



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la
Cooperativa San Francisco Javier, Rímac – Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Palacios Pariona Luis Enrique (orcid.org/0000-0002-3591-510X)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre Dora Zenaida Pariona Cholan, por estar en esta etapa de mi vida tan delicada

A mi padre Rubén Manuel Palacios Tito, por darme ese apoyo que necesitaba para continuar

A mis hermanos Manuel Palacios y Renzo Palacios por estar siempre a mi lado, y apoyarme en todo momento

Autor: Luis Enrique Palacios Pariona

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme la vida, salud y a mi familia.

A mi tutor por las horas y conocimientos dedicados a este estudio.

Agradezco a mi amigo, jefe y padre de familia Christian Ricardo Ravines Serrano, quien me ayudo este año con palabras de aliento

Autor: Luis Enrique Palacios Pariona



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "RELACION ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA SAN FRANCISCO JAVIER, RIMAC - LIMA, 2022", cuyo autor es PALACIOS PARIONA LUIS ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 22:05:22

Código documento Trilce: TRI - 0663537





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PALACIOS PARIONA LUIS ENRIQUE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "RELACION ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA SAN FRANCISCO JAVIER, RIMAC - LIMA, 2022", 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
PALACIOS PARIONA LUIS ENRIQUE DNI: 47062220 ORCID: 0000-0002-3591-510X	Firmado electrónicamente por: LPALACIOSPA el 01- 12-2023 18:19:29

Código documento Trilce: INV - 1389837

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de Gráficos y Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la Investigación	14
3.2 Variables de Operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimiento	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40

REFERENCIAS

42

ANEXOS

49

Índice de tablas

Tabla 1 (ver anexo 8) Juicio de los Expertos

Tabla 2 (ver anexo 8) Niveles de la Variable – Gestion Administrativa

Tabla 3 (ver anexo 8) Nivel de la Dimensión Planeación

Tabla 4 (ver anexo 8) Nivel de la Dimensión Organización

Tabla 5 (ver anexo 8) Nivel de la Dimensión Dirección

Tabla 6 (ver anexo 8) Nivel de la Dimensión Control

Tabla 7 (ver anexo 8) Niveles de la Variable - Desempeño Laboral

Tabla 8 (ver anexo 8) Nivel Dimensión Actitud

Tabla 9 (ver anexo 8) Nivel Dimensión Satisfacción en el Trabajo

Tabla 10 (ver anexo 8) Nivel Dimensión Productividad

Tabla 11 (ver anexo 8) Nivel Dimensión Organizacional

Tabla I (ver anexo 8) Prueba de Normalidad

Tabla 12 (ver anexo 8) Prueba de correlación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral

Tabla 13 (ver anexo 8) Prueba de correlación entre el Planeación y el Desempeño Laboral

Tabla 14 (ver anexo 8) Prueba de correlación entre el Control y el Desempeño Laboral

Tabla 15 (ver anexo 8) Prueba de correlación entre la Dirección y el Desempeño Laboral

Tabla 16 (ver anexo 8) Prueba de correlación entre la Organización y el Desempeño Laboral

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1 Diagrama	15
Figura 2 Niveles de la Variable – Gestion Administrativa	23
Figura 3 Niveles de la Dimension Planeacion	23
Figura 4 Niveles de la Dimension Organización	24
Figura 5 Niveles de la Dimension Direccion	25
Figura 6 Niveles de la Dimension Control	25
Figura 7 Niveles de la Variable – Desempeño Laboral	26
Figura 8 Nivel Dimension Actitud	27
Figura 9 Nivel Dimension Satisfaccion en el Trabajo	27
Figura 10 Nivel Dimension Productividad	28
Figura 11 Nivel Dimension Organizacional	29

Resumen

La presente tesis titulada: “Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Cooperativa San Francisco Javier, Rímac – Lima, 2022”, tuvo como objetivo el determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de la Cooperativa. Para esta investigación se empleó la metodología de tipo descriptiva aplicada, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal. Además, la población estuvo compuesta por 20 trabajadores. De esta manera, para la obtención de datos requeridos en el presente trabajo de investigación, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. En este sentido, de acuerdo a los resultados desarrollados el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.131, demostrando una correlación positiva muy débil, asimismo, se muestra un nivel de significancia de 0.039 ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$), por lo tanto, se aceptó la (H_a), concluyendo que, debido al nivel de correlación obtenido (positivo débil) existe una relación muy baja entre las variables, por lo que, a pesar de tener un buen desempeño laboral, la gestión administrativa no lo es del todo, por lo tanto, existe una tentativa positiva, para mejorar la percepción que se tiene sobre la gestión administrativa.

Palabras Clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, percepción, dirección.

Abstract

This thesis titled: “Relationship between administrative management and work performance in the San Francisco Javier Cooperative, Rímac – Lima, 2022”, had the objective of determining how administrative management is related to the work performance of the Cooperative. For this research, the applied descriptive methodology, non-experimental design, quantitative, cross-sectional correlational approach was used. Additionally, the population was made up of 20 workers. In this way, to obtain the data required in this research work, the survey technique was used and the questionnaire as an instrument. In this sense, according to the results developed, the Pearson correlation coefficient is 0.131, demonstrating a very weak positive correlation. Likewise, a significance level of 0.039 is shown ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$), therefore, it is accepted the (H_a), concluding that, due to the level of correlation obtained (weak positive), there is a very low relationship between the variables, so, despite having a good job performance, administrative management is not entirely good, Therefore, there is a positive attempt to improve the perception of administrative management.

Keywords: Administrative management, work performance, perception, direction

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad de manera internacional, según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2022) de acuerdo al informe desarrollado sobre las Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, menciona que la crisis mundial en los últimos años nos ha permitido entender que la Gestión administrativa es vital para el crecimiento económico en diversos países. Por lo que, para el Director General de la OIT, no podrá existir una real recuperación de esta pandemia sin una amplia atención en el mercado respecto al valor humano, entendiéndose de esta manera que la Gestión Administrativa tiene que poner énfasis en la gestión de recursos humanos, con el fin de reponer los índices favorables económicos de cada nación.

Según Lianne y Van (2023) en su artículo expuesto en la Revista “Investigación y Teoría de la Administración Pública” editada por la Academia de Oxford; indicaron que la deliberación es omnipresente en el trabajo, ya que, tanto los académicos y los profesionales son quienes lo promueven cada vez más, puesto que, tienen el potencial del mejoramiento de las prácticas y los procedimientos existentes, es en este sentido que, además de concientizar como base fundamental la deliberación de actividades en el trabajo, será necesario proporcionar una visión más matizada de las rutinas y desarrollar algunas posibilidades para permitir su gestión, con el fin de contribuir a una mejor comprensión de la organización compleja e iterativa del trabajo.

Mientras que, Peña et al. (2022) mencionaron en su artículo de investigación publicado en la Revista RECIMUNDO indexada a Latindex, para lograr una buena Gestión administrativa y que esta tenga un impacto en desempeño laboral, será fundamental tener una buena dirección que emplee instrumentos que beneficien el agilizar del proceso de las funciones de trabajo, de esta manera, comprendiendo que, al tener una gestión organizacional efectiva se logrará el cumplimiento de los objetivos, será necesario que cada institución en particular tomé con mucha atención en la utilización de herramientas

administrativas, puesto que, a través nos permitirán hacer frente a la competencia, también, se deberá considerar de suma importancia el uso de instrumentos informáticos a fin de generar una innovación al servicio ofertado y que este cuente con altos estándares de calidad.

Para Minhao y Libgober (2022) en el artículo elaborado para la Revista “Investigación y Teoría de la Administración Pública” editada por la Academia de Oxford; que para evaluar si los procedimientos administrativos corrigen el sesgo cognitivo, era necesario que se enfocarán en dos requisitos procesales: justificación cualitativa y análisis cuantitativo; es en este sentido que, luego de aplicar los instrumentos necesarios de evaluación y haciendo presunción sobre como los procedimientos administrativos corregirán los sesgos cognitivos si interrumpen los procesos mentales, concluyeron que la mejor opción es relacionar su trabajo con los debates sobre el diseño de procedimientos administrativos y el describir una agenda de investigación basada en procedimientos de mejora de racionalidad.

Según Valle et al. (2021) mediante su artículo publicado en la Revista Científica FIPCAEC indexada a Latindex; las entidades necesariamente tienen que mantener una gestión administrativa correcta en el área administrativa y financiera, para esto es necesario tener un modelo de gestión funcional, estructural y operacional, para que se vea reflejado el desempeño funcional de las personas en el equilibrio financiero, con la finalidad de implementar nuevas normativas para mantener un control correcto de los recursos (financieros y administrativos). Esta investigación tiene un enfoque cualitativo y a su vez descriptivo, por lo que, dio pase a la obtención de datos relevantes relacionados al tema de investigación de manera específica en base a fuentes teóricas y sustentadas. Asimismo, se evidenció cómo la primera variable influye sobre las áreas de administración y finanzas; por lo que, el correcto manejo de estas se verá reflejando en el crecimiento de la organización, además, se logró determinar qué aspectos se deben tener en cuenta para éste proceso, en este sentido, se tendrá como

desenlace que, la empleabilidad de diferentes herramientas administrativas aporta al preciso desenvolvimiento y posicionamiento organizacional.

A nivel nacional según Aguilar et al. (2020) afirmaron en el artículo de su autoría publicado en la Revista Científica Multidisciplinar indexada a Latindex, el optimizar la gestión de la administración financiera, mediante el control interno. Es así que, una de las justificaciones sobre la administración de finanzas está basada fundamentalmente en el dinero, como la principal característica de las empresas que buscan una constante mejoría, se pondrán en ejecución los estudios y análisis de los problemas presentados, de esta manera, para encontrar dicha optimización el autor ejerció un estudio del tipo aplicada, mostrándonos además un diseño no experimental, asimismo, el investigador de este estudio aplicó como instrumento una encuesta, la cual facilitó un análisis dinámico de la información. Infiriendo que, se visualizó como la gestión de inversiones, financiamiento y activos, es vital para efectuar un adecuado control interno, por lo que, al optimizar estos se generará mayor desarrollo y sostenibilidad de la organización.

Además, Mendivel et al. (2020) en su artículo publicado en la Revista Conrado indexada a SciELO; mencionan que buscan hallar el nivel de influencia que tiene la gestión administrativa sobre el talento Humano, la gestión del desempeño, del clima organizacional y la selección de RRHH, por lo que, los autores aplicaron diversos métodos y herramientas de estudios, de esta manera, tras usar el valor de Correlación de Spearman obtuvieron en todos los resultados una forma positiva media igual o superior a 0,616, en este sentido, los autores concluyen que las competencias materia de investigación (talento humano) son de vital importancia para la sostenibilidad y desarrollo de la UPLA sede de Chanchamayo.

Asimismo, la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Javier, atraviesa por una realidad problemática en el desarrollo normal de las actividades de los trabajadores, teniendo como consecuencia cambios recurrentes en los

indicadores de la administración. Por esta razón, todos los involucrados en la gestión administrativa debieron analizar la coyuntura y plantear diversas estrategias, con el fin de encontrar cómo puede influenciar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa; asimismo teniendo la prioridad de armonizar los objetivos de la institución con los objetivos personales de los trabajadores.

Por lo descrito en el párrafo que antecede, el presente trabajo de investigación, tuvo por problema general: ¿Cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022?; y a su vez estos se subdividen en tres específicos los cuales son: ¿Cómo la planeación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022?; ¿Cómo la organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022?; ¿Cómo el dirigir influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022?; ¿Cómo el control influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022?

Respecto a la justificación, fue determinado a través de 4 criterios, detallados de la siguiente manera: Según Hernández y Mendoza (2018) fue teórico, porque tuvo como fin el delimitar los conceptos y teorías que participaron en el valor de los procesos de la institución, por lo que, se alejó las antiguas estrategias que rondaban en la empresa, de esta manera, con el presente trabajo de investigación se brindó nuevos conocimientos a los conceptos que se maneja en la Cooperativa, sobre el cómo repercute la gestión administrativa respecto al desempeño funcional. Es práctico, porque se logró brindar una solución al problema que existía en Empresa y es debido a esta razón que, las recomendaciones brindadas fueron tomadas en cuenta por la alta gerencia para lograr una influencia meritoria en la gestión administrativa y el desempeño laboral. Metodológica, porque se logró aplicar los objetivos deseados y describir los niveles en que la primera variable influyó sobre el Desempeño Laboral, además, de

encontrarse un alto grado de correlación entre las variables. Y social, porque la presente información cumplió con la finalidad de lograr un desarrollo en calidad socioeconómica, para que los trabajadores ejerzan sus funciones en la cooperativa, teniendo un grato ambiente de labores.

El objetivo del presente estudio: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022; y a su vez estos se subdividieron en tres específicos los cuales son: determinar la relación entre la planeación y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac – Lima, 2022; determinar la relación entre la organización y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac – Lima, 2022; determinar la relación entre la dirección y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022; determinar la relación entre el control y desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022.

Para finalizar, al ser una investigación cuantitativa se formuló la siguiente hipótesis general; la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022; así también esta se dividió en tres premisas específicas los cuales son: la planeación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022; la organización influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022; la dirección influye en el desempeño laboral de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022; el control influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco nacional, Alanocca y Huamani (2022) precisaron como objetivo de su trabajo de investigación, el determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores, por lo que, el investigador ejerció una metodología descriptiva, aplicada, correlacional y optó por un estudio de diseño no experimental. Asimismo, emplearon dos cuestionarios a 21 colaboradores del BCP sede de Abancay como herramientas de apoyo para la recolección de información. En este sentido, se consiguió una correlación positiva perfecta de 0.956; de modo que, en el fruto de los datos encontrados el casi el cuarenta por ciento de los encuestados demostraron que se lleva una gestión organizacional adecuada en las oficinas del BCP; mientras que, el 42,9% mostró que el desempeño de los trabajadores se da manera moderada, de esta manera, tras lo antes descrito, se dio como conclusión que, la primera variable tiene una relación significativa respecto al desempeño funcional de los trabajadores del BCP.

Según Chávez (2022) su trabajo buscó encontrar si la gestión administrativa del Bco. Pichincha influye sobre la motivación del personal, por lo que, el investigador ejerció la metodología del tipo básica, de característica correlacional y bajo un diseño de la investigación no experimental, asimismo, el investigador ejerció la encuesta como técnica de recolección de información, asimismo, realizó su estudio sobre una población de cincuenta y seis trabajadores del Bco. Pichincha sede Huaraz, por lo que, una vez encontrando la relación relativa $Rho = 0.880$; el autor da como desenlace de su trabajo de investigación, la certeza de la influencia que tiene la primera variable en la motivación de los trabajadores del Bco. Pichincha.

Para Salazar y Suarez (2019) en su estudio tuvo como fin el encontrar si la gestión administrativa en una Coopac de Lima tiene influencia directa con la satisfacción del cliente. Por lo que, los investigadores ejercieron una metodología descriptiva, aplicada, correlacional y optaron por un diseño no experimental;

asimismo, la información fue encontrada mediante la utilización de dos cuestionarios, direccionados para cada variable. Finalmente, a la obtención de los resultados, se muestra un valor en el (CI) de correlación de Pearson = ,490** en relación a los valores de decisión de Pearson, por lo que, se podrá decir que presenta una moderada correlación, obteniendo un nivel de relevancia de $p = 0,003$ encontrándose la influencia que tiene gestión administrativa sobre la satisfacción de los clientes.

Para Ureta (2018) en su estudio tuvo como propósito evidenciar cómo la cultura organizacional del BCP ejerce un gran impacto en el desempeño laboral. Es así que, la metodología que el autor plantea es una investigación exploratoria, bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo, empleando un diseño explicativo - experimental; mientras que las herramientas de recolección de datos usado por el autor es la encuesta y la entrevista, asimismo el problema fue abordado sobre los colaboradores del área hipotecaria del Banco de Crédito. De esta manera, el autor finaliza mencionando que, tras los resultados obtenidos, la escala de importancia es menor a 0.05, de esta manera, se confirma la injerencia que tiene la primera variable en estudio respecto al desempeño funcional de los trabajadores, por lo tanto, si la Cultura Organizacional tiene cambios positivos dentro de la organización, se obtendrá un mejor rendimiento sobre el desempeño laboral.

Para Alzamora (2017) en su tesis tuvo como finalidad el describir la relación que tiene gestión administrativa en función al desempeño laboral, en este sentido, el investigador ejerció una metodología descriptiva, aplicada, correlacional y optó por un diseño no experimental, asimismo, el autor ejerció como instrumento de apoyo el cuestionario, el cual fue aplicado sobre una población total de 15 trabajadores de la Coop. Mi Financiera - Puerto, en este sentido, se utilizó el diseño estadístico α de Cronbach, con una fiabilidad alta del instrumento, logrando encontrar un 0.801 y 0.807 respectivamente para las variables en estudio, de esta manera, el investigador demuestra como resultado final, que la gestión

organizacional de la Cooperativa Mí Financiera influye directamente sobre el desempeño funcional de los trabajadores.

A nivel internacional, según Luis y García (2020) los autores tuvieron como idea principal, diseñar y validar un instrumento que sirva para evaluar la gestión administrativa de las organizaciones, es así que, aplicaron el tipo de investigación descriptiva de enfoque cuantitativo, de esta manera, se empleó la herramienta de recopilación de información a los colaboradores de una franquicia de restaurantes ubicada en Xalapa, Veracruz; en este sentido, a fin de encontrar la herramienta necesaria que contribuya a una verdadera y precisa la evaluación de la gestión administrativa; los autores elaboraron un diseño de instrumento que permita ver con mayor claridad el dimensionamiento de cada una de las variable en estudio, fomentando así una descomposición de las mismas; por lo que, se tiene como conclusión que para identificar la importancia de cada una de las unidades de estudio, resulta de vital importancia destacar la elaboración de un instrumento a medida de la fundamentación teórica encontrada.

Asimismo, según Solís y Hidalgo (2018) plantearon en su objetivo, encontrar el cómo influye la gestión administrativa respecto a la conservabilidad financiera en las pequeñas organizaciones del sector de producción (manufacturero) de Manabí - Ecuador, por ello el trabajo del autor establece un diseño transeccional – correlacional, mientras que, para realizar un análisis estadístico preciso, empleó como instrumento de estudio la encuesta, siendo su población en estudio 123 pequeñas empresas del sector, en este sentido, el autor logró una confiabilidad en el α de Cronbach de 0,834 para los elementos estudiados. Asimismo, los resultados que fueron obtenidos bajo el (CI) de correlación de Spearman, lograron una relación de (0,399) positiva, en este sentido, se nos permitió realizar el análisis de los datos encontrados, dando como resultado que, la gestión administrativa del sector manufacturero – Manabí, no tiene influencia sobre la conservabilidad financiera de las pequeñas empresas.

Según, Chávez (2019) la autora mostró como objetivo, el verificar la evolución de la gestión administrativa en las finanzas de la Coop. de Transportes Urbanos – Ecuador, asimismo emplea una investigación del tipo descriptiva, bajo dos tipos de análisis, el primero, análisis vertical consistirá en encontrar la composición financiera (activo, pasivo y patrimonio); mientras que, el segundo, análisis horizontal buscará medir los cambios de las cuentas financieras de un año en comparación al otro; asimismo, la autora emplea la utilización de indicadores financieros, por lo que, tras emplear las herramientas de análisis correspondientes, se mostró en los resultados que administrativamente a pesar de tener un superávit, la ejecución presupuestaria no se ajusta a lo planificado, en este sentido, los estos resultados obtenidos, fueron entregados mediante un informe administrativo financiero con el fin de mejorar el desarrollo organizacional basado en involucrar a todos los agentes cooperativistas de la entidad. con la finalidad de que sus directivos realicen una mejor gestión administrativa.

Para Peña, Milligan y Galarza (2022) su investigación tuvo como idea principal, encontrar como la gestión administrativa brinda aportes sobre el desarrollo empresarial, por lo que, los autores al realizar su evaluación, entregaron un diagnóstico del estado actual de la Cooperativa de Mototaxi, Puerto López - Ecuador, de esta manera, el autor aplicó un tipo de investigación documental y descriptiva, asimismo, empleó dos tipos de herramientas para la obtención de datos, siendo la primera la entrevista, mientras que la segunda fue la encuesta. En este sentido, tras la aplicación de las herramientas, se obtuvo como resultado de la discusión que, actualmente en comparación a otras cooperativas de transporte urbano, la Cooperativa de mototaxi tienen una presencia de 55.56%, siendo la mayor del parque automotor. Además, como resultado principal se tiene que gracias a los esfuerzos realizados en los últimos años se ha conseguido un pequeño crecimiento empresarial, sin embargo, estos no son suficientes para el desarrollo ex potencial en comparación a la competencia, por lo que, se concluye que la gestión administrativa mostrada es muy frágil.

Asimismo, según Fayol 1987 citado por Almanza et al. (2018) en las teorías clásicas de la administración se hace un énfasis en el perfeccionar las funciones de finanzas, comercialidad, contable y de seguridad, asimismo, es debido precisar que, además de las funciones administrativas, el autor define estos procesos como una forma contemporánea, por lo que, muchas de estas ideas fueron tomadas por diversos autores para complementar base de ideas de lo que es hoy la administración moderna.

Para Ramió 2002 citado por Alvarado (2019) menciona en su teoría de la organización y administración pública que, este es un presente sociopolítico el cual necesita ser atendido bajo una perspectiva de análisis legal, económico, social y político. Pero esas atenciones científicas pueden ser insuficientes, ya que, el gran predominio de los recursos financieros y humanos suponen un incremento de las labores en la prestación de servicios realizados, de esta manera, para llevar un adecuado control de estas características es necesario implementar en las organizaciones estatales nuevas teorías y metas para originar cambios trascendentales, de tal forma que la aproximación de la organización parecerá ineludible.

Por otro lado, según Taylor 1981 citado por Huertas et al. (2020) en su teoría de administración científica, nos da entender, sobre en una combinación de características que no existían con anterioridad; por lo que, los conocimientos al ser reunidos, analizados, agrupados y clasificados en normas nos dan como resultado una ciencia, la que estará guardada de un cambio al desempeño funcional de los trabajadores de la organización y en la planeación de la misma. Resultando una división de los deberes entre las partes por igual y una cooperación más profunda, la que resultara imposible de lograr bajo la filosofía del antiguo sistema de administración.

Para Guzmán et al. (2021) el enfoque teórico de los factores de Herzberg sostiene que un individuo con actitudes hacia su trabajo podrá ser determinante

para una contribución buena o mala, y esta traerá consigo un óptimo desempeño de dicha persona, respecto a las funciones que realizadas, en este sentido, la satisfacción de los trabajadores de una organización minuciosa y las causas que repercuten en la misma, nos permitirán hallar los factores que afectan directamente sobre estas, con el fin de establecer recomendaciones para su mejora.

Para el investigador McGregor (1986) citado por Madero y Rodríguez (2018) en la teoría “X” y “Y”, se afirma que, la creencia de los directivos sobre los trabajadores puede tomar dos formas, la primera, según la Teoría X, los altos funcionarios de la organización visualizan un buen rendimiento cuando los trabajadores están bajo situaciones de mucha presión, de esta manera, haciendo que estas influyan en el crecimiento y la mejoría de la producción laboral. Mientras que, para su segunda propuesta, la Teoría Y, los altos mandos de las organizaciones creen que los trabajadores solo quieren y tienen necesidad de trabajar.

Según el autor Bautista et al. (2020) en su prospectiva teórica sobre desempeño laboral, nos indican que este se establece en un sistema dirigido hacia el desarrollo del éxito en de las empresas, a través de sus medidas como: el comportamiento contraproducente, desempeño de la tarea; y desempeño contextual serán, vitales para obtener resultados deseados. Siendo así, el desempeño de los colaboradores un instrumento fundamental para el desarrollo de la institución, pues ayudará a direccionar los métodos y pulir de una manera significativa la eficacia de los trabajadores, quiere decir que, proporcionará ganancias a la institución de una manera directa e indirecta. Es por ello que, las organizaciones deben estar al pendiente y darle una importante relevancia a la atención del desempeño de cada uno de sus trabajadores.

La variable gestión administrativa; Reyes 2007 citado por Suarez (2019) menciona que, para entender mejor la gestión administrativa desde una mirada

teórica y conceptual, será prioritario el aprender, entender y desarrollar mejor el acto de administrar, para esto será necesario dividir este concepto en dos aspectos y a su vez estos se subdividieron en cuatro, teniendo como resultado: controlar, planificar, organizar y dirigir.

Asimismo, para Griffin 2011 citado por Quezada (2017) la gestión de la administración está basada en las herramientas, estrategias y teorías que se pueden usar para llevar una adecuada gestión, pues mencionan que esta se le puede atribuir el concepto de un conjunto de actividades (incluida el planificar, tomar decisiones, organizar, dirigir y controlar) todas están deberán ser enfocadas a los recursos de la institución; de esta manera, al obtener la optimización de estos recursos, se tendrá como resultado una adecuada Gestión Administrativa.

De esta manera, para Stoner et al. 2002 citado por León et al. (2018) la administración es el estudio de organizar, controlar, planificar y direccionar las tareas de los componentes de la institución, además, estos también surtirán efecto para la empleabilidad en todos los demás asuntos de la empresa, con la intención de lograr las metas y objetivos planificados, dándonos a entender que, este proceso en la administración es la manera de realizar las cosas considerando las partes involucradas, por lo que, estas se interrelacionan de alguna forma para el logro de las metas anheladas.

Por otro lado, la noción de desempeño laboral para Robbins y Coulter 2005 citado por González y Vílchez (2021) menciona que, los Gerentes de cada organización deben entender que la dirección que ellos llevan sobre el desempeño del personal es fundamental, por lo que, es necesario tener en cuenta el fundamento del comportamiento de los agentes involucrados dentro de la organización, teniendo como características de medición las Actitudes, Personalidad, Percepción y Aprendizaje, en este sentido, el ejercicio de administrar tiene como función el coordinar las actividades laborales de modo que la armonía de estas logren ser eficientes y eficaces.

Asimismo, para Alles (2008), el desempeño laboral es un parte esencial, puesto que, no será viable el calificar el desempeño de los trabajadores sin que antes se defina la peculiaridad de cada uno de estos, de esta manera, el autor nos induce la necesidad de hallar estas peculiaridades que se ven involucradas con el desempeño de los trabajadores. En este sentido la investigadora define que los métodos aplicados para la evaluación de desempeño laboral serán: Características, Comportamientos o Resultados.

De esta manera, según Juárez (2019) el desempeño del personal, es una actividad sistemática, formal y periódica que se utiliza para la evaluación de la realidad con que los participantes de la organización logran las metas y los resultados deseados en relación a las funciones asignadas. Asimismo, este es un instrumento de alta dirección que sirve para que, todos los involucrados dentro de una organización, orienten sus energías, conocimientos, tiempo, recursos y acciones hacia aquellos resultados claves que influyen en el nivel de éxito o fracaso, que consigue en una empresa, es por esta razón que, el autor plantea 3 dimensiones relevantes los cuales estarán relacionadas al Contenido, Ocupante del puesto y cultura organizacional

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

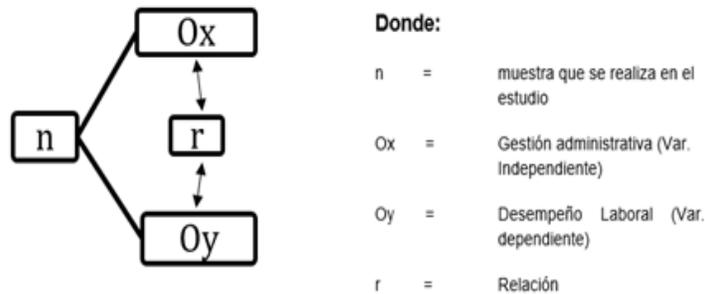
El presente trabajo ejecutó una investigación de tipo aplicada, el cual tuvo como finalidad brindar solución a los problemas acarreados dentro de la empresa. De esta manera, la investigación aplicada aporta diversas soluciones a problemas rutinarios los cuales ameritan un cambio en la forma monótona de trabajo de una investigación, lo cual significara que los investigadores tienen la facilidad de diversificar la forma de su trabajo, con el fin de adecuarse a las necesidades (Hernández et al. 2014, como se cita en Baena, 2017).

3.1.2 Diseño de investigación

Asimismo, la presente investigación se encuentra bajo un alcance descriptivo, de característica correlacional, el cual permitió que, tras la obtención de la muestra, se logre realizar una observación real y fehaciente de nuestras variables, por lo que, esto no implicó modificación alguna en la obtención de los datos, además, a través de procedimientos numéricos estadísticos, el estudio buscó, encontrar la conexión que realmente existe entre las variables. Además, el estudio presentado contó con un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, el cual tiene como característica fundamental la obtención de datos de forma pasiva, lo cual implicó que el autor no tenga algún tipo de influencia en la obtención de los resultados (Hernández et al. 2014, como se cita en Baena, 2017). Como consecuencia de lo antes descrito, el presente trabajo es considerado de corte transversal, debido a la aplicación de la encuesta como herramienta de estudio, la cual se desarrollará en un instante definido sobre las variables (Hernández et al. 2014, como se cita en Baena, 2017).

Figura 1

Diagrama



3.2 Variables de Operacionalización

Variable 1: La Gestión Administrativa

Definición conceptual: Es el acto administrativo continuo e inseparable que se desarrolla en todo momento de la vida de la organización, en el que involucra una serie de actividades naturales las cuales se identifican planificando, controlando, dirigiendo y organizando (Reyes, 2007).

Definición operacional: La gestión administrativa es el grupo de actividades naturales empleada por los trabajadores de la Cooperativa San Francisco Javier SAC, y estas pueden ser percibidas al momento de planificar, organizar, direccionar y controlar.

Escala de Medición: Ordinal.

Dimensión Planeación: el autor Reyes (2007) menciona que, consistirá en determinar las acciones que se deben seguir, siempre fijando los principios y teorías las cuales habrán de presidir y orientar con el fin de seguir la secuencia de operaciones necesarias para alcanzarlo y la fijación de criterios, tiempos, unidades, etc., necesarias para su realización; de esta manera los autores comprenderán las siguientes etapas de la planeación de la siguiente manera; políticas, procedimientos, programas, presupuesto y estratégica.

Indicadores: Tipos de Planeación, estratégica, objetivos, normativa.

Dimensión Organización: Según Reyes (2007) refiere que la estructuración técnica de las relaciones son importantes y deberán darse siempre, ya que, son necesarias en un organismo de interacción social para lograr su mayor eficiencia; de esta manera, se tendrá que las funciones serán aquellas que deben dividirse y asignarse, mientras que las categorías serán el fijar la autoridad y responsabilidad corresponden en cada escala de la institución y por último los puestos serán aquellas obligaciones y requisitos que deben ser desempeñada por cada persona

Indicadores: Estructura, tecnologías, jerarquía y coordinación.

Dimensión Dirección: se define el cómo coordinar, impulsar y vigilar las acciones de cada integrante de la institución y grupo de la organización, con la finalidad de que los conjuntos de todas estas logren su realización del modo más eficaz sobre los planes señalados (Reyes, 2007)

Indicadores: Comunicación, inducción, trabajo en equipo y liderazgo.

Dimensión Control: Para Reyes (2007) es consistir e insistir en la aplicación de sistemas que permitan medir los resultados de cualquier tiempo en la organización, respecto a los nuevos resultados esperados, con la finalidad de saber si se obtuvo aquella información esperada, esto servirá para corregir y mejorar aquello que haga falta, y además de formular nuevos proyectos.

Indicadores: Supervisión, medidas de control, proceso de control y evaluación.

Escala de medición: Es del tipo ordinal, para el cual se considerará cinco (5) alternativas, permitiéndonos cuantificar la información, siendo estas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Es el proceso de entender el comportamiento individual y grupal de los trabajadores que pertenecen a una organización y los elementos que también influyen en la manera con que estos desarrollan sus funciones (Robbins y Coulter, 2004).

Definición operacional: El desempeño laboral es el identificar el comportamiento individual y grupal con que el trabajador de la Cooperativa San Francisco Javier SAC, llevará a cabo sus funciones; por ello, los elementos que influyen en sus obligaciones condicionarán el desarrollo de su trabajo.

Escala de Medición: Ordinal.

Dimensión de Actitudes: son declaraciones evaluadoras, positivas y negativas que guardan relación a los objetivos, las personas o los acontecimientos. Estas reflejan cómo se siente un individuo hacia algo, por esta razón, cuando una persona dice, “me gusta mi trabajo”, está expresando una actitud hacia el trabajo (Robbins y Coulter, 2004).

Indicadores: Conducta, resistencia a cambios, responsabilidad y eficiencia.

Dimensión de Satisfacción en el Trabajo: Para Robbins y Coulter (2004) se refiere a; la actitud general que toma un individuo hacia sus labores que desempeña, es por ello que, un individuo que logra un elevado grado de satisfacción en la organización, tendrá también una posición positiva hacia el cumplimiento de sus funciones laborales, en tanto que una persona que presenta insatisfacción con su trabajo mostrará también una posición negativa para el desempeño de estos.

Indicadores: Satisfacción, reconocimiento, logro y beneficio.

Dimensión de Productividad: Para Robbins y Coulter (2004) esta nos dirige a un placer para el desempeño de las funciones en el trabajo. Por lo que, al analizar cada escala de la organización, se puede visualizar que, al reunir información como un todo, la satisfacción en la productividad recibe más apoyo, que a nivel individual; en consecuencia, se logra ver como las empresas con más empleados satisfechos tienden a ser más eficaces.

Indicadores: Eficacia, periodos, proactividad y experiencia.

Dimensión Compromiso organizacional: Esta se dará a medida en que un empleado identifique sus objetivos, ambiciones y metas con una organización en particular, ya que, al desear mantener su membresía en la organización, tendrá una tendencia a tener mejor desempeño. Asimismo, la participación en el trabajo será identificación con el trabajo (Robbins y Coulter, 2004).

Indicadores: Rotación, clima laboral, lealtad y persona comprometida.

Escala de medición: Es del tipo ordinal, para el cual se considerará cinco (5) alternativas, permitiéndonos cuantificar la información, siendo estas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 La Población: tiene como definición, el total de individuos que podrán ser parte de una población empleada para un fin desde una perspectiva objetiva (Otzen & Manterola, 2017). Es por ello que, nuestro estudio se realizó en relación a un total de 20 trabajadores de la Cooperativa San Francisco Javier. Criterios de inclusión; se tomó como participación al personal conformado por los jefes, supervisores y personal administrativo. Criterios de exclusión; se consideró a los directivos y aquel servidor que no se encuentra directamente en planilla.

3.3.2 La Muestra: es representada de forma numérica por sujetos seleccionados de una población, la cual fue producida bajo términos en análisis de la variable estudiada de la población (Otzen & Manterola, 2017). Asimismo, tras identificar estas definiciones se corrobora que, para un trabajo en estudio, en que la población es accesible a totalidad respecto al número de sus componentes, no será necesario emplear una muestra (Alejandro, 2017). Bajo este concepto, el presente trabajo de investigación no emplea muestra alguna, por lo tanto, se aplicará una muestra censal a toda la población.

3.3.3 Unidad de análisis: fue del trabajador de la Cooperativa San Francisco Javier, Rímac 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El medio para recopilar información, se dio a través de la técnica y el instrumento, por lo que, estos fueron previamente mapeados mediante un detalle de afirmaciones o interrogantes, (Hernández y Mendoza 2018), en este sentido, en el desarrollo del presente estudio se empleó la técnica de la encuesta, mientras que el instrumento se expresó mediante el cuestionario, ya que, esto sirvieron para desarrollar la recolección de información necesaria de las dos variables estudiadas. De esta manera, las variables del instrumento se diseñaron a través de la escala de Likert, Baena (2017). Por lo que, el presente trabajo consta de 5 ítems los cuales son:

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

La validez, se define como el nivel de relevancia y representatividad en que los elementos del instrumento de la estructura se muestran objetivos con el fin de servir a un estudio en específico, en este sentido, los resultados fueron manejados según el criterio de expertos en la materia (Escobar y Cuervo, 2008). En este sentido, se demostró la fiabilidad y validez de los instrumentos al obtener la verificación de 3 especialistas (el detalle brindado de la validez se encuentra en la tabla 1, véase el anexo 8)

Asimismo, **la confiabilidad** es la escala de la consistencia del instrumento para obtener resultados lógicos siempre y cuando estos puedan reflejar la similitud de sus dos aplicaciones, según (Manterola et al., 2018). Por lo que, tras realizar la prueba del α de Cronbach se obtuvo en el resumen de procesamiento de casos, que de los 20 datos considerados ninguno fue excluido, por consiguiente, de la lectura realizada en mérito al resultado de la Escala de fiabilidad entre las variables en estudio, se obtuvo un α de Cronbach 0,887 de 32 elementos empleados. Asimismo, se desarrolló la

Escala de Fiabilidad para la primera variable lográndose tener un α de Cronbach de 0,922 de 16 elementos empleados, mientras que, para la segunda variable se visualizó un α de Cronbach de 0,866 de 16 elementos empleado; de esta manera, es debido precisar que el α de Cronbach al ser una medida estadística fue empleada con el fin de encontrar la confiabilidad de una escala, por lo tanto, se evaluó el grado de correlación que tienen los ítems del instrumento (encuesta). En este sentido y en relación a lo descrito en los párrafos precedentes, la información del “*Resumen del procesamiento de casos*” y las “*Escalas de Fiabilidad*”, están contenidas en el Anexo 9 del presente trabajo de investigación.

3.5 Procedimiento

Los instrumentos de estudio fueron empleados en la Cooperativa San Francisco Javier SAC., en la ciudad de Lima, y estuvo dirigida al personal administrativo. La continuación del procedimiento de recolección de datos se realizó de manera gradual, empezando con la autorización correspondiente por parte de la organización, luego se indujo la sensibilización en los colaboradores respecto a la finalidad de la investigación la cual buscó encontrar la influencia que tienen las dos variables, asimismo, el Gerente General de la organización en estudio solicitó en la primera carta enviada la confidencialidad de los datos del personal encuestado. El instrumento ejercido en el presente trabajo de estudio fue de forma virtual, a través del aplicativo digital Google Form y, asimismo, al finalizar las encuestas, se consiguió la obtención de 20 cuestionarios, los cuales se procedieron a analizar mediante el programa estadístico SPSS, con la finalidad de encontrar el grado de incidencia entre las variables en estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Al lograr obtener la información, se empleó la herramienta Excel para manejo de los datos, en ese sentido, dicha información fue trasladada al programa estadístico SPSS; además, para que el tipo de variable se le pueda atribuir como la denominación de correlación, será necesario realizar un análisis a nivel estadístico sobre la información obtenida de las encuestas, con la finalidad de que nos ayude a identificar

las posibles relaciones que tienen las variables de una forma sencilla. (Sagaró y Zamora, 2020). En la aplicación del coeficiente de correlación se emplea la metodología de pruebas estadística paramétricas siendo estas el Pearson o Rho y Spearman, con la finalidad de aclarar a posterior todo resultado final obtenido

3.7 Aspectos éticos

Para el aspecto ético nacional, Ybaseta y Vera (2020) en su artículo publicado en la Revista Médica Panacea indexada a Latindex, mencionan que, para lograr que la formación y principios de la comunidad universitaria sobre la ética de la investigación y sus publicaciones será necesario capacitaciones constantes bajo un enfoque integral, con el fin de instar a los directores de las institucionales y a los asesores, que su trabajo es vital para quienes aspiran a ser investigadores, asimismo, esto conlleva a detectar y a aminorar las conductas no éticas de los autores.

Mientras que, para el aspecto ético internacional, la autora Reyes (2017), indican que, la ética en una investigación cuantitativa es una filosofía que considera que la moral y las obligaciones deben formar parte del investigador o quien realice el estudio, asimismo, las conductas morales del individuo deben ser visibles y notorias, con la finalidad de que los investigadores deban alinearse a las normas de la ética profesional, considerando en todo momento la parte moral y humana.

Por lo tanto, los aspectos éticos exigidos por la Universidad Privada César Vallejo, son en mérito al detalle alcanzado en la RVI N°281-2022-VI-UCV para el progreso de los trabajos de investigación, de esta manera, el presente proyecto cumple con lo normado, por lo que, es un estudio original y sin ningún tipo de plagio, ya que, todo el presente escrito vertido en el trabajo de investigación, cuenta con información referenciada con publicaciones de autores reconocidos en el campo de estudio. Asimismo, las referencias bibliográficas, están sujetas y debidamente consignadas por los parámetros establecidos en la normativa APA séptima edición. Además, los datos de los informantes son de carácter confidencial, ya que tras emplear las herramientas de recolección de datos (cuestionario), se les garantiza su anonimato, todo esto se

constató mediante la respuesta de la entidad al pedido de consentimiento de la aplicación de las encuestas (carta de consentimiento anexada al presente trabajo).

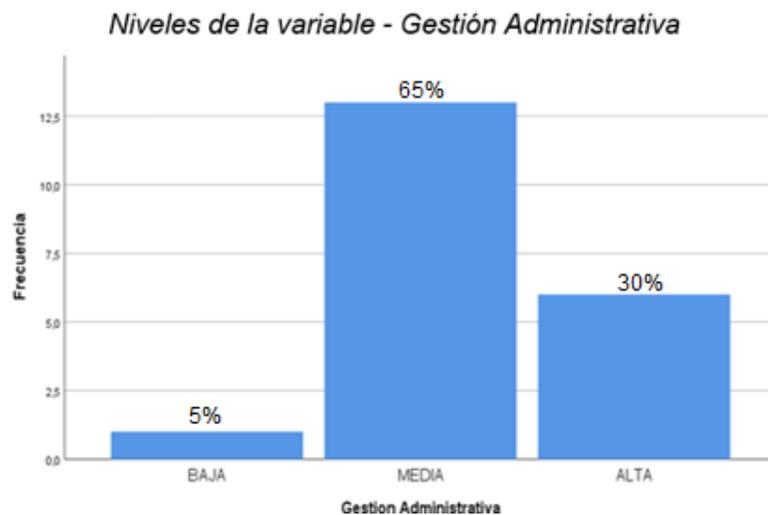
IV. RESULTADOS

Para el desarrollo del presente Capítulo se realizó el análisis descriptivo e inferencial, de las encuestas empleadas en la Cooperativa AC San Francisco Javier, por lo que, al obtener los datos, se procedió a utilizar dicha información en el software SPSS V.25; logrando como resultado lo siguiente

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Variable - Gestión Administrativa

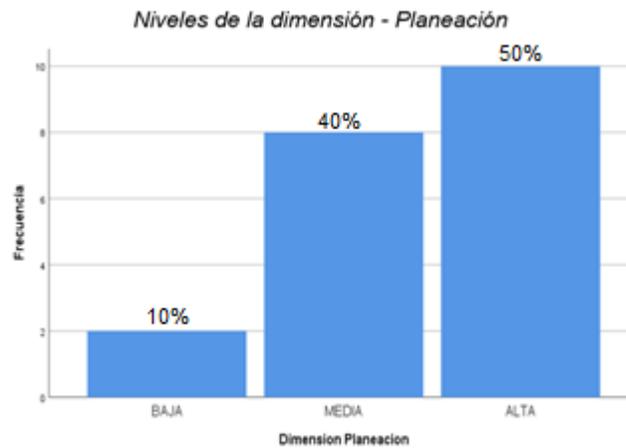
Figura 2



De acuerdo a la visualizado de la Figura 2 del presente trabajo de investigación, del 100% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada de la Cooperativa AC San Francisco Javier; se tiene una Frecuencia Baja de 5%, una Frecuencia Media de 65% y una Frecuencia Alta de 30%; como consecuencia se puede inferir que la mayoría de los encuestados muestran indecisión sobre el calificar si existe una buena o mala Gestión Administrativa en la empresa, sin embargo, por lo apreciado en la figura, se podrá interpretar que se tiene una tendencia favorable (Para mayor detalle véase la Tabla 2 del Anexo 8).

Dimensión de Planeación

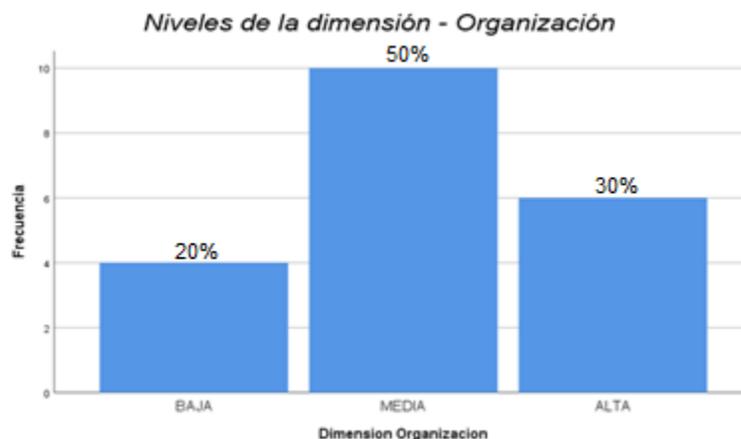
Figura 3



De acuerdo a lo visualizado de la Figura 3 del presente trabajo de investigación, del 100% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada de la Cooperativa AC San Francisco Javier; se tiene una Frecuencia Baja de 10%, una Media de 40% y una Alta de 50%; como resultado se puede determinar que se tiene una buena Planificación respecto a la Gestión Administrativa de la empresa, además, por lo visto en el figura, se podrá obtener un porcentaje aún más alto respecto a esta dimensión (Para mayor detalle véase la Tabla 3 del Anexo 8).

Dimensión de Organización

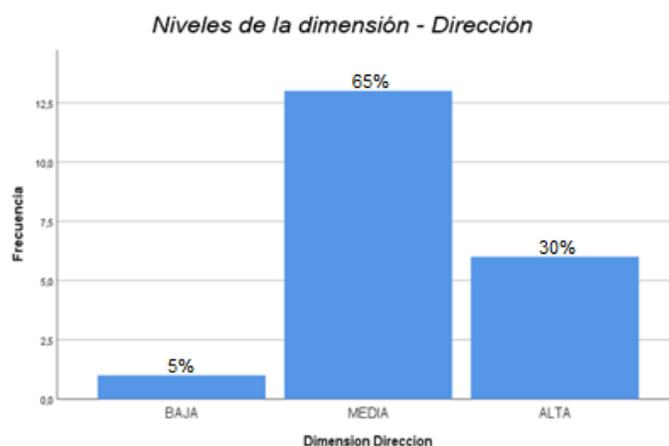
Figura 4



De acuerdo a la visualizado de la Figura 4 del presente trabajo de investigación, del 100% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada de la Cooperativa AC San Francisco Javier; se tiene una Frecuencia Baja de 20%, una Media de 50% y una Alta de 30%; como consecuencia se puede inferir que la mayoría de los encuestados muestran indecisión sobre el calificar si existe una buena o mala Organización en la Cooperativa, sin embargo, por lo apreciado en la figura, se podrá interpretar que se tiene una tendencia favorable a la aceptación de esta dimensión (Para mayor detalle véase la Tabla 4 del Anexo 8).

Dimensión de Dirección

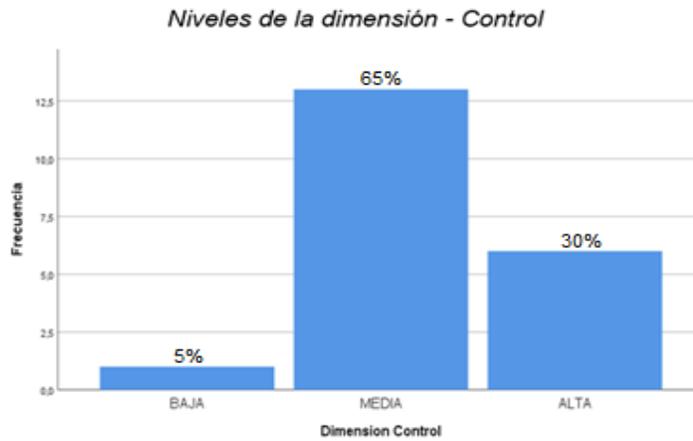
Figura 5



De acuerdo a la visualizado de la Figura 5 del presente trabajo de investigación, del 100% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada de la Cooperativa AC San Francisco Javier; se tiene una Frecuencia Baja de 5%, una Media de 65% y una Alta de 30%; como consecuencia se puede inferir que la mayoría de los encuestados muestran que se lleva de manera regular la Dirección en la Cooperativa, de esta manera, tras lo apreciado en la figura, se podrá interpretar que es necesario mejorar algunos aspectos para que logre ser alta-buena (Para mayor detalle véase la Tabla 5 del Anexo 8).

Dimensión de Control

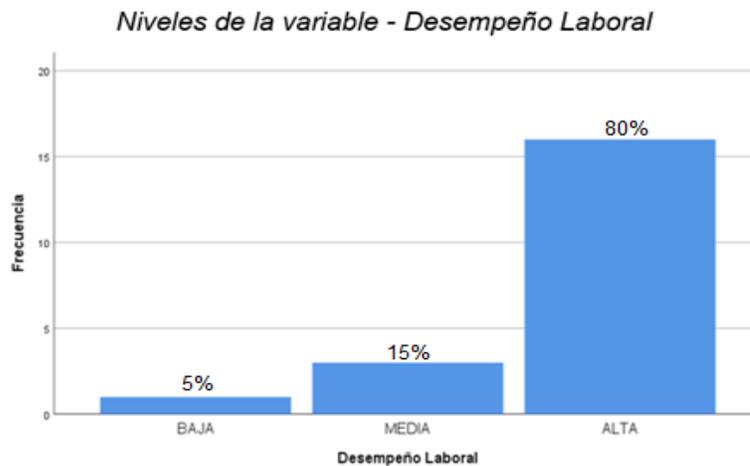
Figura 6



Del detalle de la Figura 6 del presente trabajo de investigación; se tiene una Frecuencia Baja de 5%, una Media de 65% y una Alta de 30%; respecto a estos resultados se puede concluir que a pesar de la indecisión de los encuestados sobre el determinar si el Control de la Cooperativa es el más adecuado o no, se tiene una tendencia favorable a la aceptación de esta dimensión; asimismo, es debido tomar en cuenta la gran similitud que se tiene con los resultados mostrados en el análisis de la figura 5 (Para mayor detalle véase la Tabla 6 del Anexo 8).

Variable – Desempeño Laboral

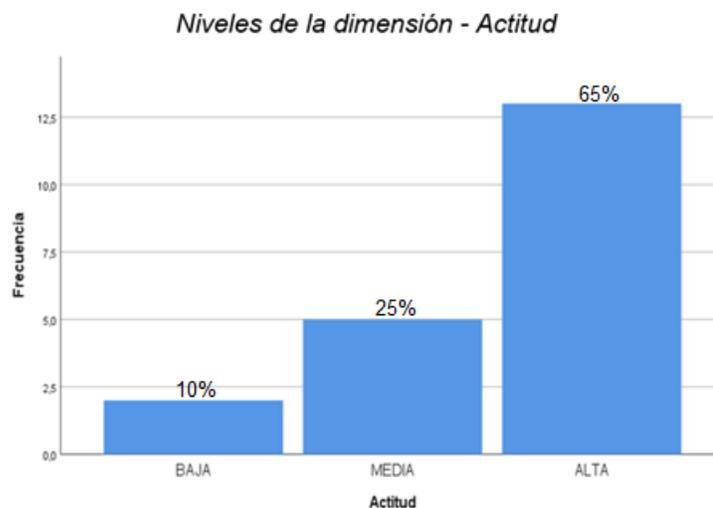
Figura 7



De acuerdo a la visualizado de la Figura 7 del presente trabajo de investigación; se tiene una Frecuencia Baja de 5%, una Media de 15% y una Alta de 80%; como consecuencia se puede inferir que la mayoría de los encuestados demuestran que se lleva un buen Desempeño Laboral en la Cooperativa AC San Francisco Javier, asimismo, por lo visto en la figura, se podrá obtener un porcentaje aún mayor respecto a esta variable, al emplear estrategias que fomenten un mejor Desempeño de las funciones (Para mayor detalle véase la Tabla 7 del Anexo 8).

Dimensión de Actitud

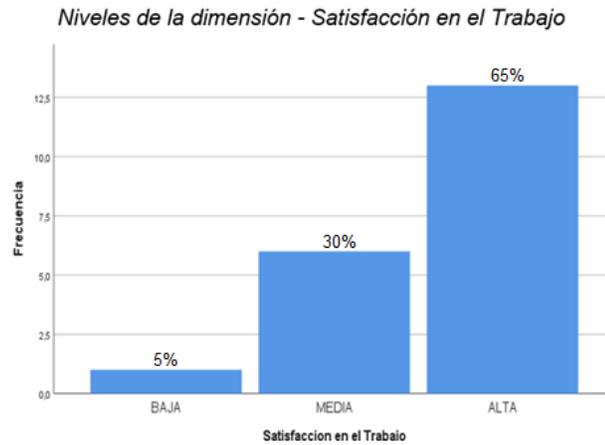
Figura 8



De acuerdo a la visualizado de la Figura 8 del presente trabajo de investigación; respecto al 100% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada en la Cooperativa AC San Francisco Javier; se muestra una Frecuencia Baja de 10%, una Media de 25% y una Alta de 65%; como resultado se puede determinar que se tiene una buena Actitud respecto a la Gestión Administrativa de la empresa, además, por lo visto en la figura, se podrá obtener un porcentaje aún más alto respecto a esta dimensión (Para mayor detalle véase la Tabla 8 del Anexo 8).

Dimensión de Satisfacción en el Trabajo

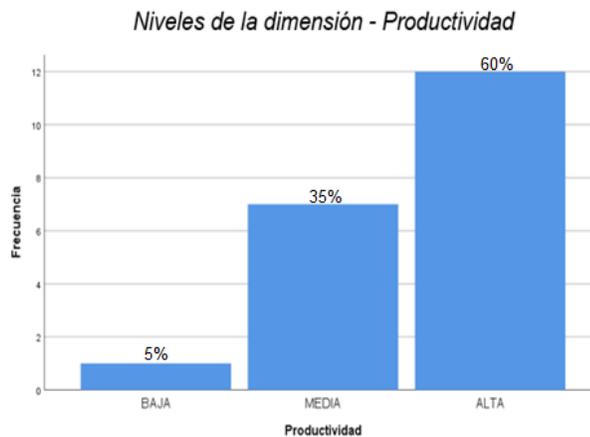
Figura 9



De acuerdo a la visualizado de la Figura 9; del 100% de los participantes de la encuesta realizada en la Cooperativa AC San Francisco Javier; se tiene una Frecuencia Baja de 5%, una Media de 30% y una Alta de 65%; como resultado se puede determinar que se tiene una buena Actitud respecto al Desempeño laboral que se lleva en la Cooperativa, asimismo, por lo visto en la figura, si se logra emplear las estrategias adecuadas se obtendrá un porcentaje aún más alto de lo ya conseguido (Para mayor detalle véase la Tabla 9 del Anexo 8).

Dimensión de Productividad

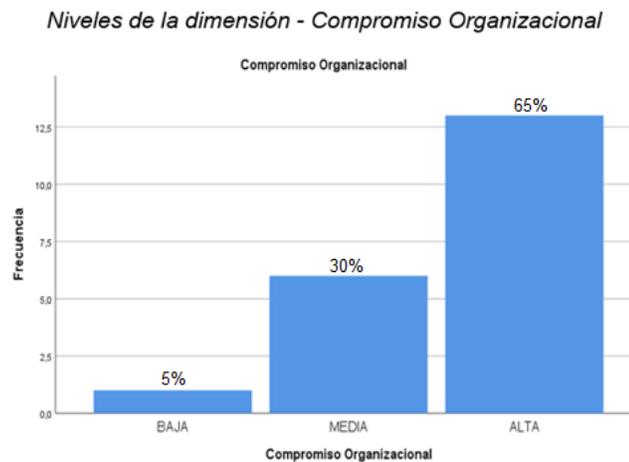
Figura 10



De acuerdo a la visualizado de la Figura 10 del presente trabajo de investigación, del 100% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada de la Cooperativa AC San Francisco Javier; se tiene una Frecuencia Baja de 5%, una Media de 35% y una Alta de 60%; como resultado se puede determinar que el personal logra la Productividad desea en la Cooperativa, asimismo, por lo visto en la figura, si se lograra emplear las estrategias adecuadas se obtendrá un porcentaje aún más alto o para esta dimensión se mantendrá la tendencia favorable (Para mayor detalle véase la Tabla 10 del Anexo 8).

Dimensión de Compromiso Organizacional

Figura 11



De acuerdo a la visualizado de la Figura 11 del presente trabajo de investigación, del 100% de los trabajadores que participaron en la encuesta realizada de la Cooperativa AC San Francisco Javier; se tiene una Frecuencia Baja de 5%, una Media de 30% y una Alta de 65%; como resultado se puede determinar que se tiene una buena Actitud respecto al Desempeño laboral que se lleva en la Cooperativa, asimismo, por lo visto en la figura, si se logra emplear las estrategias adecuadas se obtendrá un porcentaje aún más alto de lo ya conseguido (Para mayor detalle véase la Tabla 11 del Anexo 8).

ANÁLISIS INFERENCIAL

H₀: Los datos no tienen una distribución normal.

H_a: Los datos si tienen una distribución normal.

PRUEBA DE NORMALIDAD

INTERPRETACIÓN: tras aplicar la prueba de Shapiro-Wilk (*prueba de bondad de ajuste*), se demuestra la normalidad de los datos de las variables estudiadas para muestras inferiores a 50 ($n > 50$), por lo tanto, el nivel de significancia de las variables y dimensiones del presente trabajo de investigación, son superiores a ($p < 0.05$), lo que indica una distribución normal de los datos; por lo tanto, para correlacionar la gestión administrativa y/o dimensiones con el desempeño laboral, es necesario utilizar la prueba paramétrica de Pearson, con el fin de determinar la relación entre las variantes en estudio (Sustento de la interpretación según detalle de la tabla 1.1 del anexo 9).

Hipótesis general

H₀: La Gestión Administrativa no influye significativamente con el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

H_a: La Gestión Administrativa influye significativamente en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Al realizar la prueba paramétrica de Pearson, se demostró que la Correlación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral, tuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.131, demostrando una correlación positiva muy débil; asimismo, se evidenció un nivel de significancia de 0.039 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H₀, concluyendo que la Gestión Administrativa influye de manera muy baja en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier

S.A.C., Rímac 2022 (Sustento de la interpretación según detalle de la tabla 12 del anexo 9).

Hipótesis específica primera

H₀: La Planeación no influye significativamente con el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Ha: La Planeación influye significativamente en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Al realizar la prueba paramétrica de Pearson, se demostró que el coeficiente de Correlación entre la Planeación y el Desempeño Laboral es de 0.747; de esta manera, es considerado en un grado de positiva media, asimismo, demostró un nivel de significancia de 0.015 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo que, se acepta la Hipótesis (Ha), concluyendo que la Planeación influye de manera alta en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022 (Sustento de la interpretación según detalle de la tabla 13 del anexo 9).

Hipótesis específica segunda

H₀: La Organización no influye significativamente con el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Ha: La Organización influye significativamente en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Al realizar la prueba paramétrica de Pearson, se demostró que el coeficiente de Correlación entre la Organización y el Desempeño Laboral es de 0,154; evidenciando una correlación positiva muy débil, a su vez muestra un nivel de significancia de 0.037 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo tanto, se acepta la Ha y se rechaza la H₀, concluyendo que la Organización influye de manera muy baja en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier

S.A.C, Rímac 2022 (Sustento de la interpretación según detalle de la tabla 14 del anexo 9).

Hipótesis específica tercera

H₀: La Dirección no influye significativamente con el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Ha: La Dirección influye significativamente en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Al realizar la prueba paramétrica de Pearson, se demostró que el coeficiente de Correlación entre la Dirección y el Desempeño Laboral es de 0,187; evidenciando una correlación positiva muy débil; además, mostrando un nivel de significancia de 0.033 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo que, se acepta la Ha, determinando que la Dirección influye de manera muy baja en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C, Rímac 2022 (Sustento de la interpretación según detalle de la tabla 15 del anexo 9).

Hipótesis específica cuarta

H₀: El Control no influye significativamente con el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Ha: El Control influye significativamente en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Al realizar la prueba paramétrica de Pearson, se demostró que el coeficiente de Correlación entre el Control y el Desempeño Laboral es igual a 0,176 evidenciando una correlación positiva muy débil y teniendo un nivel de significancia de 0.035 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo que, se acepta la Ha y se rechaza la H₀, determinando que el Control influye manera muy baja en el

Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C, Rímac
2022 (Sustento de la interpretación según detalle de la tabla 16 del anexo
9).

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general presentado en el trabajo de investigación, se permitió determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022; asimismo, se encontró un coeficiente de 0.131 de Pearson demostrando así una correlación positiva débil, con un nivel de significancia de 0.039 ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$), por lo que, se aceptó la H_a , concluyendo que la Gestión Administrativa relaciona de manera muy baja en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022.

Por lo expuesto en el párrafo precedente, se confirma mediante la Teoría “Y”, del investigador McGregor (1986) citado por Madero y Rodríguez (2018); ya que; al parecer la percepción de los directivos y trabajadores va dirigida al creer que no solo se labora por necesidad, sino también, por un deseo mutuo; por ello, la gestión administrativa tuvo una calificación de intermedia en relación al desempeño laboral

Por lo que, haciendo un comparativo con la tesis desarrollada por Alanocca y Huamani (2022) la cual tiene como objetivo general el determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, el investigador ejerció una metodología descriptiva, aplicada, correlacional y optó por un estudio de diseño no experimental. Asimismo, el resultado de sus encuestas aplicadas a 21 colaboradores del BCP, mostraron una correlación positiva perfecta, distinguiendo un valor de 0,956 y un sig. bilateral de 0,000, rechazando la hipótesis nula. En este sentido, se puede corroborar que el estudio realizado por Alanocca y Huamani, guarda mucha similitud con el presente trabajo de investigación; sin embargo, se denota que existe una diferencia en el nivel obtenido en la correlación y Sig bilateral, por lo que, esto originaría que se tomará mayor atención e importancia al desarrollo de las recomendaciones.

Respecto al primer objetivo específico, se obtuvo que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.747 considerándose, positiva media, y además mostrando un nivel de significancia de 0.015 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo que, se acepta la Hipótesis (H_a) y se rechaza la Hipótesis (H₀), concluyendo que la Planeación se relaciona de manera alta en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C., Rímac 2022

Por lo expuesto en el párrafo que antecede, se confirma mediante la Teoría de la administración científica, del investigador Taylor 1981 citado por Huertas et al. (2020); ya que; la planificación y división de las funciones que se den dentro de la organización serán sustentadas por teorías firmes que brinden la posibilidad de un cambio favorable en la empresa; por esta razón, se demostraría como la Planeación tuvo una calificación de positiva media en relación al desempeño laboral.

Tras lo expuesto en el párrafo que antecede, es corroborado con la tesis de Alzamora (2017) la cual tuvo como propósito principal, el buscar la relación que tiene la gestión administrativa respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la Coop. Mi Financiera, empleando una metodología del tipo descriptiva, aplicada, correlacional y optando por un diseño no experimental. Donde se quedó demostrado mediante los resultados que, la gestión organizacional de la Cooperativa Mí Financiera influye directamente sobre el desempeño funcional de los trabajadores; además, estos resultados fueron reafirmados tras aplicar el α de Cronbach, demostrando una fiabilidad positiva alta del instrumento con un 0.801 y 0.807 de las variables en estudio.

Mientras que, para el segundo objetivo específico, se evidencia que el coeficiente de Pearson es de 0,154 demostrando una correlación positiva muy débil, a su vez muestra un nivel de significancia de 0.037 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo tanto, se acepta la H_a, concluyendo que la Organización se relaciona de manera

muy baja en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C, Rímac 2022.

Por lo expuesto en el párrafo precedente, se confirma mediante la Teoría de la organización y la administración pública, del investigador Ramió 2002 citado por Alvarado (2019); menciona que; para tener un predominio de los recursos humanos, es necesario implementar en las organizaciones teorías y metas que genere cambios trascendentales, por esta razón, relacionaremos la calificación positiva débil de la organización en relación al desempeño laboral

De acuerdo a lo vertido en el párrafo anterior, es confirmado la influencia que tienen las variables en estudio, puesto que, el trabajo de investigación de Ureta (2018), tuvo como propósito determinar si la cultura organizacional en el BCP ejerce un gran impacto en el desempeño laboral. Es así que, la metodología que el autor plantea es una investigación exploratoria, bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo, empleando un diseño explicativo - experimental; mientras que, tras los resultados obtenidos confirman la injerencia que tiene la primera variable en estudio respecto al desempeño funcional de los trabajadores, por lo tanto, si la Cultura Organizacional tiene cambios positivos dentro de la organización, se obtendrá un mejor rendimiento en el desempeño de las funciones.

En cuanto al tercer objetivo, se halló que el coeficiente de Pearson es de 0,187 demostrando una correlación positiva muy débil y además mostrando un nivel de significancia de 0.033 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo que, se acepta la H_a , determinando que la Dirección se relaciona de manera muy baja con el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C, Rímac 2022.

De acuerdo, a lo descrito en el párrafo precedente, se confirma mediante la teoría del desempeño laboral, del investigador Bautista et al. (2020); indica que; es necesario direccionar los métodos y estrategias enfocadas al desempeño de los trabajadores, para que estos proporcionen ganancias a la institución, de esta

manera, relacionaremos la calificación muy baja que tiene la dirección respecto al desempeño laboral.

Por lo descrito en el párrafo anterior, se confirma mediante el trabajo de investigación de Chávez (2019), ya que la autora mostró como objetivo, el verificar la evolución de la gestión administrativa en las finanzas de la Coop. de Transportes Urbanos, empleando una investigación del tipo descriptiva, bajo dos tipos de análisis sobre la dirección de la empresa; por lo que, la autora empleo la utilización de indicadores financieros y herramientas de análisis correspondientes, mostrando en los resultados que administrativamente a pesar de tener un superávit, la ejecución presupuestaria no se ajusta a lo planificado, en este sentido.

Al respecto del cuarto objetivo específico, se logró hallar que el coeficiente de Pearson = 0,176 evidenciando una correlación positiva muy débil y teniendo un nivel de significancia de 0.035 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo que, se acepta la H_a , determinando que el Control se relaciona de manera muy baja en el Desempeño Laboral de la Cooperativa San Francisco Javier S.A.C, Rímac 2022.

Por lo expuesto en el párrafo precedente, se confirma mediante la Teoría o de los factores de Herzberg, del investigador Guzmán et al. (2021); indica que; es fundamental encontrar y manejar aquellos factores que afectan directamente a la satisfacción de los trabajadores, de esta manera, relacionaremos la calificación muy baja que tiene el control respecto al desempeño laboral.

Por lo antes descrito, se podrá corroborar mediante la prospectiva teórica del desempeño laboral, planteada por Bautista, Cienfuegos y Aguilar (2020); donde se indica que es necesario establecer un sistema dirigido hacia el desarrollo del éxito en las empresas, para ello será necesario emplear medidas y mecanismos sobre el desempeño de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. Primero, se determinó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022. Como se puede visualizar en la tabla 12 del anexo 1, se encontró un coeficiente de 0.131 de Pearson, demostrando así una correlación positiva débil, con un nivel de significancia de 0.039 ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$), por lo que, se aceptó la H_a , concluyendo que existe una relación muy baja entre las variables; de esta manera, del nivel de correlación obtenido (positivo débil), se podrá inferir que, a pesar de tener un desempeño laboral bueno, la gestión administrativa no lo es del todo, por lo tanto, existe una tentativa positiva, para mejorar la percepción que se tiene sobre la gestión administrativa.
2. Segundo, se determinó la relación entre la planeación y el desempeño laboral de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022. Como se puede apreciar en la Tabla 13 del anexo 1, se obtuvo que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.747 considerándose, positiva media, y además mostrando un nivel de significancia de 0.015 ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$), por lo que, se aceptó la Hipótesis (H_a), concluyendo que existe una relación alta entre la planeación y el desempeño laboral, de esta manera, del nivel de correlación obtenido (positiva media), se podrá inferir que, la planeación es buena debido a la claridad de los planes, las estrategias, los objetivos y las normas presentadas de la empresa, logrando que la gestión administrativa de la planeación guarde relación con los objetivos de los trabajadores.
3. Tercero, se determinó la relación entre la organización y el desempeño laboral de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022. Como se puede apreciar en la Tabla 14, se obtuvo que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.154 considerándose, positiva muy débil, y además mostrando un nivel de significancia de 0.037 ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$), por lo que, se aceptó la Hipótesis (H_a), concluyendo que existe una relación muy baja entre la organización y el

desempeño laboral, de esta manera, del nivel de correlación obtenido (positiva muy débil), se podrá inferir que, la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral es debido a falta de mejoras en la cambios estructurales, en las herramientas informáticas, en la influencia jerárquica y/o en la relaciones laborales.

4. Cuarto, se determinó la relación entre la dirección y el desempeño laboral de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022. Como se puede apreciar en la Tabla 15, se obtuvo que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,187 considerándose, positiva muy débil, y además mostrando un nivel de significancia de 0.033 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo que, se acepta la Hipótesis (Ha), concluyendo que existe una relación muy baja entre la dirección y el desempeño laboral, de esta manera, del nivel de correlación obtenido (positiva muy débil), se podrá inferir que, la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral es debido a falta de mejoras en la comunicación, la inducción, la unión laboral y el liderazgo.
5. Quinto, se determinó la relación entre el control y el desempeño laboral de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022. Como se puede apreciar en la Tabla 16, se obtuvo que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,176 considerándose, positiva muy débil, y además mostrando un nivel de significancia de 0.035 (Sig= 0.000 < 0.05), por lo que, se acepta la Hipótesis (Ha), concluyendo que existe una relación muy baja entre el control y el desempeño laboral, de esta manera, del nivel de correlación obtenido (positiva muy débil), se podrá inferir que, la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral es debido a falta de mejoras en la supervisión, en el control, en los plazos de entrega y/o evaluación de desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, se recomienda a la alta dirección en coordinación con el Gerente General, cumplir con las estrategias desarrolladas en función al desempeño laboral, ya que, por lo mostrado en el presente trabajo de investigación, se tiene una percepción intermedia sobre el aceptar la gestión administrativa como buena, por lo que, es necesario que trabajadores tengan la certeza las estrategias desarrolladas están o estarán diseñadas en virtud con sus objetivos personales, por lo tanto, esto solo se logrará, plasmando las ideas e intenciones en hechos concretos.

Segundo, se recomienda que la alta dirección en coordinación con el Gerente General, desarrollen nuevas estrategias para mantener el buen nivel que se tiene de la planeación de la empresa, ya que, por lo desarrollado en la presente investigación, los trabajadores manifiestan que la planificación ya sea a corto, mediano o largo plazo son buenas, por lo que, para no perder esta aceptación sobre lo planeado, será necesario considerar en tener medidas de contingencia e innovación.

Tercero, se recomienda que el Gerente General solicite una reunión con el consejo, para proponer algunas mejoras que fueran necesarias en el organigrama, respecto a cambios estructurales, influencia en los niveles de jerarquía y creación de nuevas áreas. Asimismo, prever la contratación de alguna empresa desarrolladora de programas, para que de manera anual recopile e implemente mejoras al sistema informático de la empresa.

Cuarto, se recomienda que la Gerente General en coordinación con el área de Recursos Humanos, programar fechas claves para fomentar la integración y la comunicación laboral; asimismo, cotizar la contratación de especialistas para que impartan charlas o conferencias, respecto a realizar una buena inducción y fomentar un buen liderazgo.

Quinto, se recomienda que la Gerencia General emita un Memorando solicitando que todos los responsables que tengan personal a cargo, propongan a través de un informe técnico estrategias y herramientas sobre el manejo y control de tiempo; considerando para dicho informe las necesidades y recomendaciones de los trabajadores; con el fin de evaluar la viabilidad de estas e implementarlas de ser el caso en los indicadores de control.

REFERENCIAS

- Aguilar Saldaña, C. M., Palomino Alvarado, G. del P., & Suarez Ríos, H. M. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Volumen 4(2), 613-634. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104
- Alanocca Ortiz, R. A., y Huamani Zavala, E. (2022). *Gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral del Banco de Crédito del Perú sede Abancay, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Privada Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95786>
- Alles, M. A. (2008), *Desempeño por competencias, evaluación de 360°* (2a ed.). Granica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Almanza Jiménez, R., Calderón Campos, P., y Vargas Hernández, J. G. (2018). Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica Visión de Futuro*, Volumen 22(1), 1-18. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/177/80>
- Alvarado Pechir, O. C. (2019). *La Teoría de la Organización en la Administración Pública. Hacia una Redimensión Convergente* (1ra ed.). EDOMEX. <https://iapem.edomex.gob.mx/editorial/revistas/2019LTOAPHRC.pdf>
- Alzamora Flores, G. R. (2017). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa mi financiera, Filial Puerto Maldonado 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Andina Del Cusco]. Repositorio de la Universidad Andina Del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/921>
- APA (2020). Guía Resumen del Estilo APA Séptima Edición. <https://n9.cl/7jzqj7>

Baena, P. G. M. E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com>

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., y Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, volumen 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Chavez Carrillo, B. K. (2022). *Gestión administrativa y motivación del personal en el Banco Pichincha – Huaraz, 2022* [Tesis Maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Privada Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94643>

Chávez Quinche, M. F. (2019). *Evaluación de la gestión administrativa y financiera de la Cooperativa de Transportes Urbanos 24 de mayo periodo 2016-2017* [Tesis para el grado de Ingeniero en Banca y Finanzas, Universidad Nacional de Loja, Loja, Ecuador]. Repositorio de la Universidad Nacional de Loja <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/21863>

Fayol, H. (1987). *Administración Industrial y General* (14va ed.). El Ateneo. https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf

Fernanda D. Carro y Agustina Caló (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. *Revista Científica Creative Commons - Arg*, volumen s/n. 1-18. <https://www.aacademica.org/000-097/214>

González García, W. J, y Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Revista Pensamiento & Gestión*, Volumen 1(51), 54-74. <https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>

- Griffin, R. W. (2007), *Administración* (10ma ed.). Cengage.
<https://educativoinurgentes.files.wordpress.com/2018/01/administracion-moderna-reyes-ponce.pdf>
- Guzmán Vilar, L., Alarcón Castro, S. P., García Vidal, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg, experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, volumen 4(2), 25-48.
<https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018), *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (6a ed.). McGRAW-HILL.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huertas López, T. E., Suárez García, E., Salgado Cruz, M., Jadán Rodríguez, L. R., y Jiménez Valero B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, Volumen 12(1), 165-177.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-165.pdf>
- Juarez Hernandez, J. O. (2019), *Administración y evaluación del Desempeño del Personal* (1a ed.). Dos Consultores. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- León Serrano, L., Noriega Tito, E., Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista de Difusión cultural y científica Fides et Ratio*, volumen 16(16), 15-32.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf

- Lianne, E., Van Hulst, M. (2023). The Performance and Development of Deliberative Routines: A Practice-Based Ethnographic Study. *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume XX, 1–13. <https://doi.org/10.1093/jopart/muad006>
- Luis López, J. G. y García López, T. (2020). Diseño y validación de un instrumento para la evaluación a la gestión administrativa de las organizaciones. *Revista VinculaTegica EFAN*, volumen 1(1), 240 - 249. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/17%20LUIS_GARCIA.pdf
- Madero, S., y Rodríguez, D. (2020). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo, *volumen* 13(1), 95 - 107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- McGregor, D. M., (1986), la teoría X y la teoría Y (1ra ed.). Longman Publishing Group. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/08_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., & Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, Volumen 16(72), 262-268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242>
- Minhao Chen, B., Libgober, B. (2023). Do Administrative Procedures Fix Cognitive Biases? *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume XX, 1–17. <https://doi.org/10.1093/jopart/muac054>

- Martínez Crespo, J. (1916). *Administración y Organizaciones. Revista Semestre Económico*, Volumen 8(16), 67-97. <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165013663004.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (17 de enero de 2022). La OIT rebaja las previsiones de recuperación del mercado laboral para 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834129-/lang--es/index.htm
- Peña Ponce, D. K., Sanchez Chancay, M. R., y Sancan Lopez, L. T. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, Volumen 6(1), 120-131. <https://doi.org/10.26820/recimundo/6>
- Peña Ponce, D. K., Milligan Alvia, K., y Galarza Rodríguez, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Revista Científica dominio de las Ciencias*, Volumen 8(1), 136-151. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2563>
- Quezada Abad, C. (2019). Percepción de la justicia organizacional de los empleados de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Ciencia UNEMI*, Volumen 10(23), 70-79. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol10iss23.2017pp70-79p>
- RAE (2022a). Orden. Diccionario de la lengua española. <https://n9.cl/vb2dh>
- RAE (2022b). Recurso | Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. <https://n9.cl/1grbk>
- RAE (2022c). Ubicación | Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. <https://n9.cl/ftyp3>
- Ramio, C. (1999). *Teoría de la Organización y Administración Pública* (1ra ed.). TECNOS. <https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2012/08/u1-carles-ramio-teoria-de-la-organizacion.pdf>

- Reyes Ponce, A. (2007), *Administración Moderna* (1a ed.). Limusa.
<https://educativoinurgentes.files.wordpress.com/2018/01/administracion-moderna-reyes-ponce.pdf>
- Robbins S. P., y Coulter M. (2005), *Administración* (8a ed.). Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
- Salazar Aguirre, F. A. y Suarez Dulanto A. Y. (2021). *La gestión administrativa y su relación con la satisfacción del cliente en una cooperativa de ahorro y crédito de Lima durante el periodo 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. Repositorio de la Universidad Piura. <https://hdl.handle.net/11042/5192>
- Sánchez Jiménez, L. P. y Muñoz Avilés M. V. (2015). *Propuesta mejoramiento de la gestión administrativa en el Banco de Loja sucursal El Pangui* [Tesis para Licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana.
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/7702>
- Solis Cedeño, V. J. y Hidalgo Angulo, H. M. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes sector manufacturero de Manabí. *Revista ECA Sinergia*, Volumen 10(1), 59-69.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1178
- Stoner, J. A., Freeman R. E., y Gilbert D. R. (2002), *Administración* (6a ed.). Pearson.
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- Suárez Espinar, M. J. (2019). Una contemplación acerca de la Administración de empresas. *Revista Científica FIPCAEC*, Volumen 4(10), 15-34.
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.36>

- Taylor, F. W. (1888). *Los Principios de la Administración Científica de Taylor e Introducción al Fordismo* (10dma ed.). El Ateneo. https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- UCV (2020). Código de ética en investigación. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/18og2>
- Ureta Caycho, F. J. (2018). *Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://doi.org/10.19083/tesis/625160>
- Valle Bombón, J. S., Veloz Vasco, J. R., y Jiménez Zavala, J. D. (2021). La gestión administrativa y financiera y su influencia en el desarrollo empresarial. *Revista Científica FIPCAEC*, Volumen 6(4), 242-256. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/480>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Cooperativa San Francisco Javier, Rímac-Lima 2022

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Para, Reyes (2007) es el acto administrativo continuo e inseparable que se desarrolla en todo momento de la vida de la organización, en el que involucra una serie de actividades naturales las cuales se identifican planificando, controlando, dirigiendo y organizando.	La gestión administrativa es el grupo de actividades naturales empleada por los trabajadores de la Cooperativa San Francisco Javier SAC, y estas pueden ser percibidas al momento de planificar, organizar, direccionar y controlar.	PLANEACIÓN	Tipos de planeación Estrategia Objetivos Normativa	ORDINAL
			ORGANIZACIÓN	Estructura Tecnologías Jerarquía. Coordinación.	
			DIRECCIÓN	Comunicación Inducción Trabajo en equipo Liderazgo	
			CONTROL	Supervisión Medidas de control Proceso de control	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Según, Robbins y Coulter (2004) es el proceso de entender el comportamiento individual y grupal de los trabajadores que pertenecen a una organización y los elementos que también influyen en la manera con que estos desarrollan sus funciones	El desempeño laboral es el identificar el comportamiento individual y grupal con que el trabajador de la Cooperativa San Francisco Javier SAC, llevará a cabo sus funciones; por ello, los elementos que influyen en sus obligaciones condicionarán el desarrollo de su trabajo.	ACTITUDES	Conducta Resistencia al cambio Evaluación Eficiencia	ORDINAL
			SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	Satisfacción Reconocimiento Logro Beneficio	
			PRODUCTIVIDAD	Eficacia Periodos Proactividad Experiencia	
			COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Rotación Clima laboral Lealtad Persona comprometida	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones: El siguiente cuestionario tiene en consideración cuatro dimensiones, por lo que, en el que podrá expresar su sentir sobre la Gestión administrativa que se lleva en la Cooperativa San Francisco Javier. Para este fin se solicita llenar el presente instrumento marcando con un aspa (X) dentro del recuadro; asimismo, se resguardará el anonimato y reserva de sus datos.

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

CUESTIONARIOS						
Variable 1: Gestión Administrativa						
N°	ÍTEMS	VALORES DE ESCALA				
		NUNC A	CASI NUNC A	A VECE S	CASI SIEMPR E	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
PLANEACIÓN						
1	Usted conoce claramente el plan operativo institucional de la empresa					
2	Usted considera que existen estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos					
3	Usted considera que los objetivos de la empresa se cumplen de manera oportuna					
4	Usted reconoce que las normas en la empresa son claras desde un inicio.					
ORGANIZACIÓN						
5	Usted considera que existe adaptabilidad a los cambios estructurales de la empresa					
6	Usted considera que se implementan nuevas herramientas informáticas en las áreas					
7	Usted considera que la toma de decisión jerárquica incide de manera oportuna al cumplimiento de los objetivos					
8	Usted siente que existen coordinaciones constantes con los compañeros de la empresa					
DIRECCIÓN						
9	Usted considera que la comunicación en la empresa es efectiva					
10	Usted considera que los jefes de área realizan una buena inducción para el desempeño de las funciones					
11	Usted considera que la empresa fomenta el trabajo en equipo					
12	Usted considera que tiene capacidad de liderazgo para atender cualquier tipo de eventualidad					
CONTROL						
13	Usted considera que la supervisión en la empresa es la adecuada.					
14	Usted considera que existe un control riguroso de los indicadores de producción					
15	Usted considera que los plazos para la entrega de reportes son cumplidos					
16	Usted considera que existen evaluaciones constantes sobre el desempeño de los trabajadores					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: El siguiente cuestionario tiene en consideración cuatro dimensiones, por lo que, en el que podrá expresar su sentir sobre el desempeño laboral que se lleva en la Cooperativa San Francisco Javier. Para este fin se solicita llenar el presente instrumento marcando con un aspa (X) dentro del recuadro; asimismo, se resguardará el anonimato y reserva de sus datos.

CUESTIONARIOS						
Variable 1: Desempeño Laboral						
N°	ÍTEMS	VALORES DE ESCALA				
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
ACTITUDES						
1	Usted considera tener un buen control sobre sus emociones cuando se presentan retos laborales					
2	Usted considera que se adapta con facilidad a los nuevos cambios que se dan en la empresa					
3	Usted considera que la responsabilidad que asume en la empresa es parte de su motivación					
4	Usted considera que se desempeña de manera eficiente en un grupo de trabajo					
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO						
5	Usted demuestra satisfacción al cumplir con los objetivos del área					
6	Usted recibe reconocimientos al cumplimiento de los objetivos					
7	Usted considera que sus logros dependen de los incentivos que otorgue la organización					
8	Usted considera gratificante los beneficios otorgados por la organización al cumplimiento de un objetivo					
PRODUCTIVIDAD						
9	Usted demuestra eficacia al realizar trabajos de manera grupal					
10	Usted recibe un plazo adicional para realizar labores con urgencia					
11	Usted maneja una proactividad constante en cada labor dentro de la empresa					
12	Usted considera que su experiencia laboral es determinante para el cumplimiento de los objetivos					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
13	Usted demuestra una rápida adaptabilidad cuando se dan cambios de rotación					
14	Usted siente que existe un clima laboral adecuado para el cumplimiento de las funciones					
15	Usted considera que existe confidencialidad de la información manejada dentro de la empresa					
16	Usted siente compromiso en todos los niveles de la empresa					

Anexo 3: Consentimiento Informado



Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Cooperativa San Francisco Javier, Rímac – Lima, 2022"

Investigador (a) (es): LUIS ENRIQUE PALACIOS PARIONA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Cooperativa San Francisco Javier, Rímac – Lima, 2022", cuyo objetivo es: ¿Cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa San Francisco Javier, Rímac - Lima, 2022? Esta investigación es desarrollada por el estudiante (de pregrado) de la carrera profesional Administración del programa Académico Taller de Elaboración de Tesis, de la Universidad César Vallejo del campus Lima - Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución:

Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Javier

Describir el impacto del problema de la investigación.

La realidad problemática presenta es sobre, el desempeño laboral por parte de los trabajadores el cual es originado por distintos factores, teniendo como consecuencia dificultades en el desarrollo normal de las actividades dentro de la empresa y originando incumplimiento en los indicadores de producción.

Procedimiento

Si se decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Cooperativa San Francisco Javier, Rímac – Lima, 2022"
2. Esta encuesta o entrevista se dará con un tiempo estimado considerado por cada persona y se realizará de manera virtual a través de la aplicación sistemática Google Forms de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Javier. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



*Obligatorio a partir de los 18 años





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Participación Voluntaria (principio de autonomía)

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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



Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el

Investigador:

Palacios Pariona Luis Enrique, email: lpalaciospa@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor:

Huamanchumo Venegas Henry Ismael, email: henhuamanchumo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

SAN FRANCISCO JAVIER
Compañía de Ahorro y Crédito
Luis Miguel Tarazona Samolla
SE REFINA SU SERVICIO

Nombre y apellidos: Luis Miguel Tarazona Samolla

Fecha y hora: 05 de junio del 2023

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

Anexo 4: Matriz de Juicio de Expertos



Variable Gestión Administrativa

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: (Planeación)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Planeación y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
• Tipos de planeación	Se planifican efectivamente estrategias para resolver problemas eventuales	X	X	X	
	Se implementan estrategias oportunamente para el cumplimiento de los objetivos	X	X	X	
• Estrategia	Se cumple de manera oportuna con los objetivos de la organización	X	X	X	
• Objetivos	Considera que existe una buena toma de decisión en la distribución del presupuesto para cada área	X	X	X	
• Toma de decisión					



Segunda dimensión: (Organización)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Organización y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem				
• Estructura	Se demuestra adaptabilidad por parte de los trabajadores a los cambios estructurales de la organización	X	X	X	
	Se implementan nuevas herramientas informáticas en las áreas	X	X	X	
• Tecnologías	Se toman decisiones jerárquicas de manera oportuna	X	X	X	
• Jerarquía.					
• Coordinación.	Se realizan coordinaciones constantes con los compañeros de la organización	X	X	X	

Tercera dimensión: (Dirección)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Dirección y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem				
• Comunicación	Se tiene una comunicación transparente sobre las decisiones de la alta dirección	X	X	X	
• Inducción	Se brinda una inducción consiente sobre el desempeño de las funciones	X	X	X	
• Trabajo en equipo	Se logran los objetivos deseados cuando se trabaja en equipo	X	X	X	
• Liderazgo	Se demuestra en todas las áreas liderazgo para atender cualquier tipo de eventualidad	X	X	X	

Cuarta dimensión: (Control)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre el Control y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem				
• Medidas de control	Se emplean herramientas correctivas de control	X	X	X	
	Se realiza un control riguroso de los indicadores de producción	X	X	X	
• Proceso de control	Se controlan los plazos para la entrega de reportes	X	X	X	
• Monitoreo	Se controla de manera constante el desempeño funcional de los trabajadores	X	X	X	

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N°17968344



Variable Desempeño Laboral

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: (Actitud)

Objetivos de la Dimensión: (Encontrar la relación entre la Actitud y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
• Conducta	Considera que se tiene un buen control sobre sus emociones cuando se presentan retos laborales	X	X	X	
• Resistencia al cambio	Se adapta con facilidad a los nuevos cambios que se dan en la organización	X	X	X	
• Responsabilidad	Se evalúan con frecuencia las funciones extras que realizo en el área	X	X	X	
• Eficiencia	Se manejan de manera eficiente los indicadores de producción	X	X	X	

Segunda dimensión: (Satisfacción en el trabajo)

Objetivos: (Encontrar la relación entre la Satisfacción en el trabajo y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• satisfacción	Le genera satisfacción el logro de los objetivos del área	X	X	X	
• Reconocimiento	Se brindan reconocimientos al logro de los objetivos	X	X	X	
• Logro	Los aportes son beneficiosos para el cumplimiento de los objetivos	X	X	X	
• Beneficio.	Le genera satisfacción los beneficios otorgados por la organización	X	X	X	

Tercera dimensión: (Productividad)

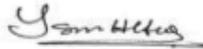
Objetivos: (Encontrar la relación entre la Productividad y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• Eficacia	Se demuestra eficacia al realizar las funciones diarias	X	X	X	
• Períodos	Se recibo un plazo adicional para realizar labores con urgencia	X	X	X	
• Proactividad	Se maneja una proactividad constante en cada área de la organización	X	X	X	
• Experiencia	La experiencia laboral es determinante para el cumplimiento de los objetivos de la organización	X	X	X	

Cuarta dimensión: (Compromiso Organizacional)

Objetivos: (Encontrar la relación entre la Compromiso Organizacional y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• Rotación	Se siente comprometido cuando se dan cambios de rotación	X	X	X	
• Clima laboral	Se siente un clima laboral adecuado para el cumplimiento de mis funciones	X	X	X	
• Lealtad	Se guarda confidencialidad de la información manejada dentro de la organización	X	X	X	
• Persona comprometida	Se percibe el compromiso en las diversas áreas de la organización	X	X	X	



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
DNI N° 17968344



Variable Gestión Administrativa

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: (Planeación)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Planeación y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de planeación • Estrategia • Objetivos • Toma de decisión 	Se planifican efectivamente estrategias para resolver problemas eventuales	X	X	X	
	Se implementan estrategias oportunamente para el cumplimiento de los objetivos	X	X	X	
	Se cumple de manera oportuna con los objetivos de la organización	X	X	X	
	Considera que existe una buena toma de decisión en la distribución del presupuesto para cada área	X	X	X	



Segunda dimensión: (Organización)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Organización y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem	✓	✓	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Tecnologías • Jerarquía. • Coordinación. 	Se demuestra adaptabilidad por parte de los trabajadores a los cambios estructurales de la organización	X	X	X	
	Se implementan nuevas herramientas informáticas en las áreas	X	X	X	
	Se toman decisiones jerárquicas de manera oportuna	X	X	X	
	Se realizan coordinaciones constantes con los compañeros de la organización	X	X	X	

Tercera dimensión: (Dirección)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Dirección y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem	✓	✓	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Inducción • Trabajo en equipo • Liderazgo 	Se tiene una comunicación transparente sobre las decisiones de la alta dirección	X	X	X	
	Se brinda una inducción consistente sobre el desempeño de las funciones	X	X	X	
	Se logran los objetivos deseados cuando se trabaja en equipo	X	X	X	
	Se demuestra en todas las áreas liderazgo para atender cualquier tipo de eventualidad	X	X	X	

Cuarta dimensión: (Control)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre el Control y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem	✓	✓	✓	✓
<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Medidas de control • Proceso de control • Evaluación 	Se emplean herramientas correctivas de control	X	X	X	
	Se realiza un control riguroso de los indicadores de producción	X	X	X	
	Se controlan los plazos para la entrega de reportes	X	X	X	
	Se controla de manera constante el desempeño funcional de los trabajadores	X	X	X	

DR. SUASNABAR UGARTE, FEDERICO ALFREDO
DNI 09078477

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: (Actitud)

Objetivos de la Dimensión: (Encontrar la relación entre la Actitud y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
• Conducta	Considera que se tiene un buen control sobre sus emociones cuando se presentan retos laborales	X	X	X	
• Resistencia al cambio	Se adapta con facilidad a los nuevos cambios que se dan en la organización	X	X	X	
• Responsabilidad	Se evalúan con frecuencia las funciones extras que realizo en el área	X	X	X	
• Eficiencia	Se manejan de manera eficiente los indicadores de producción	X	X	X	



Segunda dimensión: (Satisfacción en el trabajo)

Objetivos: (Encontrar la relación entre la Satisfacción en el trabajo y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• Satisfacción	Le genera satisfacción el logro de los objetivos del área	X	X	X	
• Reconocimiento	Se brindan reconocimientos al logro de los objetivos	X	X	X	
• Logro	Los aportes son beneficiosos para el cumplimiento de los objetivos	X	X	X	
• Beneficio.	Le genera satisfacción los beneficios otorgados por la organización	X	X	X	

Tercera dimensión: (Productividad)

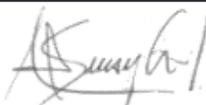
Objetivos: (Encontrar la relación entre la Productividad y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• Eficacia	Se demuestra eficacia al realizar las funciones diarias	X	X	X	
• Periodos	Se recibo un plazo adicional para realizar labores con urgencia	X	X	X	
• Proactividad	Se maneja una proactividad constante en cada área de la organización	X	X	X	
• Experiencia	La experiencia laboral es determinante para el cumplimiento de los objetivos de la organización	X	X	X	

Cuarta dimensión: (Compromiso Organizacional)

Objetivos: (Encontrar la relación entre la Compromiso Organizacional y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• Rotación	Se siente comprometido cuando se dan cambios de rotación	X	X	X	
• Clima laboral	Se siente un clima laboral adecuado para el cumplimiento de mis funciones	X	X	X	
• Lealtad	Se guarda confidencialidad de la información manejada dentro de la organización	X	X	X	
• Persona comprometida	Se percibe el compromiso en las diversas áreas de la organización	X	X	X	


DR. SUASNABAR UGARTE, FEDERICO ALFREDO
 DNI 09078477



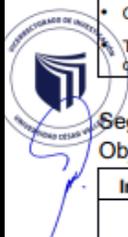
Variable Gestión Administrativa

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: (Planeación)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Planeación y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
• Tipos de planeación	Se planifican efectivamente estrategias para resolver problemas eventuales	X	X	X	
	Se implementan estrategias oportunamente para el cumplimiento de los objetivos	X	X	X	
• Estrategia	Se cumple de manera oportuna con los objetivos de la organización	X	X	X	
• Objetivos	Considera que existe una buena toma de decisión en la distribución del presupuesto para cada área	X	X	X	



Segunda dimensión: (Organización)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Organización y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem				
• Estructura	Se demuestra adaptabilidad por parte de los trabajadores a los cambios estructurales de la organización	X	X	X	
	Se implementan nuevas herramientas informáticas en las áreas	X	X	X	
• Tecnologías	Se toman decisiones jerárquicas de manera oportuna	X	X	X	
• Jerarquía.	Se realizan coordinaciones constantes con los compañeros de la organización	X	X	X	
• Coordinación.					

Tercera dimensión: (Dirección)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Dirección y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem				
• Comunicación	Se tiene una comunicación transparente sobre las decisiones de la alta dirección	X	X	X	
• Inducción	Se brinda una inducción consiente sobre el desempeño de las funciones	X	X	X	
• Trabajo en equipo	Se logran los objetivos deseados cuando se trabaja en equipo	X	X	X	
	Se demuestra en todas las áreas liderazgo para atender cualquier tipo de eventualidad	X	X	X	
• Liderazgo					

Cuarta dimensión: (Control)

Objetivos de la dimensión: (Encontrar la relación entre la Control y el Desempeño Laboral).

Indicadores	Ítem				
• Medidas de control	Se emplean herramientas correctivas de control	X	X	X	
	Se realiza un control riguroso de los indicadores de producción	X	X	X	
• Proceso de control	Se controlan los plazos para la entrega de reportes	X	X	X	
• Monitoreo	Se controla de manera constante el desempeño funcional de los trabajadores	X	X	X	

Mgr. MEZA LUCIO, ROSA ANGELA
DNI 44839331

Variable Desempeño Laboral

Dimensiones del instrumento:

Primera dimensión: (Actitud)

Objetivos de la Dimensión: (Encontrar la relación entre la Actitud y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
• Conducta	Considera que se tiene un buen control sobre sus emociones cuando se presentan retos laborales	X	X	X	
• Resistencia al cambio	Se adapta con facilidad a los nuevos cambios que se dan en la organización	X	X	X	
• Responsabilidad	Se evalúan con frecuencia las funciones extras que realizo en el área	X	X	X	
• Eficiencia	Se manejan de manera eficiente los indicadores de producción	X	X	X	



Segunda dimensión: (Satisfacción en el trabajo)

Objetivos: (Encontrar la relación entre la Satisfacción en el trabajo y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• satisfacción	Le genera satisfacción el logro de los objetivos del área	X	X	X	
• Reconocimiento	Se brindan reconocimientos al logro de los objetivos	X	X	X	
• Logro	Los aportes son beneficiosos para el cumplimiento de los objetivos	X	X	X	
• Beneficio.	Le genera satisfacción los beneficios otorgados por la organización	X	X	X	

Tercera dimensión: (Productividad)

Objetivos: (Encontrar la relación entre la Productividad y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• Eficacia	Se demuestra eficacia al realizar las funciones diarias	X	X	X	
• Periodos	Se recibo un plazo adicional para realizar labores con urgencia	X	X	X	
• Proactividad	Se maneja una proactividad constante en cada área de la organización	X	X	X	
• Experiencia	La experiencia laboral es determinante para el cumplimiento de los objetivos de la organización	X	X	X	

Cuarta dimensión: (Compromiso Organizacional)

Objetivos: (Encontrar la relación entre la Compromiso Organizacional y la Gestión Administrativa).

Indicadores	Ítem				
• Rotación	Se siente comprometido cuando se dan cambios de rotación	X	X	X	
• Clima laboral	Se siente un clima laboral adecuado para el cumplimiento de mis funciones	X	X	X	
• Lealtad	Se guarda confidencialidad de la información manejada dentro de la organización	X	X	X	
• Persona comprometida	Se percibe el compromiso en las diversas áreas de la organización	X	X	X	

Mgr. MEZA LUCIO, ROSA ANGELA
DNI 44839331

Anexo 5 Carta solicitando el permiso a la Entidad para el desarrollo del presente trabajo



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 14 de febrero del 2023

Carta N°001-2023 /LEPP-UCV-LIMA ESTE

Señor:
Lic. Luis Miguel Tarazona Zamalloa
Gerente General de la Cooperativa San Francisco Javier

Presente. -

Asunto: Se requiere permiso para realizar investigación de Tesis: RELACION ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA SAN FRANCISCO JAVIER, RIMAC - LIMA, 2022

De mi consideración:

Yo **Luis Enrique Palacios Pariona**, identificado con DNI N° 47062220 con domicilio en la Av. Canto Grande 2761 Sta. Elizabeth, 2da Etapa San Juan de Lurigancho; me es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y detallar:

Que, en mi calidad de Bachiller y encontrándome realizando el programa de titulación en modalidad taller de elaboración de tesis – Administración de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Callao, quisiera contar con su autorización y permiso para desarrollar mi investigación en su honorable y prestigiosa institución la **Cooperativa San Francisco Javier**.

Por lo expuesto, en el párrafo que antecede, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Sin más que agregar, quedo de usted a la espera de su gentil respuesta, de antemano muchas gracias

Lima, 14 de febrero del 2023


PALACIOS PARIONA LUIS ENRIQUE
DNI N° 47062220

Anexo 6 Carta de respuesta del permiso solicitando a la Entidad



SAN FRANCISCO JAVIER
Cooperativa de Ahorro y Crédito
Autorizada por la Superintendencia de Banca y Seguros
Res. SBS N° 427-06 del 06.07.06
R.U.C. 20138469019

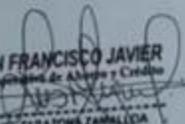
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Presente. -

Yo, Luis Miguel Tarazona Zamalloa, identificado con DNI N° 41796130 en mi calidad de Representante legal de la empresa Cooperativa San Francisco Javier SAC, con RUC 20138469019 y con domicilio legal en Av. TNTE Felipe Arancibia NRO. 565 Urb. Ventura Rossi LIMA - LIMA - RIMAC, se le otorga el permiso solicitado al señor Luis Enrique Palacios Pariona, identificado con DNI 47062220, y a su vez doy fe que se ejecute su elaboración de tesis designada con el nombre de: RELACION ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA COOPERATIVA SAN FRANCISCO JAVIER, RIMAC - LIMA, 2022.

Se expide la presente, a solicitud del interesado que al culminar la investigación se nos haga llegar el informe y guardar dicha información en confidencialidad de la organización

Lima, 14 de febrero del 2023


SAN FRANCISCO JAVIER
Cooperativa de Ahorro y Crédito
Luis Miguel Tarazona Zamalloa
GERENTE GENERAL

Anexo 7 Autorización de la organización para publicar su identidad de los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20138469019
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN FRANCISCO JAVIER	
Nombre del Titular o Representante legal:	
LUIS MIGUEL TARAZONA ZAMALLOA	
Nombres y Apellidos	DNI:
LUIS ENRIQUE PALACIOS PARIONA	47062220

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
RELACION ENTRE LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL	
Nombre del Programa Académico:	
TALLER DE ELABORACIÓN DE TESIS	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
LUIS ENRIQUE PALACIOS PARIONA	47062220

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

Lima, 14 de febrero del 2023

Firma:

LUIS MIGUEL TARAZONA ZAMALLOA

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

ANEXO 8: TABLAS

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 1

Resultados de la Valides de los Especialista

Especialista	Grado instrucción	Calificación
Dr. Huamanchumo Venegas Henry	Doctor en Administración	Aplicable
Dr. Suasnabar Ugarte, Federico Alfredo	Doctor en Administración	Aplicable
Mg. Rosa Ángela Meza Lucio	Maestra en Gestión Administrativa	Aplicable

Análisis Descriptivo

Tabla 2

Niveles de la variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	1	5,0	5,0	5,0
	MEDIA	13	65,0	65,0	70,0
	ALTA	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 3

Niveles de la dimensión de Planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	2	10,0	10,0	10,0
	MEDIA	8	40,0	40,0	50,0
	ALTA	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 4

Niveles de la dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	4	20,0	20,0	20,0
	MEDIA	10	50,0	50,0	70,0
	ALTA	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 5

Niveles de la dimensión - Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	1	5,0	5,0	5,0
	MEDIA	13	65,0	65,0	70,0
	ALTA	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 6

Niveles de la dimensión - Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	1	5,0	5,0	5,0
	MEDIA	13	65,0	65,0	70,0
	ALTA	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 7

Niveles de la variable Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	1	5,0	5,0	5,0
	MEDIA	3	15,0	15,0	20,0
	ALTA	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 8*Niveles de la dimensión - Actitud*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	2	10,0	10,0	10,0
	MEDIA	5	25,0	25,0	35,0
	ALTA	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 9*Niveles de la dimensión - Satisfacción en el Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	1	5,0	5,0	5,0
	MEDIA	6	30,0	30,0	35,0
	ALTA	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 10*Niveles de la dimensión - Productividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	1	5,0	5,0	5,0
	MEDIA	7	35,0	35,0	40,0
	ALTA	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Tabla 11*Niveles de la dimensión - Compromiso Organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	1	5,0	5,0	5,0
	MEDIA	6	30,0	30,0	35,0
	ALTA	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Análisis Inferencial

Tabla I

<i>Pruebas de normalidad</i>			
	Sharipo-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión_Administrativa	,835	20	,163
Dimensión_Palmeamiento	,970	20	,757
Dimensión_Organización	,900	20	,142
Dimensión_Dirección	,906	20	,154
Dimensión_Control	,867	20	,110
Desempeño_Laboral	,893	20	,130
Dimensión_Actitud	,914	20	,176
Dimensión_Satisfacción_en_el_trabajo	,954	20	,425
Dimensión_Productividad	,953	20	,423
Dimensión_Organizacional	,940	20	,238

Tabla 12

Prueba de Correlación entre La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral

		Gestion_Administrativa	Desempeño_Laboral
Gestion_Administrativa	Correlación de Pearson	1	,131*
	Sig. (bilateral)		,039
	N	20	20
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,131*	1
	Sig. (bilateral)	,039	
	N	20	20

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

Tabla 13

Prueba de Correlación entre La Planeación y el Desempeño Laboral

		Dimension_Planeacion	Desempeño_Laboral
Dimensión_Planeación	Correlación de Pearson	1	,747*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	20	20
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,747*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	20	20

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

Tabla 14*Prueba de Correlación entre La Organización y el Desempeño Laboral*

		Dimension_Direccion	Desempeño_Laboral
Dimensión_Organización	Correlación de Pearson	1	,154*
	Sig. (bilateral)		,037
	N	20	20
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,154*	1
	Sig. (bilateral)	,037	
	N	20	20

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

Tabla 15*Prueba de Correlación entre La Dirección y el Desempeño Laboral*

		Dimension_Direccion	Desempeño_Laboral
Dimensión_Dirección	Correlación de Pearson	1	,187*
	Sig. (bilateral)		,033
	N	20	20
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,187*	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	20	20

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

Tabla 16*Prueba de Correlación entre el Control y el Desempeño Laboral*

		Dimension_Control	Desempeño_Laboral
Dimensión_Control	Correlación de Pearson	1	,176*
	Sig. (bilateral)		,035
	N	20	20
Desempeño_Laboral	Correlación de Pearson	,176*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	20	20

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

Anexo 9:

Análisis de fiabilidad del Alfa de Cronbach

Prueba del Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Escala: Alfa de Cronbach – Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	32

Escala: Alfa de Cronbach – Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	16

Escala: Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	16

Anexo 10:
Fotografías

