dirección y planificación para garantizar un mejor desempeño por parte de los colaboradores. Asimismo, destacan la necesidad de establecer políticas claras, mejorar la comunicación y asegurar una distribución adecuada de las tareas para optimizar el rendimiento laboral.

Por su lado Casimiro (2022), quien evaluó las competencias digitales y el desempeño de los profesores en su labor en la universidad nacional de educación, demostró que si existe una correlación moderada entre estas variables con un Rho: 0.499; no obstante para efectos de esta investigación, equidista de manera mediana, ya que se tiene una correlación de Pearson 0.722, el cual es alta; esto se entiende ya que los contextos de evaluación son diferentes, mientras Casimiro medía otra alternativa de desempeño de los profesores producto del COVID 19, que dicho sea de paso afectó tanto a profesores como alumnos; en esta investigación la evaluación no se vio afectada por esta pandemia.

Se entiende que hay discrepancias con respecto al enfoque y la prueba estadística utilizada por el autor Rojas (2019) para validar la relación entre las variables en estudio. Si se está en desacuerdo con la prueba de Chi-cuadrado utilizada por Rojas (2019) ya que en este caso se empleó la prueba de Pearson, arrojando una relación alta de 0.722, con una significancia de 0.001. En estos casos, es recomendable realizar un análisis crítico de los métodos y resultados utilizados, y considerar la posibilidad de

proponer alternativas o enfoques diferentes que puedan arrojar resultados más precisos o confiables

Estos resultados coinciden en ciertos aspectos, con las conclusiones obtenidas por Ferrer (2017), En el estudio realizado por Ferrer (2017), se analizó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Los hallazgos mostraron una correlación significativa entre estas dos variables, con un factor de correlación Spearman de ρ ($RH0$) = 0.776 y un valor $p = 0.00$. Sin embargo, es importante señalar que el autor analizó sus resultados de manera diferente debido a que utilizó pruebas no paramétricas, en el caso de esta investigación se realizó el análisis estadístico con pruebas paramétricas con una correlación de Pearson de 0.722 y un nivel de significancia de $p= 0.001$, lo que sugiere que la correlación también es significativa, pero con una diferencia en la magnitud de la asociación. A pesar de estas discrepancias, ambas investigaciones concluyen que existe una conexión significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. En este sentido, se destaca la importancia del trabajo de los colaboradores en la organización, ya que son ellos quienes le otorgan contenido y relevancia.

Asimismo, estos resultados concuerdan con la investigación de Lujan (2017), concluyendo que hay una fuerte correlación entre gerencia administrativa y desempeño laboral, el coeficiente de correlación obtenido fue $\rho=.989$ con una significancia bilateral de 0.000, sin embargo la prueba estadística realizada en esta investigación es paramétrica, ya que los resultados obtenidos por la prueba de normalidad de Shapiro - wilk, nos indica que tienen un comportamiento normal, utilizando así la correlación de Pearson, obteniendo un coeficiente de 0.722 con un grado de nivel de significancia $p= 0,001$, existiendo una fuerte correlación entre las variables estudiadas. El estudio realizado por Lujan, también encontró que el 70.6% del personal mostró que de manera intermedia se lleva a cabo la gestión administrativa, y el 74.5% mostró un nivel regular de cumplimiento de tareas, por el contrario en cuanto a los resultados obtenidos por esta investigación realizada en Chao, muestran que los colaboradores aprueban la gestión administrativa en un 41.94% y un 58.06% de nivel medio y alto,

respectivamente, así también para la variable desempeño laboral, los resultados muestran un 38.71% y un 61.29% de aprobación en un nivel medio y alto, respectivamente, notándose una diferencia en la percepción de cada trabajador encuestado, ya que las realidades vividas son distintas, pero a la vez coinciden que hay una relación alta entre estas variables estudiadas.

Para Flores, G. (2018), contrasta con esta investigación respecto a una variable en estudio, y la correlación hallada entre sus variables. Dicho autor quien buscó hallar la existencia de correlación entre el clima empresarial y el desempeño de los servidores municipales. Los resultados obtenidos mostraron la correlación entre las dos variables, con un valor de $p=0,001$. El coeficiente Rho también llamado de correlación de Spearman fue de 0,372. Diferenciándose en una variable de estudio con respecto a esta investigación, el cual contempla como variables a la gestión administrativa y el desempeño laboral, la prueba estadística fue paramétrica, con un coeficiente de Pearson de 0.722 con un grado de nivel de significancia $p= 0,001$, existiendo una fuerte correlación entre las variables estudiadas a diferencia de la investigación de Flores. En cuanto al clima empresarial, el valor que predominó fue un nivel medio, con un 76,3%, en cuanto al desempeño de los servidores, el valor más común fue un nivel regular, con un 53,9%, para efectos de esta investigación en los resultados obtenidos muestran que los colaboradores aprueban la gestión administrativa en un 41.94% y un 58.06% en un nivel medio y alto, respectivamente, así también para la variable desempeño laboral, los resultados muestran un 38.71% y un 61.29% de aprobación en un nivel medio y alto, respectivamente.

Los resultados obtenidos en este estudio no concuerdan con la investigación llevada a cabo por García, L. y Vera, R. (2016). En su estudio, los autores señalaron que la gestión administrativa carece de una definición clara de políticas a seguir, no existe una planificación adecuada y la organización en sí misma es deficiente. Además, se observó que la dirección se caracteriza por ser autoritaria y el control ejercido es muy estricto. Estas condiciones adversas tienen un impacto negativo en el desempeño laboral, generando resultados desfavorables para la organización. No obstante, en esta investigación muestran que los colaboradores aprueban la gestión

administrativa en un 41.94% y un 58.06% de nivel medio y alto, respectivamente, así también para la variable desempeño laboral, los resultados muestran un 38.71% y un 61.29% de aprobación en un nivel medio y alto, respectivamente. Cabe señalar que en ambas investigaciones hay una relación directa de parte de la gestión administrativa hacia el desempeño laboral solo que, de perspectivas diferentes, ya que por un el lado de García y Vera carecen de una gestión administrativa optima, repercutiendo negativamente en el desempeño laboral, a diferencia de los resultados obtenidos en esta investigación.

Así también, en el ámbito local, Montero (2020) concuerda con esta investigación, variables de gestión administrativa y el rendimiento laboral, en La Libertad, Los resultados revelaron una correlacionalidad alta, con un valor Rho = 0.786 y un valor $p=0.000$, muy similar a la de esta investigación, con la diferencia que se determinó a través de la correlación de Pearson 0.722 y con un grado de nivel de significancia $p= 0,001$, con pruebas paramétricas.

VI. CONCLUSIONES

Se ha establecido que la correlación significativa existe, entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial, Chao 2023. Esto se debe a que se halló un valor de significancia de 0,001 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,722.

Se estableció una correlación moderada de 0.450 para las variables planeación y capacitación. Adicional, la significancia fue menor a la teórica del estudio 0,011.

Se determinó que la correlación moderada de 0.569 existe entre organización y autoestima. Adicional, la significancia fue menor a la teórica 0,001.

Se determinó que la correlación moderada de 0.410 existe entre las variables dirección y trabajo en equipo. Adicional, la significancia fue menor a la teórica 0,022.

Se determinó que hay correlación de nivel moderado de 0.547 entre las variables control y organización. Adicional, la significancia fue menor a la teórica del estudio 0,001.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa tomar en consideración los datos proporcionados, para desarrollar la Gestión administrativa; logrando que la planificación, organización, dirección y control de las actividades, sea de una forma más eficaz. A si también, proponer iniciativas para mejorar el desempeño de los empleados, implementando actividades de formación, sesiones informativas y evaluaciones para evaluar el desempeño individual de cada empleado.

Con respecto a la planificación y capacitación, se pone a consideración tener presente las propuestas de los colaboradores en los procesos de planificación, con el objetivo de comprender sus necesidades y áreas de mejora. Esto facilitará la implementación de programas de capacitación y formación.

En relación a la organización y la autoestima, se sugiere nombrar a los colaboradores en las reuniones quincenales según sus logros, otorgándoles el reconocimiento que merecen por su trabajo y motivándolos a desarrollar trayectorias profesionales dentro de la organización.

En relación a las dimensiones de dirección y la dimensión de trabajo en equipo, se sugiere que el líder motive a los colaboradores, promoviendo la comunicación abierta y horizontal entre los demás, así también realizar actividades de confraternización; esto orientará a los empleados hacia el trabajo en equipo.

En relación a la dimensión control y satisfacción, se recomienda implementar un historial de cada colaborador para medir los logros de los objetivos con el propósito de identificar y corregir posibles errores en los procesos administrativos.

REFERENCIAS

- Agurto, M. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional.
- AMIN, K., (2022). IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANKING INDUSTRY OF KARACHI. MUHAMMAD ALI JINNAH UNIVERSITY. GLOBAL SCIENTIFIC JOURNALS (GSJ). Vol 10.
- Arango, M. (2018). Estrés y rendimiento laboral. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Arango-Maria.pdf>
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2021). Transformational and charismatic leadership: The road ahead. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 219-233.
- Buitrago, M., Sánchez, A., & Calderón, A. (2021). Competencias laborales en el sector empresarial colombiano. *Universidad & Empresa*, 23(40), 1-22.
- Carroll, A. B. (2016). Responsabilidad social corporativa: la naturaleza, el alcance y el valor de la responsabilidad social corporativa. Pearson Educación.
- Casimiro Urcos, C. N. (2022). DIGITAL SKILLS AND TEACHING PERFORMANCE OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF EDUCATION IN TIMES OF COVID 19. *Universidad y Sociedad*, 14(4), 355–362.

- Chen, Y., Zhang, J., & Qiao, H. (2021). The Relationship Between Employee Performance and Work-Life Balance: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 664711. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.664711>.
- Choo, C. W. (2017). *The knowing organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge, and make decisions*. Oxford University Press.
- Cifuentes, F., Monzón, R., & Ugando-Ferra, M. (2021). Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción y compromiso de los trabajadores de la industria alimentaria. *Revista de Investigación Académica*, 23, e871. <https://doi.org/10.4067/s0718-200x2021000100871>
- Daft, R. L. (2017). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning Editores.
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revistas Unach*, 14(2). doi: <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- DeNisi, A. S., & Smith, C. E. (2014). Performance appraisal, performance management, and firm-level performance: A review, a proposed model, and new directions for future research. *Academy of Management Annals*, 8(1), 127-179.
- Drucker, P. F. (2018). *The practice of management*. Routledge.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Dunod.

- Fasabi, B (2021). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia latina, revista multidisciplinar*, p15.
- Ferrer Salaverry, M. E. (2017). *gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*, 2016. Cajamarca, Perú. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8993/Ferrer_SEM.pdf?sequence=1
- Flores, G. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ite, 2018. Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28634>
- Garay Arauzo, P. N. & Moreno Laureano, M. R. (2023). Teletrabajo, estrés y su impacto en el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de empresas multinacionales [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Negocios Internacionales, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/18198>
- Gallardo, G. (2013). *Fundamentos de Administración*. Barcelona: Universidad Politécnica de Catalunya. Obtenido de <https://ocw.upc.edu/sites/all/modules/ocw/estadistiques/download.php?file=240EO> 033/2015/1/55006/t-2_fundamentos_de_administracion-5648.pdf.
- García Muñoz Aparicio, C. (2018). La cultura y la responsabilidad social: análisis de empresas exitosas en México. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(1), 53–67. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n1a5>

- Geels, F. (2022). Causality and explanation in socio-technical transitions research: Mobilising epistemological insights from the wider social sciences. *Revista Research Policy*, 51. doi: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104537>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. Little, Brown.
- Gómez, E., (2020). LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA COMO HERRAMIENTA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LAS EMPRESAS. CASO: GRANDES EMPRESAS DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASEO Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES EN BOGOTÁ. FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Guzmán, J. A., Guzmán, A. D., & Rodríguez, Y. A. (2020). La gestión administrativa eficiente en la gestión empresarial. *Ciatec Business and Innovation Journal*, 10(1), 109-122.
- Hampton, D., & Contanzo, R. M. (2019). *Fundamentals of management: Essential concepts and applications*. SAGE Publications.
- Hernández, M. J. C., Castillo, C. M. A., & Molina, M. C. M. (2022). Las condiciones laborales y su impacto en el bienestar psicológico de los trabajadores en el ámbito de la salud. *Revista Científica De Salud Y Trabajo*, 2(4), 88-102.

- Hernández, R., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). México: Mc Graw- Hill interamericana.
- Huayta, M., Rosales, L. (2022). La Cultura Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de las empresas del sector agroindustrial azucarero en Perú, en el año 2020. UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS.
- Klingner, D. E., & Nabaljian, M. (2009). Employee performance. En S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2: Selecting and developing members for the organization (pp. 197-238). American Psychological Association.
- Koontz, H. (2017). Administración. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=IHfKtAEACAAJ&dq=Koontz+administraci on++libros&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi10--qxJXeAhXD1FkKHdjcBTgQ6AEIQzAF](https://books.google.com.pe/books?id=IHfKtAEACAAJ&dq=Koontz+administraci+on++libros&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi10--qxJXeAhXD1FkKHdjcBTgQ6AEIQzAF)
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2018). Administración: una perspectiva global y empresarial (14ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Kulkarni & Anantharama, (2020) Repercussions of COVID-19 pandemic on municipal solid waste management: Challenges and opportunities Sci. Total, Environ., 743 (2020), Article 140693
- López, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Universidad Politécnica Salesiana – Posgrado. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- López, M. A., Rodríguez, J. M., & Ramos, A. B. (2022). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo: factores clave para la

productividad organizacional. Revista Internacional de Organizaciones, 24(1), 72-85.

Lujan, M. (2017). Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Área Administrativa De La Empresa Autoridad Autónoma Del Tren Eléctrico. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6937/LUJAN_C M.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2019). Leadership: theory, application, & skill development. Cengage Learning.

Macías, S., Mónica, T. y Mónica, C. (2019). RESISTENCIA AL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES: PROPUESTA PARA MINIMIZARLO. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Palermo Business Review Revista de Management de la Universidad de Palermo.

Marco, Loguzzo, & Fedi. (2016). Introducción a la Gestión y Administración de las Organizaciones. Buenos Aires.

Mejía, S. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú –2019. Revista Multidisciplinar, 6(1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494/2079>

Melamed-Varela. (2015). Procesos administrativos en la fundamentación teórica de la gerencia del servicio al cliente. Barranquilla. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/319507396_Procesos_administrativos_en_la_fundamentacion_teorica_de_la_gerencia_del_servicio_al_cliente.

- Mendoza-Parra, S. A. & Avello-Parra, Y. J. (2020). El conocimiento científico en la investigación. *Revista Científica Internacional*, 6(2), 17-23.
- Montero, A. (2020). Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Subgerencia de Transporte Terrestre de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones, 2020. *Revista de Administración y Gestión*, 15(2), 123-137.
- Oleas, M. (2012). *Gestión Administrativa y Procesos Académicos del Colegio Fiscal Aurora de Ramírez del Cantón Guayaquil y Propuesta Diseño e Implementación de un Portal Web que optimice la Gestión de la Institución.* (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1162/1/Gesti%C3%B3n%20Administrativa%20y%20Procesos%20Acad%C3%A9micos%20del%20Colegio%20Aurora%20Estrada%20de%20Ram%C3%ADrez%20de%20la%20Ciudad%20de%20Guayaquil.pdf>
- Ore Quiroz H. P. J., Olortegui E., & Ponce D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), 31-44. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.147>
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014.* (Tesis de Pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista International Journal of Morphology*,

35(1).

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Panduro, L., Bollet, R., Ramírez, L., & Chenet, M. (2019). desempeño laboral y gestión administrativa de la Educación Superior. Revista de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa. obtenido de file:///C:/Users/HALION/Downloads/149-

Texto%20del%20art%C3%ADculo-637-1-10-20191219%20(1).pdf

Paucar-Caceres, A., & Ramos, M. (2019). Influencia de la autoestima en el desempeño laboral en una empresa privada en el Perú. Revista Científica UNEMI, 12(28), 92-99.

Pedraza, M., Norma, A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. Epub 18 de noviembre de 2020.<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pérez, M., Sánchez, R., & González, L. (2019). La coordinación interdepartamental en la empresa: una revisión teórica. Ciencias Sociales y Humanidades, 9(1), 89-104.

Portilla, N. (2014). La gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal de las cooperativas de transporte en la ciudad de Túcán. Centro de Investigación, Transferencia Tecnológica y Emprendimiento (CITTE), 5-7.

Rojas, K. (2019). Relación del estrés con el desempeño laboral del personal del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - Agro Rural sede Central Lima. 2019: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11593/Rojas_ak.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Real, M., K. A. (2015). Análisis de la gestión administrativa de las distribuidoras de embutidos y lácteos del Cantón Milagro. Manual. Marco organizativo y normativo de las Administraciones.

Rivera, A. (2021). Estrés laboral y funcionalidad familiar en tres compañías constructoras en lima. Lima: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/836/RIVERA%20MOTATO%20ANA%20%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford publications.

Sánchez, J. A., Cervantes, J. A., & Chávez, C. A. (2022). Influencia de la comunicación organizacional en la satisfacción laboral de los empleados del sector público en México. Contaduría y Administración, 67(1), e3123.

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20bajo%20el%20enfoque%20cuantitativo%20se%20denomina%20as%C3%AD%20porque,travel%C3%A9s%20de%20la%20utilizaci%C3%B3n%20de

- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTHSantamaria-Incidencia.pdf>
- Seminario, U, R. J., Pomaquispe V, J. T., Mendez T, M. A., Castro G, E., & Tam Wong, F. L. (2022). Importancia de la ética empresarial en los colaboradores de la corporación Corrales - Lima, 2022. *Revista Científica Ágora*, 9(2), 27–34. <https://doi.org/10.21679/227>.
- Simons, R. (2019). Performance measurement and control systems for implementing strategy. Prentice Hall.
- Wiesner, R., McDonald, J., & Banham, H. C. (2015). Managerial leadership, employee performance, and the role of training and competence frameworks. *Journal of Management & Organization*, 21(3), 319-333.
- Valdés, A. F., Gómez, A. F., & Mendoza, G. A. (2021). El trabajo en equipo como factor determinante del éxito empresarial. *Revista Científica de Administración, Economía y Negocios*, 6(2), 24-32.
- Varela Medina, Néstor Daniel. (2019). ANÁLISIS DEL LIDERAZGO Y SU EFECTIVIDAD EN LOS EQUIPOS VIRTUALES DE TRABAJO, EN UNA EMPRESA GLOBAL DE DISEÑO AUTOMOTRIZ EN CIUDAD JUÁREZ, MÉXICO. NovaRua Revista Universitaria de Administración
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Facultad Multidisciplinaria Matagalpa.
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL CHAO, 2023

COMPONENTES DEL TITULO

Variable 1	Enlace	Variable 2	Población	Entidad	Espacio	Tiempo
GESTION ADMINISTRATIVA	→	DESEMPEÑO LABORAL	31 COLABORADORES	EMPRESA AGROINDUSTRIAL	CHAO	2022

AUTOR(A): Rodriguez Sanchez Natanael

ASESOR: Mg. Ninatanta Alva, Jorge Humberto

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Gallardo (2013), afirma que la gestión administrativa es "el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos (humanos, financieros, físicos y de información) para lograr los objetivos organizacionales de manera efectiva y eficiente" (p. 22).	La gestión administrativa esta dimensionada por 4 términos que serán medidos por un cuestionario de tipo Likert.	PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos organizacionales - Proceso de planeación 	O R D I N A L
			ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Estructura - Asignación de actividades 	
			DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Comunicación - Supervisión 	
			CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> - Medición - Corrección 	
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	Según Chen et al. (2021), quienes definen, desempeño laboral como "el rendimiento de los empleados en términos de logros, comportamientos y habilidades en el trabajo" (p. 2).	El desempeño laboral consta de 4 términos que serán medidos mediante un cuestionario de tipo Likert	CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades 	O R D I N A L
			AUTOESTIMA	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de responsabilidad - Valor 	
			TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo en común - Calidad de trabajo - Equipos en buen estado 	
			SATISFACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales - Clima organizacional 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL CHAO, 2023

AUTOR(A): Rodriguez Sanchez Natanael

ASESOR: Mg. Ninatanta Alva, Jorge Humberto

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial Chao, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE1: ¿Existe relación entre la planeación y la capacitación en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023?</p> <p>PE2: ¿Existe relación entre la organización y la autoestima en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023?</p> <p>PE3: ¿Existe relación entre la dirección y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023?</p> <p>PE4: ¿Existe relación entre el control y la satisfacción en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2022.</p> <p>objetivos específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre la planeación y la capacitación en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre la organización y la autoestima en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la dirección y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre el control y la satisfacción en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial Chao, 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe una relación la planeación y la capacitación en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p> <p>H2: Existe una relación entre la organización y la autoestima en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p> <p>H3: Existe una relación entre la dirección y el trabajo en equipo en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p> <p>H4: Existe una relación entre el control y la satisfacción en los colaboradores de una empresa del sector agroindustrial chao, 2023</p>	<p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>El estudio fue de tipo Aplicado</p> <p>DISEÑO:</p> <p>El diseño de estudio es de tipo no experimental – transversal, de alcance correlacional, ya que no se manipula deliberadamente las variables, se observará cada situación existente y la recopilación de información será por única vez durante el año 2022.</p>	<p>Población</p> <p>población compuesta por los 30 colaboradores una empresa del sector agroindustrial chao, 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>Debido a la magnitud de la población, se considera pequeña, en ese sentido la población es igual a la muestra.</p> <p>Muestreo:</p> <p>El muestro es probalístico ya que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos.</p> <p>Criterio de inclusión y exclusión:</p> <p>Todos los colaboradores que pertenecen a la empresa agroindustrial, sin considerar a los gerentes y administrativos y colaboradores con menos de 6 meses de antigüedad.</p>

MATRIZ DE ITEMS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos organizacionales - Proceso de planeación 	<p>Se encuentran definidos los objetivos de la empresa</p> <p>Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución</p> <p>La empresa donde labora realiza los procesos de planeación</p> <p>Los directivos consideran su participación en los procesos de planificación</p>
	ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación - Estructura - Asignación de actividades 	<p>Existe coordinación idónea entre las áreas o equipos de trabajo</p> <p>Considera usted que conoce la misión, visión y objetivos de la Empresa</p> <p>Considera usted que las funciones y responsabilidades se encuentran claramente definidas</p> <p>Cuenta con personal calificado en el área o equipo en el que labora</p>
	DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Comunicación - Supervisión 	<p>El liderazgo de su jefe inmediato o coordinador es el adecuado</p> <p>Su jefe inmediato lo felicita cuando realiza correctamente su trabajo</p> <p>Se siente motivado para realizar su trabajo</p> <p>Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta</p> <p>Considera usted que para obtener los resultados previstos se necesita de supervisión constante</p>
	CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> - Medición - Corrección 	<p>El trabajo que realiza es medido en base al cumplimiento de los objetivos propuestos por su área o equipo</p> <p>Evalúan su desempeño constantemente</p> <p>Responde usted acertadamente frente a situaciones que implican corrección del trabajo encomendado</p>
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades 	<p>Considera que la capacitación que le brinda la empresa es la adecuada</p> <p>Es adecuada la frecuencia con que se realizan cursos de capacitación que se brinden al personal que labora en la empresa</p> <p>Logró captar la información expuesta por el capacitador en temas innovadores relacionados a su área</p> <p>Se perciben formas de creatividad en el trabajo diario</p>
	AUTOESTIMA	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de responsabilidad - Valor 	<p>Se hizo responsable de las decisiones que tomó frente a alguna situación problemática que se presentó en su área</p> <p>Cumple con las responsabilidades asumidas</p> <p>Se siente valorado por la función que realiza dentro de la empresa</p> <p>Se siente valorado como para asumir nuevos retos vinculados a la empresa</p>
	TRABAJO EN EQUIPO	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivo en común - Calidad de trabajo 	<p>Participa con sus compañeros para alcanzar objetivos en común</p> <p>El trabajo que realiza al interior de la empresa, es de calidad</p> <p>Realiza actividades fuera de las propuestas en su área</p>

	SATISFACCIÓN	<ul style="list-style-type: none">- Condiciones laborales- Clima organizacional	<p>Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo</p> <p>El ambiente en el que labora cumple con las condiciones de seguridad y salud ocupacional</p> <p>Se siente identificado con la empresa donde usted labora</p> <p>El clima laboral en el que se desempeña es el adecuado para el cumplimiento de las tareas encomendadas</p>
--	--------------	--	--

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario para medir la gestión administrativa y el desempeño laboral, en una empresa del sector agroindustrial Chao, 2023.

2. Autor:

Adaptado del autor Llanos Rodriguez Maximira (2018)

3. Objetivo:

Conocer la perspectiva de los colaboradores con respecto a la gestión administrativa y el desempeño laboral.

4. Indicaciones:

A continuación, tiene Ud. Un cuestionario, la misma que busca conocer su perspectiva acerca sobre la gestión administrativa y desempeño laboral de la empresa del sector agroindustrial, Chao 2023. Marque según corresponda (Total desacuerdo, desacuerdo, indiferente, acuerdo, Total acuerdo), cada uno de los ítems planteados.

5. Usuarios (muestra):

Colaboradores de una empresa del sector agroindustrial Chao, 2023.

6. Unidad de análisis:

Cada uno de los integrantes de la muestra (colaboradores de la empresa).

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 31 ítems, agrupados en las 8 dimensiones para medir las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral, es en conjunto y sus valores de respuesta son Total desacuerdo, desacuerdo, indiferente, acuerdo, Total acuerdo.
- El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 20 minutos.
- Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario será enviado por medios digitales a los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y enviar sus respuestas de forma virtual

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo a la valoración siguiente:

Total, desacuerdo	desacuerdo	indiferente	acuerdo	Total, acuerdo
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Se encuentran definidos los objetivos de la empresa					
2	Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución					
3	La empresa donde labora realiza los procesos de planeación					
4	Los directivos consideran su participación en los procesos de planificación					
5	Existe coordinación idónea entre las áreas o equipos de trabajo					
6	Considera usted que conoce la misión, visión y objetivos de la Empresa					
7	Considera usted que las funciones y responsabilidades se encuentran claramente definidas					
8	Cuenta con personal calificado en el área o equipo en el que labora					
9	El liderazgo de su jefe inmediato o coordinador es el adecuado					
10	Su jefe inmediato lo felicita cuando realiza correctamente su trabajo					
11	Se siente motivado para realizar su trabajo					
12	Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta					
13	Considera usted que para obtener los resultados previstos se necesita de supervisión constante					
14	El trabajo que realiza es medido en base al cumplimiento de los objetivos propuestos por su área o equipo					
15	Evalúan su desempeño constantemente					
16	Responde usted acertadamente frente a situaciones que implican corrección del trabajo encomendado					
17	Considera que la capacitación que le brinda la empresa es la adecuada					
18	Es adecuada la frecuencia con que se realizan cursos de capacitación que se brinden al personal que labora en la empresa					
19	Logró captar la información expuesta por el capacitador en temas innovadores relacionados a su área					
20	Se perciben formas de creatividad en el quehacer diario					
21	Se hizo responsable de las decisiones que tomó frente a alguna situación problemática que se presentó en su área					
22	Cumple con las responsabilidades asumidas					
23	Se siente valorado por la función que realiza dentro de la empresa					
24	Se siente valorado como para asumir nuevos retos vinculados a la empresa					
25	Participa con sus compañeros para alcanzar objetivos en común					
26	El trabajo que realiza al interior de la empresa es de calidad					

27	Realiza actividades fuera de las propuestas en su área					
28	Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo					
29	El ambiente en el que labora cumple con las condiciones de seguridad y salud ocupacional					
30	Se siente identificado con la empresa donde usted labora					
31	El clima laboral en el que se desempeña es el adecuado para el cumplimiento de las tareas encomendadas					

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 1

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: HENRY GERMAN CHICO LEÓN
- 1.2. Institución donde Labora: UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA
- 1.3. Título de la Investigación:
“Gestión administrativa en el desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
“CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GERENCIAL ADMINISTRATIVA	1. Planeación	1. Se encuentran definidos los objetivos de la empresa	X		X		X		X		
		2. Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución	X		X		X		X		
		3. La empresa donde labora realiza los procesos de planeación	X		X		X		X		
		4. Los directivos consideran su participación en los procesos de planificación	X		X		X		X		
	2. Organización	5. Existe coordinación idónea entre las áreas o equipos de trabajo	X		X		X		X		
		6. Considera usted que conoce la misión, visión y objetivos de la empresa	X		X		X		X		
		7. Considera usted que las funciones y responsabilidades se encuentran claramente definidas	X		X		X		X		
		8. Cuenta con personal calificado en el área o equipo en el que labora	X		X		X		X		
	3. Dirección	9. El liderazgo de su jefe inmediato o coordinador es el adecuado	X		X		X		X		
		10. Su jefe inmediato lo felicita cuando realiza correctamente su trabajo	X		X		X		X		
		11. Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		X		
		12. Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta	X		X		X		X		
		13. Considera usted que para obtener los resultados previstos se necesita de supervisión constante	X		X		X		X		Podría considerarse esta pregunta en la dimensión de "Control".
	4. Control	14. El trabajo que realiza es medido en base al cumplimiento de los objetivos propuestos por su área o equipo	X		X		X		X		

		15. Evalúan su desempeño constantemente	X		X		X		X			
		16. Responde usted acertadamente frente a situaciones que implican corrección del trabajo encomendado	X		X		X		X			
D E S E M P E Ñ O	1. Capacitación	17. Considera que la capacitación que le brinda la empresa es la adecuada	X		X		X		X			
		18. Es adecuada la frecuencia con que se realizan cursos de capacitación que se brinden al personal que labora en la empresa	X		X		X		X			
		19. Logró captar la información expuesta por el capacitador en temas innovadores relacionados a su área	X		X		X		X			
		20. Se perciben formas de creatividad en el trabajo diario	X		X		X		X			
	2. Autoestima	21. Se hizo responsable de las decisiones que tomó frente a alguna situación problemática que se presentó en su área	X		X		X		X			
		22. Cumple con las responsabilidades asumidas	X		X		X		X			
		23. Se siente valorado por la función que realiza dentro de la empresa	X		X		X		X			
		24. Se siente valorado como para asumir nuevos retos vinculados a la empresa	X		X		X		X			
	L A B O R A L	3. Trabajo en Equipo	25. Participa con sus compañeros para alcanzar objetivos en común	X		X		X		X		
			26. El trabajo que realiza al interior de la empresa es de calidad	X		X		X		X		
			27. Realiza actividades fuera de las propuestas en su área	X		X		X		X		
	4. Satisfacción	28. Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		X			
29. El ambiente en el que labora cumple con las condiciones de seguridad y salud ocupacional		X		X		X		X				
30. Se siente identificado con la empresa donde usted labora		X		X		X		X				
31. El clima laboral en el que se desempeña es el adecuado para el cumplimiento de las tareas encomendadas		X		X		X		X				

Se sugiere incorporar como preguntas relacionadas a la dimensión “satisfacción” aspectos que dilucidan el “clima laboral” en la empresa, dado que influye directamente en el desempeño laboral de acuerdo con otras investigaciones.

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiante de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

HENRY GERMAN CHICO LEÓN

Grado académico del evaluador:

MAGÍSTER EN AGRONEGOCIOS

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

.....
CHICO LEÓN HENRY GERMAN

Apellidos y nombres

DNI: 47485716

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 2

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Bocanegra Díaz Kattia Giuliana
- 1.2. Institución donde Labora: Unidad de Gestión Educativa Local N°2 “La Esperanza
- 1.3. Título de la Investigación:
“Gestión administrativa en el desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
“CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GERENCIAL ADMINISTRATIVA	1. Planeación	32. Se encuentran definidos los objetivos de la empresa	X		X		X		X		
		33. Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución	X		X		X		X		
		34. La empresa donde labora realiza los procesos de planeación	X		X		X		X		
		35. Los directivos consideran su participación en los procesos de planificación	X		X		X		X		
	2. Organización	36. Existe coordinación idónea entre las áreas o equipos de trabajo	X		X		X		X		
		37. Considera usted que conoce la misión, visión y objetivos de la empresa	X		X		X		X		
		38. Considera usted que las funciones y responsabilidades se encuentran claramente definidas	X		X		X		X		
		39. ¿cuenta con personal calificado en el área o equipo en el que labora?	X		X		X		X		
	3. Dirección	40. El liderazgo de su jefe inmediato o coordinador es el adecuado	X		X		X		X		
		41. Su jefe inmediato lo felicita cuando realiza correctamente su trabajo	X		X		X		X		
		42. Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		X		
		43. Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta	X		X		X		X		
		44. Considera usted que para obtener los resultados previstos se necesita de supervisión constante	X		X		X		X		
4. Control	45. El trabajo que realiza es medido en base al cumplimiento de los objetivos propuestos por su área o equipo	X		X		X		X			

		46. Evalúan su desempeño constantemente	X		X		X		X			
		47. Responde usted acertadamente frente a situaciones que implican corrección del trabajo encomendado	X		X		X		X			
D E S E M P E Ñ O	1. Capacitación	48. Considera que la capacitación que le brinda la empresa es la adecuada	X		X		X		X			
		49. Es adecuada la frecuencia con que se realizan cursos de capacitación que se brinden al personal que labora en la empresa	X		X		X		X			
		50. Logró captar la información expuesta por el capacitador en temas innovadores relacionados a su área	X		X		X		X			
		51. Se perciben formas de creatividad en el trabajo diario	X		X		X		X			
	2. Autoestima	52. Se hizo responsable de las decisiones que tomó frente a alguna situación problemática que se presentó en su área	X		X		X		X			
		53. Cumple con las responsabilidades asumidas	X		X		X		X			
		54. Se siente valorado por la función que realiza dentro de la empresa	X		X		X		X			
		55. Se siente valorado como para asumir nuevos retos vinculados a la empresa	X		X		X		X			
	L A B O R A L	3. Trabajo en Equipo	56. Participa con sus compañeros para alcanzar objetivos en común	X		X		X		X		
			57. El trabajo que realiza al interior de la empresa es de calidad	X		X		X		X		
			58. Realiza actividades fuera de las propuestas en su área	X		X		X		X		
	4. Satisfacción	59. Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		X			
60. El ambiente en el que labora cumple con las condiciones de seguridad y salud ocupacional		X		X		X		X				
61. Se siente identificado con la empresa donde usted labora		X		X		X		X				
62. El clima laboral en el que se desempeña es el adecuado para el cumplimiento de las tareas encomendadas		X		X		X		X				

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiante de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

Bocanegra Díaz Kattia Giuliana

Grado académico del evaluador:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X



.....
Bocanegra Díaz Kattia Giuliana
DNI N°46211679

ANEXO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO Nº 3

DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Lili Díaz Manosalva
- 1.2. Institución donde Labora: Universidad Nacional Autónoma de Chota
- 1.3. Título de la Investigación:
“Gestión administrativa en el desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023”
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación:
“CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL”
- 1.5 Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
			Objetividad		Pertinencia		Relevancia		claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GERENCIAL ADMINISTRATIVA	1. Planeación	63. Se encuentran definidos los objetivos de la empresa	X		X		X		X		
		64. Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la institución	X		X		X		X		
		65. La empresa donde labora realiza los procesos de planeación	X		X		X		X		
		66. Los directivos consideran su participación en los procesos de planificación	X		X		X		X		
	2. Organización	67. Existe coordinación idónea entre las áreas o equipos de trabajo	X		X		X		X		
		68. Considera usted que conoce la misión, visión y objetivos de la empresa	X		X		X		X		
		69. Considera usted que las funciones y responsabilidades se encuentran claramente definidas	X		X		X		X		
		70. ¿cuenta con personal calificado en el área o equipo en el que labora?	X		X		X		X		
	3. Dirección	71. El liderazgo de su jefe inmediato o coordinador es el adecuado	X		X		X		X		
		72. Su jefe inmediato lo felicita cuando realiza correctamente su trabajo	X		X		X		X		
		73. Se siente motivado para realizar su trabajo	X		X		X		X		
		74. Los trabajadores pueden comunicar sus necesidades laborales las cuales son tomadas en cuenta	X		X		X		X		
		75. Considera usted que para obtener los resultados previstos se necesita de supervisión constante	X		X		X		X		
4. Control	76. El trabajo que realiza es medido en base al cumplimiento de los objetivos propuestos por su área o equipo	X		X		X		X			

		77. Evalúan su desempeño constantemente	X		X		X		X			
		78. Responde usted acertadamente frente a situaciones que implican corrección del trabajo encomendado	X		X		X		X			
D E S E M P E Ñ O	1. Capacitación	79. Considera que la capacitación que le brinda la empresa es la adecuada	X		X		X		X			
		80. Es adecuada la frecuencia con que se realizan cursos de capacitación que se brinden al personal que labora en la empresa	X		X		X		X			
		81. Logró captar la información expuesta por el capacitador en temas innovadores relacionados a su área	X		X		X		X			
		82. Se perciben formas de creatividad en el trabajo diario	X		X		X		X			
	2. Autoestima	83. Se hizo responsable de las decisiones que tomó frente a alguna situación problemática que se presentó en su área	X		X		X		X			
		84. Cumple con las responsabilidades asumidas	X		X		X		X			
		85. Se siente valorado por la función que realiza dentro de la empresa	X		X		X		X			
		86. Se siente valorado como para asumir nuevos retos vinculados a la empresa	X		X		X		X			
	L A B O R A L	3. Trabajo en Equipo	87. Participa con sus compañeros para alcanzar objetivos en común	X		X		X		X		
			88. El trabajo que realiza al interior de la empresa es de calidad	X		X		X		X		
			89. Realiza actividades fuera de las propuestas en su área	X		X		X		X		
	4. Satisfacción	90. Dispone de los elementos y materiales necesarios para realizar su trabajo	X		X		X		X			
91. El ambiente en el que labora cumple con las condiciones de seguridad y salud ocupacional		X		X		X		X				
92. Se siente identificado con la empresa donde usted labora		X		X		X		X				
93. El clima laboral en el que se desempeña es el adecuado para el cumplimiento de las tareas encomendadas		X		X		X		X				

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Estudiante de la carrera profesional de Administración de Negocios MBA – 2023.

Apellidos y nombres del evaluador:

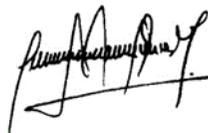
Lili Díaz Manosalva

Grado académico del evaluador:

Maestra en Agronegocios
Lic. En Administración

Valoración:

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	

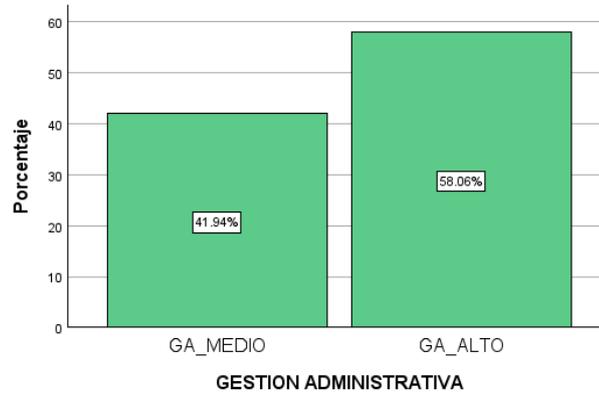


.....
Lili Díaz Manosalva
DNI N° 43381551

ANEXO DE RESULTADOS

Grafico 1.

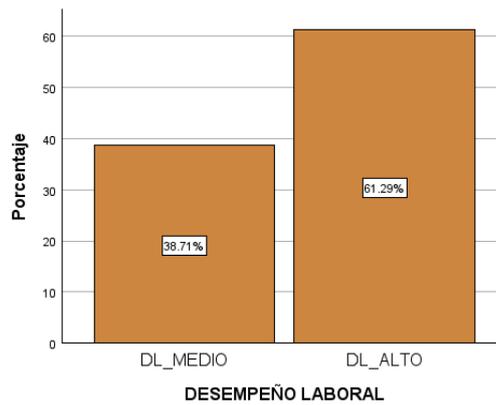
Gráfico de barras del porcentaje para Gestión Administrativa



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Grafico 2.

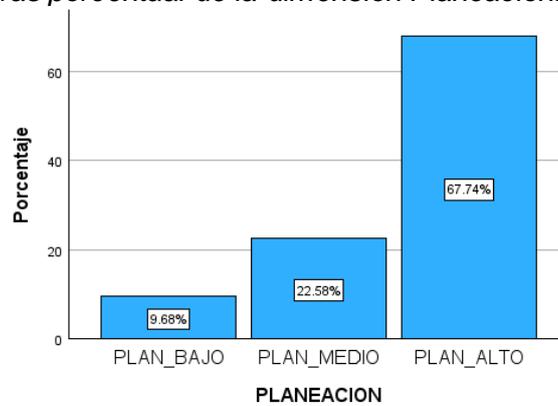
Gráfico de barras del porcentaje para Desempeño Laboral



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Grafico 3.

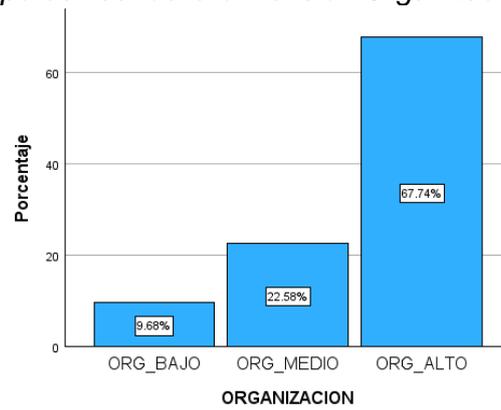
Gráfico de barras porcentual de la dimensión Planeación.



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Grafico 4.

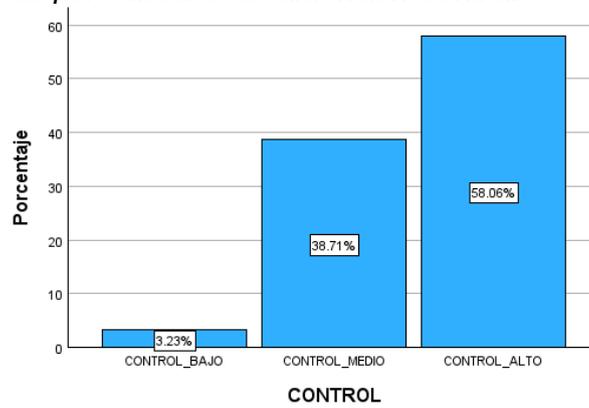
Gráfico de barras porcentual de la dimensión Organización.



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Grafico 5.

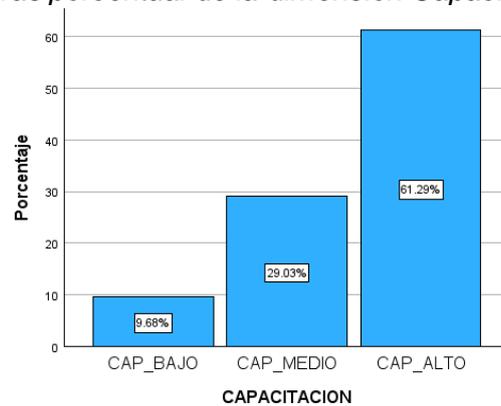
Gráfico de barras porcentual de la dimensión Control.



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Grafico 6.

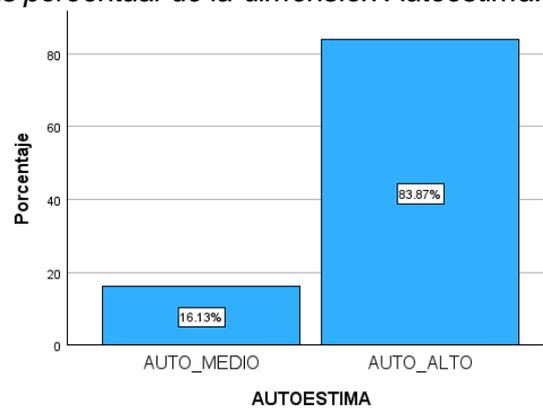
Gráfico de barras porcentual de la dimensión Capacitación.



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Grafico 7.

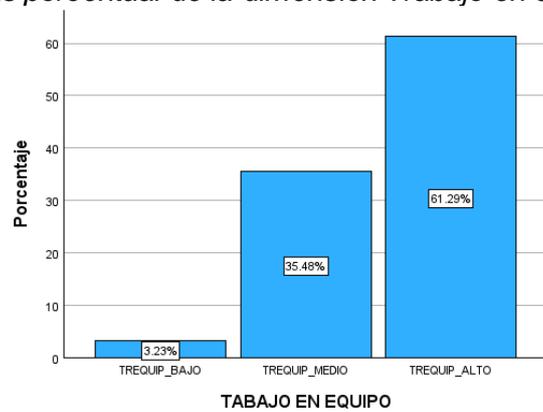
Gráfico de barras porcentual de la dimensión Autoestima.



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Grafico 8.

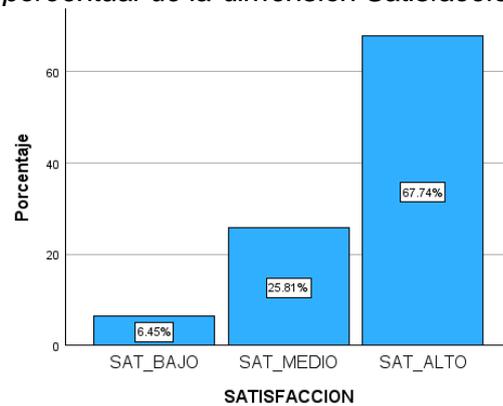
Gráfico de barras porcentual de la dimensión Trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

Grafico 9.

Gráfico de barras porcentual de la dimensión Satisfacción.



Fuente: Elaboración propia en software SPSS 26

ANEXO PRUEBA PILOTO

Alfa de Cronbach para la variable Gestión Administrativa.

N°	ITEMS GESTIÓN ADMINISTRATIVA																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	5	3	2	5	40
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	58
3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	5	3	3	2	2	2	3	47
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	5	5	70
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	72
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	78
7	5	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	61
8	4	4	4	1	2	4	4	4	2	2	3	3	5	4	3	4	53
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	64
10	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	4	3	5	63
11	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	70
12	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	69
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
14	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	57
15	4	2	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	1	3	3	4	56
16	4	4	5	2	2	3	4	3	3	1	4	1	1	4	2	4	47
17	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	57
18	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	75
19	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	53
20	3	1	3	1	1	4	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	39
	0.428	0.96	0.928	1.29	1.1275	0.7475	0.6475	1.028	1.05	1.14	0.64	1.11	1.528	0.49	0.95	0.34	

α (ALFA) =	0.93
K (NUMERO DE ITEMS) =	16.00
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM)=	14.40
V_t (VARIANZA TOTAL) =	116.43

Alfa de Cronbach para la variable Desempeño Laboral.

ITEMS DESEMPEÑO LABORAL																
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	4	4	5	5	1	1	4	4	1	2	1	2	1	41
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	57
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	54
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	68
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	61
7	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	51
8	3	3	3	3	5	5	3	3	2	4	4	4	4	4	2	52
9	2	2	3	3	4	5	4	4	4	5	2	5	3	4	3	53
10	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	4	63
11	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	5	63
12	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	67
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	3	2	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	55
15	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	66
16	3	2	1	1	5	4	4	4	2	4	1	3	1	3	5	43
17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
19	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	53
20	2	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	2	2	1	51
	0.628	1.048	0.848	0.91	0.3275	0.3475	0.85	0.828	0.828	0.248	1.43	0.628	1.388	0.788	1.51	

α (ALFA) =	0.89
K (NUMERO DE ITEMS) =	15.00
$\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM)=	12.60
V_t (VARIANZA TOTAL) =	74.19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JORGE HUMBERTO NINATANTA ALVA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa en el desempeño laboral en colaboradores de una empresa agroindustrial Chao, 2023", cuyo autor es RODRIGUEZ SANCHEZ NATANAEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JORGE HUMBERTO NINATANTA ALVA DNI: 18189264 ORCID: 0000-0002-3274-013X	Firmado electrónicamente por: JNINATANTAA el 24- 07-2023 11:21:34

Código documento Trilce: TRI - 0603532