



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de
la empresa Yecar M.A. Sullana 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Mitac Alama, Reyna de los Milagros (orcid.org/0000-0001-6507-6362)

ASESORA:

Mgr. Gomez Zuñiga, Cecilia Paula Luisa (orcid.org/0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Le dedico la presente Tesis a Dios, a mis padres Carlos y Dalila, porque sin su ayuda nada hubiera sido posible, gracias por confiar siempre en mí y por nunca dejarme sola. A mi hija Ivanna por ser mi motivo de inspiración, por llegar a mi vida y cambiarla por completo. También a mi hermana Adriana, por su apoyo incondicional y sus palabras tan duras de aliento. A mis abuelos que sé que allá en el cielo están muy orgullosos de mí.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haber permitido llegar hasta este momento, a mis padres por darme la oportunidad de terminar mi carrera profesional, a mi mamá por ser mi jefe de prácticas y darme la información necesaria, a mi familia por su ayuda incondicional y por haber cuidado de mi hija mientras yo estudiaba.

A la universidad Cesar Vallejo por abrirme las puertas de su campus y haberme formado con excelentes conocimientos, a los docentes que me acompañaron en este camino profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CECILIA PAULA LUISA GOMEZ ZUÑIGA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023", cuyo autor es MITAC ALAMA REYNA DE LOS MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

PIURA, 12 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CECILIA PAULA LUISA GOMEZ ZUÑIGA DNI: 03490490 ORCID: 0000-0001-7986-7608	Firmado electrónicamente por: PGOMEZZU el 13- 12-2023 00:41:28

Código documento Trilce: TRI - 0694837



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MITAC ALAMA REYNA DE LOS MILAGROS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MITAC ALAMA REYNA DE LOS MILAGROS DNI: 73591800 ORCID: 0000-0001-6507-6362	Firmado electrónicamente por: RMITACA el 13-12- 2023 20:46:23

Código documento Trilce: INV - 1429240

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización.....	9
3.3. Población, muestra y muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Método de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS.....	13
4.1. Informe de aplicación del cuestionario	13
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
8.1. Título de la propuesta.....	31
8.2. Introducción.....	31
8.3. Objetivos	32
8.4. Justificación.....	32
8.5. Matriz estratégica.....	33
8.6. Análisis FODA.....	34
8.7. Desarrollo de las estrategias.....	36
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Validez por juicio de experto</i>	11
Tabla 2. <i>Grado confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach</i>	11
Tabla 3. <i>Resultados descriptivos de la dimensión planificación</i>	13
Tabla 4. <i>Correlación de dimensión planificación con rendimiento laboral</i>	14
Tabla 5. <i>Resultado de la dimensión organización</i>	15
Tabla 6. <i>Correlación de dimensión organización con rendimiento laboral</i>	16
Tabla 7. <i>Resultado de la dimensión dirección</i>	16
Tabla 8. <i>Correlación de dimensión dirección con rendimiento laboral</i>	17
Tabla 9. <i>Resultado de la dimensión control</i>	18
Tabla 10. <i>Correlación de dimensión control con rendimiento laboral</i>	19
Tabla 11. <i>Resultado de la dimensión acciones</i>	20
Tabla 12. <i>Resultado de la dimensión comportamientos</i>	20
Tabla 13. <i>Resultado de la dimensión desempeño</i>	21
Tabla 14. <i>Correlación de variables gestión administrativa con rendimiento laboral</i>	22
Tabla 15. <i>Matriz EFI</i>	33
Tabla 16. <i>Matriz EFE</i>	34
Tabla 17. <i>FODA</i>	35

RESUMEN

Hoy en día las empresas deben preocuparse cada vez más de sus factores internos para ser cada vez más competitivas en el mercado, el objetivo del trabajo de investigación es determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023, es una investigación de tipo aplicada, con un diseño no experimental, transversal, correlacional, de enfoque cuantitativo, se utilizó la técnica de la encuesta con su respectivo cuestionario, aplicado a los 20 trabajadores (muestra), se utilizó como prueba estadística el método de Spearman, el resultado obtenido fue una correlación positiva alta con el valor de 0.858 con $p=0.001$ entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral, y se concluye que la empresa posee una gestión administrativa que llega a relacionarse de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores durante el periodo 2023.

Palabras clave: calidad, desempeño, comportamiento, organización

ABSTRACT

Nowadays, companies must worry more and more about their internal factors to be increasingly competitive in the market. The objective of the research work is to determine the relationship between administrative management and the work performance of the workers of the Yecar company. M.A. of Sullana during the period 2023, it is an applied research, with a non-experimental, transversal, correlational design, with a quantitative approach, the survey technique was used with its respective questionnaire, applied to the 20 workers (sample), used the Spearman method as a statistical test, the result obtained was a high positive correlation with the value of 0.858 with $p=0.001$ between administrative management and work performance, and it is concluded that the company has an administrative management that is related in a positively with the work performance of workers during the 2023 period.

Keywords: quality, performance, behavior, organization

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones han estado sufriendo grandes cambios de acuerdo al impacto político, económico, social, tecnológico y ambiental que se dan en los países que ellos habitan (De Souza et al, 2022). Por eso es importante que se adapten a estos cambios y no bloquearse en el pasado, como sucedió con el caso de la empresa Kodak que no se adaptaron a los cambios tecnológicos y pensaban que con su modelo de negocio tradicional y gestión administrativa que manejaba iba a competir en el mercado (Peralta et al, 2023), logrando en sí una gran crisis en su empresa llevándola a la bancarrota y así sucedió con otras empresas que en un principio dominaban el mercado y luego fracasaron (Bañuelos et al., 2012).

A nivel internacional manifiestan Güillín et al. (2022) que la gestión administrativa es muy relevante para las empresas debido a que a través de una mala implementación lleva a que el rendimiento laboral de los operarios no se dé adecuadamente y la falta de actitud de ellos hace que la organización fracase al corto plazo. Y Bonilla et al. (2018) determinan la importancia de la capacidad del rendimiento de los empleados a través de un buen de una eficaz gestión administrativa.

Las empresas a nivel nacional para poder mantenerse deben ir manejando una buena gestión administrativa, para poder lograr competir en el mercado y conociendo que siguen en alza, como lo manifiesta Tito (2022) en las organizaciones municipales hay una ineficiencia en la gestión administrativa llevando a que el desenvolvimiento laboral de los colaboradores del sector público dé mucho que hablar.

La empresa Yecar M.A. se encuentra ubicada en la ciudad de Sullana y su actividad económica es brindar servicios generales, con una visión clara de ubicarse entre las mejores empresas eléctricas de la Región, otorgando energía eléctrica de calidad. De acuerdo al diagnóstico se puede precisar que tiene algunos problemas en su gestión administrativa, siendo ellos la falta de una planificación estratégica, ineficiente organización sobre la documentación contable, dificultades en la dirección administrativa, falta de control en los ingresos, gastos de la empresa y el incumplimiento de las tareas de los

operarios; influyendo en el rendimiento laboral de los trabajadores. De acuerdo a los resultados encontrados se tomará decisiones para contrarrestar los problemas en la organización; con la intencionalidad de mejorar la gestión administrativa desde todos sus niveles: planificación, organización, dirección y control.

Con respecto a lo comentado se llegó a formular el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023? Y como problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023? ¿De qué manera se relaciona la organización y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023? ¿Cuál es la relación entre la dirección y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023? Y ¿Qué relación existe entre el control y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023?

La ejecución del actual trabajo de investigación se justifica porque es necesario conocer la relación que hay entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral que se presenta en la empresa Yecar M.A. ubicada en la ciudad de Sullana durante el periodo 2023. Con respecto al valor teórico se justifica por el deseo de profundizar y conocer más sobre los enfoques teóricos que trata el tema estudiado, teniendo la expectativa de dar nuevas explicaciones sobre correlación de las dos variables y aportando en el conocimiento de la investigación. En cuanto a la fundamentación metodológica, se determinará este estudio y otros métodos, técnicas y herramientas relevantes a la pregunta de investigación. A partir de la situación actual es necesario estudiar los problemas surgidos en la gestión administrativa de la empresa desde este año y su relación con el esfuerzo laboral. Y al referirse a la racionalidad económica, determinando la relación entre las variables de investigación, ayuda a la empresa a tomar decisiones y formular estrategias para incrementar los ingresos de capital y la rentabilidad. Además, este trabajo servirá de base para otros estudios futuros sobre el mismo tema.

Se determino como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023. Y como objetivos específicos: Identificar la relación de la planificación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023. Analizar la relación entre organización y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023. Encontrar el nivel de relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023. Y determinar la relación entre el control y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Y como Hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023. E hipótesis específicos: La planificación se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023; la organización se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023; la dirección se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023; y el control se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a las variables tomadas en el proyecto de investigación y al tipo y diseño de investigación se ha tomado en cuenta como antecedentes internacionales a Arévalo et al. (2022), quien en su investigación titulada *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado* El objetivo fue conocer la relación entre variables administrativas y desempeño laboral en la empresa investigada; el método utilizado fue un estudio correlacional básico mediante un diseño transversal no experimental con una muestra de 85 trabajadores de dos empresas seleccionadas, donde los medios técnicos fueron la encuesta y la observación in situ; resultando en una correlación positiva baja, $Rho=0,350$; se concluyó que se aceptaba la hipótesis alternativa. Es obvio que existe una correlación significativa entre las variables estudiadas y también muestra que la formalización necesita mejorar la gestión administrativa para que los operadores puedan hacer su trabajo lo mejor posible.

Por su parte Quiroga (2021) en su investigación titulada *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*, el objetivo fue determinar la relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral; el método fue un estudio básico con un diseño no experimental descriptivo transversal, utilizando métodos mixtos para recolectar información mediante los métodos de encuesta y entrevista a 20 operadores y 03 gerentes; el resultado fue que la gestión administrativa tiene una incidencia medianamente aceptable en el ejercicio laboral de los operarios; y concluye que para mejorar los indicadores de la empresa debe de haber una buena planificación y control en el desgaste emocional y físico de los trabajadores, está relacionado a la productividad.

Así también Altamarino (2019) en su investigación titulada *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral en las PYMES del sector del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua*, el objetivo es identificar la relación entre la gestión administrativa y el esfuerzo laboral en las pequeñas y medianas empresas del sector de la economía considerado; la metodología fue una investigación básica de diseño no experimental descriptiva de modalidad

bibliográfico, con un enfoque mixto, como técnica se utilizó la encuesta aplicado a una muestra de 354 colaboradores obtenido a través de un muestreo probabilístico; el resultado obtenido fue una relación significativa de 0,593 teniendo una gestión administrativa deficiente; y concluye que existe una mala gestión administrativa no permitiendo lograr un alto rendimiento laboral, recomienda que se debe de mejorar este aspecto si piensan cumplir con las metas de las organización a un corto plazo o si no puede fracasar en el mercado altamente competitivo.

Como antecedentes nacionales se tiene a Mucha (2022), quien en su investigación titulada *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021*, el objetivo es determinar el grado de correlación entre las variables de investigación encontradas en las empresas seleccionadas, el método es un diseño correlacional transversal básico, no experimental, que utiliza un enfoque cuantitativo y utiliza métodos de encuesta para recolectar información; el resultado de su estudio fue una relación de Spearman de $r=0.577$ indicando una relación directa y moderada; concluyendo que si se presenta una mejora o incremento en la gestión administrativa llegará a mejorar la productividad de la empresa, dándose también con el compromiso y eficiente participación de los operarios como los jefes de la organización, planteando estrategias negocios y gestión.

Valencia (2021) en su investigación titulada *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019*, el objetivo fue indicar y analizar las relaciones que existen entre las variables estudiadas; El método utilizado fue un estudio correlacional descriptivo no experimental básico utilizando métodos de encuesta de métodos mixtos utilizando un muestreo poblacional no probabilístico y una muestra de 58 contribuyentes. obtuvo los datos; el resultado fue que se encontró una correlación directa o positiva con el índice de intención "r" de Spearman del 66,6%; concluyeron que existe una correlación positiva moderada entre las variables y dimensiones estudiadas, todo lo cual dio resultados positivos porque la empresa ha brindado sistemas de gestión regulares y buenos de principio a fin, puede mejorar si deciden implementar una metodología de mejoras continua en el bienestar de los trabajadores para que su trabajo sea más eficiente.

Fernández (2021) en su investigación titulada *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19*, tuvo como objetivo es identificar relaciones entre las variables estudiadas en las instituciones seleccionadas; el método es un estudio puro, no experimental a nivel correlacional, mediante un enfoque hipotético-deductivo, utilizando un enfoque cuantitativo y transversal, con una muestra de 28 contribuyentes, utilizando como herramienta un cuestionario; el resultado obtenido es una correlación de Spearman positiva alta, el valor de r es 0.834 y el valor significativo es 0.000; se concluye que se acepta la hipótesis alternativa, la relación entre las dos variables es positiva y significativa y se observa su relación. El nivel alto indica que la dirección de la empresa ha hecho un trabajo suficiente e influyó plenamente en las actividades de los trabajadores, aplicando un buen trabajo de control y organización.

González et al. (2020) mencionó que la gestión administrativa es un elemento importante que debe reflejarse en el plan de cualquier organización. La coordinación y sincronización por medios sistemáticos es la base y fundamento del desarrollo empresarial. El desarrollo económico, social y tecnológico de los últimos años ha tenido un fuerte impacto social y ambiental en la población, con énfasis en las últimas décadas. Rodríguez (2022) afirmó que la gestión administrativa abarca cuatro funciones básicas: planificar, organizar, dirigir y controlar; estando en la toma de decisiones o actuar de la junta directiva de la empresa, realizando medidas de verificación y supervisión en todas las diligencias de la empresa, confirmando un uso eficiente de los recursos o bienes tangibles e intangibles que se ven involucrados en la creación de sus productos, y que la comunicación sea efectiva.

A la vez Mendoza (2017) comenta que la gestión administrativa posee un temple o forma estructurada, al ser el encargado de realizar acciones lógicas con aspectos coherentes enfocadas en alcanzar los objetivos y metas por medio que realiza funciones de dirección en el proceso administrativo: planificación, organización, mando y control. Asimismo, Ramírez (2016) menciona la inclusión de un nuevo modelo de gobernanza representativa se debe de realizar una evaluación preliminar o diagnóstico exhaustivo de la disposición actual, con el

objetivo que se reconocen todos y cada uno de los procesos administrativos que se dan en los aspectos internos de la institución y los factores claves que actúan en ellos como el personal, equipos y materiales.

Los principales conceptos de la gestión administrativa:

Planificación, viene ser el inicio de la función administrativa, consiste en tomar la iniciativa y determinación para recabar un futuro deseado tomando en cuenta la situación presente de la empresa, en ella se definen políticas, estrategias, objetivos, visión y misión que se ejecutarán en un periodo determinado de tiempo (De Almeida at, 2022).

Organización, consiste en un sistema de relacionamientos y roles con un objetivo en común para la empresa tomando en cuenta una estructura organizacional, diseño de puestos y jerarquización, con el fin de alcanzar los objetivos previamente definidos (Jerónimo et al. 2021).

Dirección, en esta tercera parte, donde se aplican los conocimientos para la toma de decisiones, analizando el comportamiento humano para determinar la formulación de estrategias de planificación, enfocando los trabajos hacia los planes trazados, por medio de un buen liderazgo, trabajo en equipo, coordinación y responsabilidad (Becerra, 2022).

Control, y como última función consiste en realizar una verificación sobre las actividades previstas y que se presenten sincronizadas con las estrategias ya planeadas y con el tiempo propuesto; tomando en cuenta la auditoria, resultados y evaluación de desempeño, con el enfoque de subsanar cualquier inconveniente y analizar datos que se han dado con referencia al cumplimiento de lo planificado, para un adecuado proceso de toma de decisiones (Mayett, 2022).

Con respecto a la teoría de la variable "Rendimiento laboral" nos menciona Cabezas y Brito (2021) que el rendimiento laboral es también llamado desempeño laboral donde se basa en evaluar si una persona o el trabajador hace bien su trabajo, formando parte de la psicología organizacional e industrial vinculándose con la persona, recalcando que es una evaluación individual

diferenciándolo de constructos de mayor alcance como el desempeño organizacional. Además, toman en cuenta que la motivación es el medidor más aceptable que se identifica en el rendimiento laboral.

Gabini (2018) menciona que el rendimiento laboral es uno de las construcciones teóricas más estudiados en la literatura de la psicología organizacional, basándose en las conductas enfocadas a la tarea como aquellas orientadas a la interpersonalmente. De acuerdo a lo mencionado se derivan tres aspectos claves: el rendimiento laboral debe basarse más en comportamiento que en resultados, incluye comportamientos que son relevantes para los objetivos organizacionales y es una variable multidimensional.

Sandoval (2019) comenta que el rendimiento laboral o desempeño laboral se considera optimo según el liderazgo, capacidad, destrezas, habilidades y la manera de gestionar el tiempo de cada uno de los trabajadores de la organización; recalca que es importante conocer cómo usar esas características para realizar diferentes funciones en sus cargos laborales de manera eficiente.

Y para apoyar en la teoría se consideran los siguientes conceptos:

Acciones, es algo que realiza una persona de manera intencionada o no, con un objetivo determinado, en un ambiente o lugar específico y se presenta un efecto como consecuencia de lo ejecutado (Da Cunha et al. 2021).

Comportamientos, viene hacer las formas que procede o se desenvuelve una persona ante una situación, de los cuales se pueden identificar cuatro tipos como son: dominante, influyente, estable y cumplidor (Burgos et al. 2023).

Desempeño, se hace referencia al rendimiento que posee una persona al momento de llevar a cabo sus tareas o funciones, teniendo en cuenta la calidad del trabajo que se da durante un determinado tiempo (Llerena y Lombardo, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación es aplicada la cual ayuda a resolver problemas dando una propuesta de mejora para la empresa (Vara, 2015). Teniendo en cuenta el concepto la presente investigación realizó un diagnóstico y preciso La relación entre la gestión administrativa y el esfuerzo laboral y la formulación de recomendaciones de mejora.

El diseño es una investigación no experimental, transversal y de nivel correlacional, debido a que no hubo manipulación de las variables para que midan sus efectos y solo se va a estudiar los hechos sucesos en que han sucedido en un determinado punto del tiempo y se determinó el grado de correlación que existe entre 2 variables en estudio (Vara, 2015). Determinar el grado de significancia de la relación entre administración y desempeño laboral en un momento dado sin manipular ninguna de las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudios son dos:

Gestión administrativa (Variable 1).

Definición conceptual: Es un elemento muy importante que se encuentra en la administración, y posee un aspecto adherido de todas las áreas de la empresa de manera ordenada bajo un cumplimiento de tareas, acontecido en los últimos años, especialmente en las últimas décadas, el sustento y base del desarrollo comercial, económico y financiero, social y tecnológico del territorio (González, 2020).

Rendimiento laboral (Variable 2)

Definición conceptual: Conocido también como el desempeño laboral, se basa en la manera de comportarse de los operarios, trazando un norte donde ellos puedan ser evaluados, llevándolos a encaminar y puedan alcanzar de manera efectiva los objetivos trazados por la organización, el aspecto principal del sistema reside en que los trabajadores tengan un rendimiento alto llevando a que aumenten los indicadores de gestión de la empresa (Sandoval, 2019).

3.3. Población, muestra y muestreo

La empresa estudiada se considera como una MYPE, en este caso la población fueron todos los trabajadores de la empresa siendo un total de 20.

La muestra es una fracción o porción característico de la población (Vara. 2015), debido al tamaño de la población, en esta situación, la muestra fue la misma cantidad de la población con un total de 20 colaboradores.

Como se mencionó la muestra es igual a la población, por lo tanto, no se utilizó ninguna técnica de muestreo, siendo en este caso todos los trabajadores que están actualmente en la empresa.

Tomando como aspectos de inclusión: todos los trabajadores de la institución, aquellos que se encuentran laborando durante el desarrollo del trabajo de investigación y que tiene un periodo mayor de 2 meses en la empresa.

Y como criterios de exclusión: aquellos que ya cesaron y que tienen menos de 2 meses en la empresa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas son acciones o medidas que realiza el investigador para tomar datos y los instrumentos son las herramientas físicas o virtuales donde se va a registrar la información recolectada (Vara, 2015). La técnica utilizada para este estudio fue: la encuesta, siendo un método que logra obtener información de fuente primaria a través de formulación de preguntas claras, precisas, objetivas y estandarizadas cuyo contenido es ordenado y coherente de; y como instrumento el cuestionario, de acuerdo a la participación del autor será un cuestionario de respuesta directa colocándose las respectivas indicaciones del desarrollo de preguntas, y de acuerdo a la estructura de preguntas será un cuestionario recategorizado cuyas alternativas graduadas tomando la escala de Likert de cinco niveles. Se realizarán dos cuestionarios uno para la variable 1 “gestión administrativa” y otro para la variable 2 “rendimiento laboral”.

Validez de constructo. Los dos cuestionarios denominados “Gestión administrativa” y “Rendimiento laboral” fueron validados por tres expertos en investigación, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1.

Validez por juicio de experto

Apellidos y nombres	Experiencia	Grado	Resultado
Mercedes Palacios de Briceño	Más de 5 años	Doctor	Alto nivel
Ericka Julissa Suysuy Chambergó	Más de 5 años	Doctor	Moderado nivel
Adrián Colomer Winter	Más de 5 años	Magister	Alto nivel

Confiabilidad. Determinar la confiabilidad de los dos cuestionarios se realizó por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach, tomando a los 20 encuestados, dando los siguientes resultados:

Tabla 2.

Grado confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach

Cuestionario	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Gestión administrativa	17	0.947
Rendimiento laboral	10	0.728

3.5. Procedimientos

Se procedió a identificar el sujeto cognoscible, ósea, la empresa o personas a estudiar para poder determinar el problema de investigación con el fin de precisar el objeto cognoscible que será reconocer la relación que hay entre las variables gestión administrativa y rendimiento laboral, precisando el tipo y diseño de investigación.

Se realizó una revisión y selección de conceptos teóricos y experiencias para lograr una comprensión más clara del tema. Realizar investigaciones autorizadas por la empresa para identificar poblaciones y muestras a las que se deben aplicar métodos y herramientas de investigación, como cuestionarios, debidamente validado y con el grado de confiabilidad aceptable de 0.947 en el

“Cuestionario de Gestión administrativa” y de 0.728 en el Cuestionario de Rendimiento laboral, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Al tener los datos se procedió analizar y determinar la correlación entre las variables estudiadas para su posterior redacción en el campo de resultados del informe de investigación y dando una propuesta de mejora para la empresa. Los resultados se discutieron con los antecedentes de investigación, luego sacar conclusiones y finalmente hacer recomendaciones relevantes.

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente de obtener los datos por medio de los cuestionarios “Gestión administrativa” y “rendimiento laboral” se llegó ordenar y tabular dicha información en tablas y hojas de cálculo, aplicándose el método de estadística descriptiva, para eso se utilizarán los softwares como: el Microsoft Excel y el Minitab llegando a identificar y analizar el nivel de relación de las variables por medio del método de Spearman; finalmente se realizó la interpretación de los datos determinando la grado de significancia que hay entre las dos variables.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se realiza de manera ordenada y transparente, donde se citan y citan los textos de otros autores y se previene el plagio de la información, se seguirán las indicaciones del docente asesor y de la Guía de desarrollo de trabajos para grados y títulos según la RVI N°062-2023-VI-UCV de la Universidad César Vallejos y de las normas que están en el formato APA 7ma edición. Además, se pidió la autorización en la empresa seleccionada (Anexo 3) para la utilización de los instrumentos a toda la población y muestra seleccionada sin inventar datos, se respetará y manejará dicha información con la responsabilidad debida (Anexo 4).

IV. RESULTADOS

Según a los datos obtenidos en el cuestionario aplicado a los 20 trabajadores de la empresa se obtuvieron los siguientes resultados.

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

Objetivo Especifico 1: Identificar la relación de la planificación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 3.

Resultados descriptivos de la dimensión planificación

Dimensión: Planificación	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. La empresa posee políticas de gestión para el desarrollo de los servicios	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
2. Conoce las estrategias que posee la empresa	0	0	0	0	2	10	3	15	15	75	20	100
3. La empresa comparte los planes administrativos	0	0	0	0	2	10	3	15	15	75	20	100
4. Tiene claro los objetivos de la empresa	0	0	0	0	2	10	2	10	16	80	20	100
5. Tiene clara la visión de la empresa	0	0	0	0	3	15	4	20	13	65	20	100
6. Tiene clara la misión de la empresa	0	0	0	0	2	10	12	60	6	30	20	100

Nota. Los resultados se obtuvieron de la aplicación del cuestionario Gestión administrativa

En la Tabla 3, se aprecia que el 75% de los trabajadores manifestó que siempre la empresa posee políticas de gestión para el desarrollo de los servicios; el 75% dice que siempre dan a conocer las estrategias que posee la empresa; el 75% mencionó que siempre la empresa comparte los planes administrativos; el 80% señalan que siempre tienen claro los objetivos de la empresa, el 65% marcaron que siempre tienen clara la visión de la empresa y el 60% concordó que casi siempre tienen clara la misión de la empresa.

Teniendo en cuenta la valoración de los empleados, encontramos que la mayoría de las personas piensa que la empresa cuenta con normas internas que regulan y determinan el comportamiento de desarrollo de los servicios en la

organización, y además desconocen cómo alcanzar las metas, problemas a resolver para mejorar los resultados del trabajo. Además, los empleados indican que comprenden la misión, la visión y los objetivos que les permiten lograrlo. se identifique con la empresa, más aún cuando consideran que la empresa comparte los planes administrativos.

Contrastación de la Hipótesis específica 1

Se plantearon las siguientes hipótesis:

Hi: La planificación se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Ho: La planificación no se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 4.

Correlación de dimensión planificación con rendimiento laboral

Correlación de Spearman			
		Planificación	Rendimiento Laboral
Planificación	Coeficiente de correlación	1.000	.671**
	Sig. (bilateral)	.	.001
	N	20	20
Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.671**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

En la Tabla 4 se muestra que la correlación es de 0.671 utilizando la escala de decisión de Spearman, se puede decir que es una correlación positiva moderada donde $p = 0.001 < 0.05$, aceptando la hipótesis alternativa de que la planificación está correlacionado positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Objetivo Especifico 2: Analizar la relación entre organización y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 5.

Resultado de la dimensión organización

Dimensión: Organización	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. La empresa posee una estructura organizacional	0	0	0	0	1	5	2	10	17	85	20	100
2. La empresa tiene un manual de diseño de puestos	0	0	0	0	1	5	1	5	18	90	20	100
3. Conoce la estructura jerárquica de la empresa	0	0	0	0	2	10	1	5	17	85	20	100

Nota. Los resultados se obtuvieron de la aplicación del cuestionario Gestión administrativa

De los datos del análisis de la dimensión organizacional en la Tabla 5, se puede ver que entre los 20 empleados encuestados, el 85% manifiesta que siempre observan que la empresa posee una estructura organizacional, el 90% dice que siempre la empresa da a conocer sobre el manual de diseño de puestos y el 85% concuerda en conocer sobre la estructura jerárquica de la empresa.

Con respecto a la segunda etapa de la gestión administrativa se aprecia que los colaboradores manifiestan que la organización tiene una presencia buena en su estructura organizacional, diseño de puestos y estructura jerárquica.

Contrastación de la Hipótesis específica 2

Y las hipótesis propuestas fueron:

Hi: La organización se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Ho: La organización no se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 6.*Correlación de dimensión organización con rendimiento laboral*

		Correlación de Spearman	
		Organización	Rendimiento Laboral
Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.598**
	Sig. (bilateral)	.	.005
	N	20	20
Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.598**	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	.
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota. Tomado de los cuestionarios de gestión administrativa y rendimiento laboral.

De la Tabla 6 se puede observar que la correlación es de 0.598 utilizando la escala de decisión de Spearman, se puede decir que es una correlación positiva moderada donde $p = 0.005 < 0.05$, aceptando la hipótesis alternativa de correlación positiva entre organizaciones con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Objetivo Especifico 3: Encontrar el nivel de relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 7.*Resultado de la dimensión dirección*

Dimensión: Dirección	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Considera que su supervisor es un buen líder	0	0	0	0	2	10	2	10	16	80	20	100
2. La empresa le enseña a trabajar en equipo	0	0	0	0	2	10	2	10	16	80	20	100
3. Su jefe coordina con usted las actividades que debe de realizar	0	0	0	0	1	5	2	10	17	85	20	100
4. Consideras que tu jefe es responsable en sus actividades	0	0	0	0	1	5	3	15	16	80	20	100

Nota: Los resultados se obtuvieron de la aplicación del cuestionario Gestión administrativa

La Tabla 7 muestra a partir de los datos del análisis de la dimensión de dirección que, entre los 20 empleados encuestados, el 80% manifiesta que siempre consideran que su supervisor es un buen líder, el 80% dice que siempre la empresa le enseña a trabajar en equipo, el 85% de los trabajadores menciona que siempre su jefe coordina con ellos las actividades que deben de realizar y el 80% concuerda que siempre consideran que su jefe es responsable en sus actividades.

Se observa que esta etapa de le gestión administrativa es buena, ya que la gran mayoría de los trabajadores manifiestan que la dirección se da siempre, siendo un buen resultado, principalmente en los aspectos de: gestión, trabajo en equipo, coordinación y responsabilidad en las diferentes áreas de la empresa.

Contrastación de la Hipótesis específica 3

Y las hipótesis propuestas fueron:

Hi: La dirección se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Ho: La dirección no se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 8.

Correlación de dimensión dirección con rendimiento laboral

Correlación de Spearman			
		Dirección	Rendimiento Laboral
Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	.632**
	Sig. (bilateral)	.	.003
	N	20	20
Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	.632**	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota: tomado de los cuestionarios de gestión administrativa y rendimiento laboral.

En la Tabla 8 se muestra que la correlación es de 0.632 y utilizando la escala de decisión de Spearman se puede decir que es una correlación moderadamente positiva donde $p = 0.003 < 0.05$ aceptando la hipótesis alternativa de una correlación positiva en la dirección con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Objetivo Especifico 4: Determinar la relación entre el control y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 9.

Resultado de la dimensión control

Dimensión: Control	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. La empresa realiza auditorias constantes	0	0	0	0	3	15	2	10	15	75	20	100
2. Usted cree que la empresa llega a cumplir con sus objetivos	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
3. La empresa realiza una evaluación de desempeño	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
4. La empresa mide los resultados de sus servicios	0	0	0	0	1	5	1	5	18	90	20	100

Nota: Los resultados se obtuvieron de la aplicación del cuestionario Gestión administrativa

A partir de los datos del análisis de la dimensión de control en la Tabla 9, se puede ver que, entre los 20 empleados entrevistados, el 75% manifiesta que siempre la empresa realiza auditorias constantes, el 75% dice que siempre creen que la empresa llega a cumplir con sus objetivos, el 75% de los trabajadores menciona que siempre la empresa realiza una evaluación de desempeño y el 90% concuerda que siempre la empresa mide los resultados de sus servicios.

En la última etapa de la gestión administrativa se puede observar que el control se da de manera positiva, aunque no posee un sistema integrado de gestión, pero manifiestan que hay presencia de auditorías internas, análisis de

los resultados y una evaluación de desempeño, aunque no se realizan de manera continua.

Contrastación de la Hipótesis específica 4

Y las hipótesis propuestas fueron:

Hi: El control se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Ho: El control no se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 10.

Correlación de dimensión control con rendimiento laboral

Correlación de Spearman			
		Control	Rendimiento Laboral
Control	Coeficiente de correlación	1.000	.681**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	20	20
Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.681**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota: tomado de los cuestionarios de gestión administrativa y rendimiento laboral.

En la Tabla 10 se muestra que la correlación es de 0.681 y usando la escala de decisión de Spearman se puede decir que es una correlación positiva moderada donde $p = 0.001 < 0.05$ aceptando la hipótesis alternativa de que existe una correlación positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Se encontraron datos sobre cada dimensión de la variable gestión administrativa observadas en los resultados de las medidas específicas, y en este punto presentamos primero los resultados. de la variable rendimiento laboral:

Tabla 11.

Resultado de la dimensión acciones

Dimensión: Acciones	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Usted llega de manera puntual a la empresa	0	0	0	0	6	30	10	50	4	20	20	100
2. Se esmera en realizar trabajos de calidad	0	0	0	0	3	15	8	40	9	45	20	100
3. Se siente motivado en la empresa	0	0	0	0	2	10	6	30	12	60	20	100
4. Usted se inhibe ante una situación inoportuna	0	0	0	0	5	25	8	40	7	35	20	100
5. Ha sufrido una crisis de estrés	0	0	0	0	5	25	5	25	10	50	20	100

Nota: Los resultados se obtuvieron de la aplicación del cuestionario Rendimiento laboral

Tabla 11. De los datos del análisis de la dimensión de acción se desprende que, entre los 20 empleados examinados, el 50% manifiesta que casi siempre llegan de manera puntual a la empresa para su jornada de trabajo, el 45% dice que siempre se esmeran en realizar trabajos de calidad, el 60% de los trabajadores menciona siempre se sienten motivados en la empresa, el 40% dicen que casi siempre se inhiben ante una situación inoportuna y el 50% concuerda que siempre han sufrido una crisis de estrés.

Las acciones que se practican en la empresa se dan con una presencia de casi siempre, tomando en cuenta: la puntualidad, calidad, motivación y estrés laboral por parte de los colaboradores.

Tabla 12.

Resultado de la dimensión comportamientos

Dimensión: Comportamientos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Usted prefiere realizar trabajos de manera individual	0	0	0	0	8	40	5	25	7	35	20	100
2. Usted trabaja de manera consciente con respecto a su seguridad laboral	0	0	0	0	3	15	5	25	12	60	20	100

3. Se comunica de manera asertiva con sus compañeros de trabajo	0	0	0	0	4	20	9	45	7	35	20	100
---	---	---	---	---	---	----	---	----	---	----	----	-----

Nota: Los resultados se obtuvieron de la aplicación del cuestionario Rendimiento laboral

Tabla 12. De los datos del análisis de la dimensión comportamientos se desprende que, entre los 20 empleados examinados, el 40% manifiesta que a veces prefieren realizar trabajos de manera individual, el 60% dice que siempre trabajan de manera consciente con respecto a su seguridad laboral y el 45% dice que casi siempre se comunica de manera asertiva con sus compañeros de trabajo.

El comportamiento es una dimensión que tiene mucha variedad en su práctica por parte de los colaboradores demostrando que no se realiza bien las condiciones de seguridad laboral y comunicación por parte de la empresa y los trabajadores demuestran su disconformidad.

Tabla 13.

Resultado de la dimensión desempeño

Dimensión: Desempeño	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1. Tiene un desempeño eficiente	0	0	0	0	3	15	8	40	9	45	20	100
2. Cree que a veces tienen un desempeño deficiente	0	0	0	0	5	25	9	45	6	30	20	100

Nota: Los resultados se obtuvieron de la aplicación del cuestionario Rendimiento laboral

De los datos obtenidos al analizar las dimensiones de desempeño de la Tabla 13, se puede observar que, entre los 20 empleados encuestados, el 45% manifiesta que siempre tienen un desempeño eficiente y el 45% dice que casi siempre creen que casi siempre tienen un desempeño deficiente.

De todas las dimensiones estudiadas en el rendimiento laboral, el desempeño, es la que presenta el mayor número de coincidencia que se da siempre o casi siempre en la organización dando un desempeño eficiente en los servicios ofrecidos.

Contrastación de la Hipótesis general

Y las hipótesis propuestas fueron:

Hi: La gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

Tabla 14.

Correlación de variables gestión administrativa con rendimiento laboral

		Correlación de Spearman	
		Gestión Administrativa	Rendimiento Laboral
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.858**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	20	20
Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	.858**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	20	20

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Nota: tomado de los cuestionarios de gestión administrativa y rendimiento laboral.

Como se muestra en la Tabla 14, la correlación es de 0.858 usando la escala de decisión de Spearman, la cual se puede decir que tiene una correlación altamente positiva, $p = 0.001 < 0.05$, aceptando la hipótesis alternativa de que la gestión administrativa están relacionadas positivamente con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.

V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación estuvo orientado a determinar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023. En la empresa se percibe ineficiencia en el manejo administrativo, falta de estrategias de marketing y bajos ingresos económicos. Aspectos que se relacionan con el rendimiento laboral lo que ha llevado a un planteamiento de objetivos y obtención de resultados los cuales se discuten a continuación:

Al hacer referencia a diferentes dimensiones de variables administrativas, esto se puede determinar que en la planificación el 75% de los trabajadores manifestó que siempre la empresa posee políticas de gestión para el desarrollo de los servicios; el 75% dice que siempre dan a conocer las estrategias que posee la empresa; el 75% mencionó que siempre la empresa comparte los planes administrativos; el 80% señalan que siempre tienen claro los objetivos de la empresa, el 65% marcaron que siempre tienen clara la visión de la empresa y el 60% concordó que casi siempre tienen clara la misión de la empresa. Demostrándose que la mayoría menciona que la planificación es buena y que tienen conocimiento sobre su desarrollo.

Sobre la dimensión organización el 85% manifiesta que siempre observan que la empresa posee una estructura organizacional, el 90% dice que siempre la empresa da a conocer sobre el manual de diseño de puestos y el 85% concuerda en conocer sobre la estructura jerárquica de la empresa. Es importante que las empresas revelen cómo están organizadas y que los empleados definan claramente sus funciones laborales.

En la dimensión dirección se observa que el 80% manifiesta que siempre consideran que su supervisor es un buen líder, el 80% dice que siempre la empresa le enseña a trabajar en equipo, el 85% de los trabajadores menciona que siempre su jefe coordina con ellos las actividades que deben de realizar y el 80% concuerda que siempre consideran que su jefe es responsable en sus actividades. La dirección es vital para que los trabajadores tengan una buena orientación en todos los aspectos de la empresa.

Y sobre la dimensión control se observa que, el 75% manifiesta que siempre la empresa realiza auditorias constantes, el 75% dice que siempre creen que la empresa llega a cumplir con sus objetivos, el 75% de los trabajadores menciona que siempre la empresa realiza una evaluación de desempeño y el 90% concuerda que siempre la empresa mide los resultados de sus servicios. El control que realiza la empresa es el adecuado a pesar de sus limitaciones al no poseer un sistema informático que le ayude de manera eficiente.

El resultado mencionado al compararlo con lo que menciona Quiroga (2021) sobre el desarrollo de una gestión administrativa es fundamental para las empresas llevando a buen desempeño competitivo en el mercado, debido a que en los últimos años se ha estado gran importancia en este aspecto.

La aportación que también Altamarino (2019) menciona, si se da una mala gestión administrativa las empresas no llegaran a sobresalir y terminarían quebrando al corto o mediano plazo, siendo un factor muy importante, hay que tener en cuenta que las empresas ahora se realizan de manera improvisada y se gestionan sin tener conocimientos previos sobre el manejo administrativo.

Considere las dimensiones de las variables de rendimiento laboral se llegó a precisar que en la dimensión acciones el 50% manifiesta que casi siempre llegan de manera puntual a la empresa para su jornada de trabajo, el 45% dice que siempre se esmeran en realizar trabajos de calidad, el 60% de los trabajadores menciona siempre se sienten motivados en la empresa, el 40% dicen que casi siempre se inhiben ante una situación inoportuna y el 50% concuerda que siempre han sufrido una crisis de estrés. El nivel más alto no es el que predomina en esta dimensión, los trabajadores comparten su decisión en los 3 últimos niveles, recalando que los trabajadores si han sufrido de estrés en su trabajo.

En la dimensión comportamientos, el 40% manifiesta que a veces prefieren realizar trabajos de manera individual, el 60% dice que siempre trabajan de manera consciente con respecto a su seguridad laboral y el 45% dice que casi siempre se comunica de manera asertiva con sus compañeros de trabajo. En este tipo de trabajo que realizan es importante la seguridad y los trabajadores lo tienen bien claro.

Y en la dimensión desempeño se observa que, el 45% manifiesta que siempre tienen un desempeño eficiente y el 45% dice que casi siempre creen que casi siempre tienen un desempeño deficiente. Y con referencia al desempeño son conscientes que su desempeño no es el adecuado.

Comparando los resultados con lo mencionado por Arévalo et al. (2022) donde el rendimiento laboral de los trabajadores también es alto en la empresa estudiada, pero se ve afectada por varios factores como la implementación de estrategias de motivación económica, ascensos y promoción laboral, se practica un buen trabajo en equipo, la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados y sus familias, pero la principal causa es la gestión administrativa que se practica en ella.

Cabezas y Brito (2021) aportan que es importante medir el rendimiento laboral de las empresas por medio de indicadores de gestión productiva y si se presentan de manera deficiente hay que plantear métodos de mejora, realizando un diagnóstico previo levantando información cuantitativa y cualitativa, con ello se pueda generar la implementación de estrategias de gestión administrativa, con un plan de seguimiento y control.

De acuerdo a los resultados del grado de correlación se puede observar que comparado con los resultados de Fernández (2021) las variables del estudio de gestión administrativa y desempeño laboral muestran una correlación Rho de Spearman de 0.858, la cual es una correlación muy positiva. Obteniendo un valor de $r=0.834$, se puede decir que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables probadas debido a la gestión administrativa implementada por la empresa que estudio tiene una mejor trabajo interno por parte de sus directivos y jefes de las distintas áreas, además se puede analizar e identificar que las dimensiones se relación de manera positiva media-alta con referencia al desempeño laboral de los operarios, respondiendo adecuadamente a la implementación de un plan de motivación económico.

Si analizamos los resultados obtenidos por Valencia y Solano (2021) cuyo valor de relación "r" Spearman del 66.6%, el Altamarino (2019) con una relación de 0,593 y el de Mucha (2022) con un valor de $r=0.577$ se logran identificar en estos tres trabajos de investigación que su correlación es estimada como positiva

considerable, aunque es ligeramente menor al resultado de Fernández teniendo también una relación directa entre sus variables de estudios. Al examinar la información de estos antecedentes se puede identificar que tienen algo en común, los cuales son: una comunicación regular por parte de los operarios con sus jefes o encargados de las áreas, no presentan un sistema integrado informático que faciliten en comprar y obtener los recursos o suministros que la empresa necesita para crear sus productos y servicios, hay problemas en el área contable y administrativa por la falta de eficiencia en sus actividades, porque se generan cuellos de botella en el proceso de atender un servicio y en el pago, y además no presentan un plan de promoción profesional para que los trabajadores puedan ascender en sus puestos de trabajo.

Arévalo et al. (2022) encontró que la relación entre liderazgo administrativo y desempeño laboral resultó en $Rho = 0.350$, lo que mostró una relación positiva moderada; Quiroga (2021) también mencionó que el liderazgo administrativo tiene un impacto moderado en el desempeño. trabajadores de las empresas que estudié. Como se puede observar, el nivel de correlación es el más bajo entre los antecedentes mencionados en este proyecto. de investigación, y examinándolo, se pudo encontrar que la empresa que ha estudiado Arévalo et al. se practica una administración regular, con una comunicación irregular por que los operarios no sienten que se les escuche o temen en cuenta al aportar sus opiniones o propuestas de mejora, hay regularidades en el área de administración, los jefes no presentan el dote de liderazgo y no se preocupan mucho por sus trabajadores, enfocándose mucho en la producción.

Con referencia a lo demostrado en la correlación de la planificación con el rendimiento laboral en la empresa estudiada cuyo resultado Rho de Spearman fue de 0.671, siendo de manera positiva moderada, debido a la irregularidad de la planificación, como lo manifiesta también Quiroga (2021) que la institución que realizo su investigación encontró que no tenía bien definido un plan de operaciones de actividades y que no tenía claro los indicadores de acuerdo a la ejecución de servicios que ofrecían, además que los trabajadores no conocían la filosofía y objetivos organizaciones de la empresa, por eso recomendó que deben de realizar una inducción al momento de la incorporación de un nuevo

trabajador a la empresa y además de charlas de orientación para que los trabajadores se identifiquen con la empresa.

En la correlación de la dimensión organización con la variable rendimiento laboral Rho de Spearman fue de 0.598 siendo positivo moderado, aunque la empresa presenta problemas en el área contable y administrativa, como mal organizados los documentos contables: boletas, facturas, órdenes de pago, entre otros, y administrativos: flujogramas de procesos, servicios de ventas, entre otros; encontrando lo investigado por Altamarino (2019) aunque si correlación fue positiva, la implementación del punto organizacional también presenta algunas dificultades como el mapeo de procesos, ya que no presentaba alguna modificación donde se encuentre esta información, pero sus demás aspectos organizacionales si estaban bien plasmados, y tomando como ejemplo que sus documentos estaban debidamente clasificados, organizados y actualizados para que se dé una búsqueda rápida de información. Considerando este aspecto la empresa debe de realizar una auditoría interna para diagnosticar la documentación que se tiene y así proceder a mejorar en la organización.

Del resultado obtenido sobre la correlación de la dirección con el rendimiento laboral Rho de Spearman fue de 0.632 considerada positiva moderado, a pesar que se presenta un buen liderazgo no es considerado suficiente por parte de los operarios y además de la responsabilidad que se presenta en el área contable por la gestión documental, tomando como referencia la investigación de Fernández (2021) donde describe que la dirección que se presentó en su investigación fue muy buena debido a que en ese momento se presentó el covid-19 el cual afecto a varias empresas e instituciones de manera negativa o positiva y las entidades educativas debían de tomar decisiones de manera rápida para que los alumnos no se retrasen en sus clases y no haya problemas en el calendario académico, ofreciendo un buen servicio.

Por eso, las decisiones y el liderazgo que se tomaban en la etapa de dirección en la gestión administrativa, eran realizadas por personas que se encontraban capacitadas y con un buen principio de trabajo en equipo para que los demás trabajadores puedan seguirlos y aceptar las recomendaciones que los jefes o directivos tomaban. Por eso la empresa Yecar M.A. debe de mejorar en

la dirección y manejo de liderazgo que presentan sus jefes, con el fin de motivar a sus trabajadores y hacerlos trabajar en equipo orientándolos a resultados.

Y en la dimensión de control y resultados de correlación de referencia al rendimiento laboral Rho de Spearman fue de 0.681 siendo positivo moderado, aunque no posee un sistema informático o digital de seguimiento de procesos o servicios, llegando a generar problemas en el desarrollo del servicio ofrecido a los clientes, y comparando con la investigación de Mucha (2022) siendo también una institución privada se puede analizar que ellos si tienen bien implementando mecanismos de control, aunque les demando tiempo y dinero en su implementación pero les trajo muchas mejoras en el desempeño laboral de los operarios y en el servicio ofrecido a sus clientes.

VI. CONCLUSIONES

Con base en el propósito y la investigación realizada, analizando la relación entre la administración y sus dimensiones y el rendimiento laboral, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. Se ha demostrado que el nivel de correlación entre la planificación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023, es de 0.671 donde $p = 0.001 < 0.05$ y tomando la escala de decisión de Spearman se puede decir que es una correlación positiva moderada.
2. Se ha demostrado que el nivel de correlación entre la organización con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023, es de 0.598 donde $p = 0.005 < 0.05$ y tomando la escala de decisión de Spearman se puede decir que es una correlación positiva moderada.
3. Se ha demostrado que el nivel de correlación entre la dirección con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023, es de 0.632 donde $p = 0.003 < 0.05$ y tomando la escala de decisión de Spearman se puede decir que es una correlación positiva moderada.
4. Se ha demostrado que el nivel de correlación entre el control con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023, es de 0.681 donde $p = 0.001 < 0.05$ y tomando la escala de decisión de Spearman se puede decir que es una correlación positiva moderada.
5. Se ha demostrado que el nivel de correlación entre la gestión administrativa con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023, es de 0.858 donde $p = 0.001 < 0.05$ y tomando la escala de decisión de Spearman se puede decir que es una correlación positiva alta.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar una investigación y análisis más exhaustivo en la verificación de los procedimientos administrativos implementados por la empresa, para aquellos que funcionan bien se deban de mantener y de mejorar en aquellos que sean necesarios, tomando en cuenta la expectativa que tenga el cliente.
2. En la fase administrativa se debe establecer una amplitud de procesos para que la empresa mantenga un buen desempeño de los empleados para que pueda alcanzar efectiva y eficientemente las metas y objetivos del programa, lo que se reflejará en los resultados de sus métricas.
3. Los trabajadores, especialmente sus gerentes, deben recibir capacitaciones o charlas sobre temas como liderazgo, motivación, Excel, etc., para fortalecer sus habilidades duras y blandas, mejorando así el desempeño de los miembros de la empresa, mejorando así la calidad de los servicios prestados.
4. Implementar una metodología de calidad, por ejemplo, el método Kaizen con la meta de encontrar la mejora continua dentro del sistema organizacional de la empresa, eso va a traer consigo un buen clima laboral, mayor motivación por parte de los trabajadores, productividad laboral, entre otros. Además, que este método no es tan complejo en implementarlo y se realiza paso a paso demostrando resultados inmediatos de manera progresiva.
5. Hoy en día los sistemas informáticos se han ido implementando y creciendo de manera exponencial en las empresas, a través de la creación de un software, aplicación móvil o medios digitales con el fin de mejorar el seguimiento de los indicadores, procesos y servicios que ofrece la empresa, por eso, se recomienda que la presente institución también incorpore un sistema con el fin de hacer seguimiento en todos sus procesos, tener resultados inmediatos de sus indicadores, para poder tomar decisiones rápidas y si hay dificultades tratar de mejorarlos en ese mismo instante.

VIII. PROPUESTA

8.1. Título de la propuesta

Estrategias de gestión administrativa para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023.

8.2. Introducción

El manejo administrativo en las empresas es de vital importancia, para poder mantenerse o sobresalir en un mercado competitivo, llevándolo a realizar distintas gestiones y estrategias con el fin de incrementar sus ingresos económicas y clientes.

La gestión debe entenderse como un proceso, que es una forma sistemática, organizada de desarrollar actividades, operaciones orientadas a objetivos, también considerada como un proceso mediante el cual se diseñan y mantienen los sistemas. Un entorno en el que un grupo de personas trabajan eficientemente para lograr un objetivo determinado.

La gestión surge como un elemento esencial de cualquier organización porque los gerentes son responsables de tomar acciones que contribuyan al logro de las metas del grupo. Los gerentes crean y mantienen un entorno donde los empleados pueden trabajar juntos para lograr las metas de manera efectiva gestionando los diversos recursos productivos de la empresa.

Sin embargo, es importante recordar que la cultura corporativa es la clave para comprender los problemas de identidad corporativa. Esto representa un aspecto profundo y complejo que no se puede cambiar de la noche a la mañana para adaptarse al contexto organizacional.

Los gerentes deben considerar coordinar el trabajo de otros de manera efectiva, eficiente mientras realizan actividades y funciones específicas. El desarrollo del trabajo de un directivo requiere de cuatro funciones básicas: planificación, organización, dirección de la acción y control y al estudiar la gestión se deben dividir cinco funciones de gestión (planificación, organizar, integrar, dirigir y controlar los recursos humanos).

La administración es la más importante tanto en la administración pública como en la privada. Ambos requieren técnicas organizacionales gerenciales para adquirir recursos y por lo tanto se dividen en cuatro fases: planificación, organización, mando y control.

Como se pueda analizar y deducir la empresa estudiada está pasando por una mala gestión administrativa, por ende, existe la necesidad de realizar estrategias de gestión administrativa para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A.

8.3. Objetivos

Objetivo general

Diseñar estrategias de gestión administrativa para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023. Los objetivos específicos fueron:

- a) Mejorar e incrementar las alianzas estratégicas con otras empresas aprovechando la variedad de servicios que posee.
- b) Realizar un adecuado plan estratégico de marketing, utilizando las distintas fuentes o canales de comunicación como medios digitales.
- c) Capacitar e implementar un sistema informático que ayude afrontar problemas en la cadena de suministros.
- d) Mejorar la gestión administración previniendo la presencia de nuevos competidores.

8.4. Justificación

Es importante el desarrollo de la presente propuesta, como se mencionó anteriormente la empresa está pasando por serios problemas en su gestión administrativa llevando a que el rendimiento laboral de los trabajadores no sea el adecuado, se puede observar de acuerdo al diagnóstico investigado que la empresa tiene: una falta de comunicación y organización entre el encargado con las demás áreas, mal manejo en el desarrollo de presupuesto con respecto a la documentación, facturas y registro de compras y no tiene un plan de marketing, solo dejando que se hagan conocido por medio de recomendaciones.

La empresa necesita sobresalir del mercado tan competitivo que se presenta, mejorar sus ingresos económicos y rentabilidad si desea tener más años en actividad o lograr su visión planteada. Con todo lo mencionado la empresa necesita plantear una secuencia de estrategias de manera inmediata.

8.5. Matriz estratégica

Tabla 15.

Matriz EFI

Matriz EFI			
Instrucciones:			
Peso: 0.0 = No importante / 1.0 = Absolutamente importante			
Calificación: 1 = Debilidad menor / 2 = Debilidad mayor / 3 = Fuerza menor / 4 = Fuerza mayor			
Factores	Pes.	Cal.	Total
Fortalezas			
- Mas de 6 años de experiencia	0.1	3	0.3
- Personal capacitado en el desarrollo de sus actividades	0.1	4	0.4
- Equipos y sistemas innovadores	0.1	3	0.3
- Variedad de servicios ofrecidos orientados a la electricidad	0.12	4	0.48
- Los trabajadores se encuentran motivados	0.08	2	0.16
Debilidades			
- Falta de estrategias de marketing	0.12	3	0.36
- Ineficiente manejo administrativo	0.12	4	0.48
- Problemas con la atención al cliente	0.1	3	0.3
- No cuenta con página web	0.08	2	0.16
- Falta de personal	0.08	1	0.08
	1	-	3.02

De acuerdo a la evaluación de los factores internos, se valorizó en 3.02 puntos, donde las fortalezas mostro un valor de 1.64 puntos y las debilidades de 1.38 puntos. De esta manera, la empresa Yecar M.A. de Sullana, debe de aprovechar sus fortalezas y contrarrestar sus debilidades a través de la implementación de estrategias de gestión administrativa para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores.

Tabla 16.*Matriz EFE*

Matriz EFE			
Instrucciones:			
Peso: 0.0 = No importante / 1.0 = Absolutamente importante			
Calificación: 1 = Amenaza menor / 2 = Amenaza mayor / 3 = Oportunidad menor / 4 = Oportunidad mayor			
Factores	Pes.	Cal.	Total
Oportunidades			
- Incremento en la demanda	0.1	4	0.4
- Aceptación de diferentes métodos de pago	0.04	4	0.16
- Realizar alianzas estratégicas con otras empresas	0.08	4	0.32
- Política estable del gobierno nacional	0.08	3	0.24
- Estabilidad económica en el país	0.06	3	0.18
- Implementación de canales de comunicación	0.06	4	0.24
- Mejoramiento en las herramientas digitales y tecnológicas	0.08	3	0.24
Amenazas			
- Ingresos de nuevos competidores	0.12	2	0.24
- Poco interés por la población en adquirir el servicio	0.1	2	0.2
- Problemas en la cadena de suministros	0.12	3	0.36
- Incremento en los precios de los suministros y accesorios	0.08	2	0.16
- Inseguridad en el país y la región	0.08	3	0.24
	1	-	2.98

En referencia a la evaluación de los factores externos, resulto un valor de 2.98 puntos, donde las oportunidades se identificó un valor de 1.78 puntos y las amenazas de 1.20 puntos. Demostrando que el valor del factor positivo supera a lo negativo, tomando en cuentas las oportunidades que se presentan para la empresa Yecar M.A. de Sullana y poder realizar planes de prevención ante la presencia de las amenazas.

8.6. Análisis FODA

El producto que se genera por medio de la matriz FODA, luego de la formulación y análisis de cada uno de sus factores, son las propuestas de

estrategias que ayudara a la empresa Yecar M.A. de Sullana, como se detalla a continuación:

Tabla 17.

FODA

	Fortalezas	Debilidades
<p>FODA</p> <p>Oportunidades: O1: Incremento en la demanda. O2: Aceptación de diferentes métodos de pago. O3: Realizar alianzas estratégicas con otras empresas O4: Política estable del gobierno nacional. O5: Estabilidad económica en el país. O6: Implementación de canales de comunicación. O7: Mejoramiento en las herramientas digitales y tecnológicas.</p>	<p>F1: Mas de 6 años de experiencia F2: Personal capacitado en el desarrollo de sus actividades F3: Equipos y sistemas innovadores F4: Variedad de servicios ofrecidos orientados a la electricidad F5: Los trabajadores se encuentran motivados</p>	<p>D1: Falta de estrategias de marketing D2: Ineficiente manejo administrativo D3: Problemas con la atención al cliente D4: No cuenta con página web D5: Falta de personal</p>
	<p>F – O: Mejorar e incrementar las alianzas estratégicas con otras empresas aprovechando la variedad de servicios que posee.</p>	<p>D – O: Realizar un adecuado plan estratégico de marketing, utilizando las distintas fuentes o canales de comunicación como medios digitales.</p>
<p>Amenazas: A1: Ingresos de nuevos competidores. A2: Poco interés por la población en adquirir el servicio. A3: Problemas en la cadena de suministros. A4: Incremento en los precios de los suministros y accesorios. A5: Inseguridad en el país y la región.</p>	<p>F – A: Capacitar e implementar un sistema informático que ayude a afrontar problemas en la cadena de suministros.</p>	<p>D – A: Mejorar la gestión administrativa previniendo la presencia de nuevos competidores.</p>

8.7. Desarrollo de las estrategias

La propuesta de mejora sobre estrategias de gestión administrativa para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023, se desintegra en el desarrollo de las siguientes estrategias:

Estrategias F - O: Mejorar e incrementar las alianzas estratégicas con otras empresas aprovechando la variedad de servicios que posee.

a. Descripción

La estrategia se enfoca que gracias a la variedad de servicios eléctricos que posee la empresa como: conexión, mantenimiento, reparación de cableado eléctrico, equipos, maquinas, entre otros, poder armar alianzas con empresas que requieran este servicio y con empresas proveedoras que puedan ofrecer los insumos o materiales.

b. Metas

- Reducir costos sobre compras de insumos en un 15%
- Tener un flujo continuo de trabajo en todo el año, con 3 proyectos cada mes.

c. Tácticas

- Firmar contratos a largo plazo con proveedores.
- Firmar contratos a largo plazo con empresas que requieran nuestros servicios, por ejemplo, empresas inmobiliarias, exportadoras y municipalidades.
- Mejorar en el servicio ofrecido, hacerlo más eficiente

d. Programa estratégico

El planteamiento de la estrategia mejorar e incrementar las alianzas estratégicas con otras empresas aprovechando la variedad de servicios que posee, estará a cargo del gerente general y con el apoyo de un asesor legal externo para no tener problemas posteriores en el cumplimiento de los contratos.

e. Cronograma de actividades

Actividades	Ene-24				Feb-24				Dic-24			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Realizar una lista de nuevos proveedores y clientes	■	■	■									
Programación de reuniones			■	■	■	■						
Planteamiento de propuestas y firma de contratos				■	■	■	■					
Renovación con los actuales proveedores y clientes	■	■	■	■								
Revisión y firma de renovación contractual										■	■	■

f. Costos incurridos

Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario		Costo Parcial	
Materiales requeridos					S/	99.70
Hojas A4	Mill.	2	S/	13.00	S/	26.00
Lapiceros	Doc.	1	S/	4.20	S/	4.20
Resaltador	Unid.	3	S/	4.50	S/	13.50
Fólderes	Paq.	10	S/	3.80	S/	38.00
Perforador	Unid.	1	S/	18.00	S/	18.00
Servicios requeridos					S/	3,300.00
Transporte	Pasajes	3	S/	300.00	S/	900.00
Abogado	Unid.	1	S/	2,000.00	S/	2,000.00
Notario	Firmas	10	S/	40.00	S/	400.00
Total					S/	3,399.70

g. Viabilidad

La ejecución de la estrategia de mejorar e incrementar las alianzas estratégicas con otras empresas aprovechando la variedad de servicios que posee tiene un presupuesto de S/ 3,399.70 (tres mil trescientos noventa y nueve y 70/100 soles), será una inversión positiva si se concreta los 5 contratos, además la empresa si cuenta con los recursos económicos y financieros.

Estrategias D - O: Realizar un adecuado plan estratégico de marketing, utilizando las distintas fuentes o canales de comunicación como medios digitales.

a. Descripción

La estrategia se enfoca que gracias a las distintas fuentes o canales de comunicación como medios digitales que existen en la actualidad: redes sociales (Facebook, WhatsApp, entre otros), correos electrónicos, YouTube, página web, entre otros se genere un plan de marketing utilizando estos medios.

b. Metas

- Aumentar los clientes en un 40%.
- Incrementar las personas interesadas por adquirir el servicio en 60%

c. Tácticas

- Contratar a un especialista en el manejo de medios digitales.
- Crear las plataformas virtuales para promocionar a la empresa.
- Ampliar el alcance de ofrecer el servicio.

d. Programa estratégico

El planteamiento de la estrategia realizar un adecuado plan estratégico de marketing, utilizando las distintas fuentes o canales de comunicación, estará a cargo del jefe administrativo y trabajará en conjunto con el especialista del manejo de redes sociales.

e. Cronograma de actividades

Actividades	Ene-24				Feb-24				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
Elaboración del plan de marketing	■								
Revisión y aprobación del plan de marketing				■					
Elegir las plataformas virtuales o medios digitales					■				
Diseño y lanzamiento publicitario por las plataformas elegidas						■			

f. Costos incurridos

Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial	
Materiales requeridos				S/	2,585.00
Laptop	Unid.	1	S/ 2,500.00	S/	2,500.00
Mouse	Unid.	1	S/ 45.00	S/	45.00
Dispositivo USB	Unid.	1	S/ 40.00	S/	40.00
Servicios requeridos				S/	2,200.00
Diseñador gráfico	Unid.	3	S/ 1,500.00	S/	4,500.00
Plataforma virtual	Unid.	1	S/ 150.00	S/	150.00
Promocionar	Mes	11	S/ 50.00	S/	550.00
Total				S/	4,785.00

g. Viabilidad

La ejecución de la estrategia de realizar un adecuado plan estratégico de marketing, utilizando las distintas fuentes o canales de comunicación como medios digitales, tiene un presupuesto de S/ 4,785.00 (cuatro mil setecientos ochenta y cinco y 00/100 soles), la inversión se puede manejar controlando el gasto en la promoción o publicidad, además que los materiales requeridos serán solo un gasto a largo plazo y se puede financiar la compra de la laptop por medio de compra de crédito.

Estrategias F - A: Capacitar e implementar un sistema informático que ayude afrontar problemas en la cadena de suministros.

a. Descripción

La estrategia se enfoca que, si se presentará un problema en la cadena de suministros, como la falta de adquisición de suministros, para prevenir ese problema se necesitaría implementar un sistema informático que ayude a controlar la logística o cantidad de recursos que se presentan en almacén.

b. Metas

- Aumentar la eficacia del servicio en un 20%
- Controlar la rotación de suministros.
- Codificar el 100% de los bienes.

c. Tácticas

- Implementar un código de barras y colocarlos en todos los bienes.
- Capacitar al personal en el manejo logístico y almacén
- Hacer auditorías internas 4 veces al año.
- Agregar en el sistema el control de comprobantes de pago

d. Programa estratégico

El planteamiento de la estrategia de capacitar e implementar un sistema informático que ayude afrontar problemas en la cadena de suministros, lo tendrá a cargo el jefe administrativo, el contador y el encargado del almacén.

e. Cronograma de actividades

Actividades	Ene-24				Feb-24			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Crear código de barras y colocarlos en todos los bienes	■	■						
Diseño e implementación del sistema		■	■	■				
Realizar una auditoria preliminar			■	■				
Agregar un sistema de control de comprobantes de pago					■	■	■	
Capacitar al personal en el uso								■

f. Costos incurridos

Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
Materiales requeridos				S/ 2,585.00

Laptop	Unid.	1	S/ 2,500.00	S/ 2,500.00
Mouse	Unid.	1	S/ 45.00	S/ 45.00
Dispositivo USB	Unid.	1	S/ 40.00	S/ 40.00
Etiquetas	Paq.	10	S/ 12.00	S/ 120.00
Servicios requeridos				S/ 3,000.00
Ingeniero informático	Unid.	1	S/ 3,000.00	S/ 3,000.00
Total				S/ 5,585.00

g. Viabilidad

La ejecución de la estrategia de realizar la capacitación e implementación de un sistema informático que ayude afrontar problemas en la cadena de suministros, tiene un presupuesto de S/ 5,585.00 (cinco mil quinientos ochenta y cinco y 00/100 soles), la empresa si cuenta con los recursos y financiamiento para la adquisición de los materiales requeridos a través de crédito financiero.

Estrategias D - A: Mejorar la gestión administración previniendo la presencia de nuevos competidores.

a. Descripción

La estrategia se enfoca que se debe de mejorar toda la gestión administrativa en todas sus etapas (planificación, organización, dirección y control) inculcada y liderada por el gerente general, para fortalecerse ante la presencia de nuevos competidores, ya que se encuentra en un mercado muy atractivo por su crecimiento que está surgiendo en los últimos años.

b. Metas

- Mejorar el nivel de planificación en un 25%
- Incrementar el nivel de organización en un 20%
- Aumentar el nivel de dirección en un 15%
- Mejorar el nivel de control en un 20%

c. Tácticas

- Realizar un adecuado plan tomando en cuenta en la metodología del ciclo de Deming.

- Organizar toda la documentación y procedimientos de las tareas de los trabajadores.
- Capacitar a los jefes en temas de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, entre otros temas.
- Utilizar indicadores de gestión para controlar el avance y alcance de las tareas.

d. Programa estratégico

El planteamiento de la estrategia de mejorar la gestión administración previniendo la presencia de nuevos competidores, lo tendrá a cargo el gerente general y el jefe administrativo.

e. Cronograma de actividades

Actividades	Ene-24				Feb-24			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Analizar los datos del año pasado	■	■	■					
Realizar un adecuado plan del manejo administrativo		■	■	■				
Comunicar a todo el personal sobre el plan			■	■				
Capacitar al personal					■	■		
Revisar el plan y establecer si necesita algún cambio							■	■

f. Costos incurridos

Categorías	Med.	Cant.	Costo Unitario	Costo Parcial
Materiales requeridos				S/ 135.70
Hojas A4	Mill.	2	S/ 13.00	S/ 26.00
Lapiceros	Doc.	1	S/ 4.20	S/ 4.20
Resaltador	Unid.	3	S/ 4.50	S/ 13.50
Fólderes	Paq.	10	S/ 3.80	S/ 38.00
Engrampador	Unid.	1	S/ 15.00	S/ 15.00
Grapas	Caja	3	S/ 7.00	S/ 21.00
Perforador	Unid.	1	S/ 18.00	S/ 18.00
Servicios requeridos				S/ 1,500.00
Asesoramiento	Unid.	1	S/ 1,500.00	S/ 1,500.00
Total				S/ 1,635.70

g. Viabilidad

La ejecución de la estrategia de mejorar la gestión administración previniendo la presencia de nuevos competidores, tiene un presupuesto de S/ 1,635.70 (mil seiscientos treinta y cinco y 70/100 soles), la empresa si cuenta con los recursos y financiamiento para la adquisición de los bienes requeridos.

8.8. Resumen de las estrategias

Empresa Yecar M.A. de Sullana		
	Detalle	Costo
Estrategia F – O	Mejorar e incrementar las alianzas estratégicas con otras empresas aprovechando la variedad de servicios que posee	S/ 3,399.70
Estrategia D – O	Realizar un adecuado plan estratégico de marketing, utilizando las distintas fuentes o canales de comunicación como medios digitales	S/ 4,785.00
Estrategia F – A	Capacitar e implementar un sistema informático que ayude afrontar problemas en la cadena de suministros	S/ 5,585.00
Estrategia D – A	Mejorar la gestión administración previniendo la presencia de nuevos competidores	S/ 1,635.70
Total		S/ 13,769.70

Para la ejecución de la propuesta de mejora sobre Diseñar estrategias de gestión administrativa para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023, se necesita un total de S/ 13,769.70 (trece mil setecientos sesenta y nueve y 70/100 soles).

REFERENCIAS

- Altamirani, K. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral en las Pymes del sector del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnico de Ambato.
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 1-14.
- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*.
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R., & Espinoza, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of Business and entrepreneurship*, 46-54.
- Bañuelos, J., Pérez-Novelo, R., & Vega, E. (2012). Factores clave de auge y declive de Kodak: del paradigma analógico al digital. *Razón y Palabra*.
- Becerra, M. (2022). Afectaciones en la gestión administrativa de las instituciones de educación superior por la covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14.
- Bedriñana, J., & Saavedra, M. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del hospital Vitarte – Lima 2018. *Revistas - Universidad Ricardo Palma*, 92-99.
- Bonilla, D., Macero, R., & Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Conrado*, 268-273.
- Burgos, D., Lozano, F., & Fonseca, D. (2023). Fortalecimiento empresarial en asociaciones apícolas: estudio de caso Asociación “Panaldemiel” del municipio de de caso Asociación “Panaldemiel” del municipio de. *Rev. U.D.C.A Act. & Div. Cient*, 10. Obtenido de

<http://www.scielo.org.co/pdf/rudca/v25n1/0123-4226-rudca-25-01-e2203.pdf>

Cabezas, C., & Brito, J. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento*, 742-761.

Calizaya, J., & Bellido, R. (2020). Clima organizacional y rendimiento laboral en servidores administrativos de una universidad pública de la ciudad de Arequipa. *Revistas - Universidad Católica San Pablo*.

Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Revista UNMSM - Gestión del Tercer Milenio*, 57-64.

Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Carrion, G., Carrion, G., Salcedo, P., & Fuentes, D. (2022). Influence of intercultural factors in the administrative management of collaborators in a Peruvian jungle municipality. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 192-202.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.

Da-Cunha, E., De-Souza, & Washington. (2021). Administração e indígenas no Brasil: conhecimento e interesse na pesquisa stricto sensu. *FGV EBAPE*, 15. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/cebape/a/cTHSbfnC4zRwSLhbYdf95Mg/?format=pdf&lang=pt>

De-Almeida, M., De-Carvalho, G., & Teixeira, L. (2022). DESEMPENHO ACADÊMICO DE ESTUDANTES DO CURSO DE FARMÁCIA EM DOIS MODELOS DE ENSINO: TRADICIONAL E ATIVO. *SciELO Preprints*, 20. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/5325/10285>

De-Souza, D., Aparecida, C., Aparecida, C., & Artiaga, C. (2022). ampliados de universidades: modelos de gestão e impactos da pandemia

da Covid-19 na administração universitária. *SciELO Preprints*, 34. Obtenido de <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/3648/11833>

Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Revista electrónica Visionario Digital*, 155-169.

Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 47-62.

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Buenos Aires: Teseo.

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa. Para el desarrollo empresarial del hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 32-37.

Guillin, X., Mosquera, A., & Pérez, I. (2021). Gestión administrativa de la unidad nacional de almacenamiento. Cantón Quevedo, Provincia de los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 333-338.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Demografía empresarial en el Perú*. Lima: INEI.

Jerónimo, D., Hernández, L., & Martínez, R. (2021). Aprendizaje Organizacional: Factor Individual y Producción Científica en una Universidad. *Redalyc*, 20. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v51n129/2448-7678-ia-51-129-00003.pdf>

Llerena, L., & Lombardo, L. (2022). APLICACIÓN WEB PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ESTRATEGIA PLAN VACUNARSE . *Revista Universidad y Sociedad*, 6.

Mayett, Y. (2022). Gestión financiera y desempeño en MiPyMes Colombianas y Mexicanas. *Redalyc*, 20. Obtenido de

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v51n130/2448-7678-ia-51-130-00006.pdf>

- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 286-304.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 947-964.
- Mucha, S. (2022). *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021*. Huancayo: Universidad Continental.
- Neira, R., Delgado, V., Puicon, V., Vargas, J., & García, M. (2022). Administrative management in the collection of property tax in the municipality of Condorcanqui, Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 108-121.
- Núñez, E., Moncayo, O., Medina, E., & Muñoz, C. (2022). Administrative management and its impact on the company's productivity, training plan. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 83-96.
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 163-174.
- Peralta, M., Horna, E., Horna, E., & Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 12. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v47n1/2215-2644-edu-47-01-00663.pdf>
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la Ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.

- Rodríguez, D. (2022). Índice Complejo de Gestión de la Calidad del Aire y Sostenibilidad. *Redalyc*, 15. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v52n131/2448-7678-ia-52-131-00004.pdf>
- Sandoval, E. (2019). *Rendimiento laboral y la excelencia de servicio en el área de operaciones de la empresa BGM S.A.C.- Lima, 2018 - Perú*. Lima: Universidad Señor de Sipán.
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 280-294.
- Suharto, N., & Audia, L. (2023). Administrative and Management Theory Development and its Application In Islamic Education. *International Journal of Multidisciplinary Applied Business and Education Research*, 2920-2932.
- Tito, M. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores municipales. Ancash, 2022*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Valencia, H., & Solano, J. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica - 2019*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una Tesis*. Lima: Macro.
- Wang, C., & Shen, J. (2022). Settlement intention of migrants in urban China: The effects of labor-market performance, employment status, and social integration. *Applied Geography*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023	<p>General: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la organización y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023?</p>	<p>General: Determinar la relación entre gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p> <p>Específicos: Establecer la relación entre planificación y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023</p> <p>Analizar la relación entre organización y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p> <p>Medir la relación entre la dirección y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p> <p>Determinar relación entre el control y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p>	<p>General: La gestión administrativa se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p> <p>Específicos: La planificación se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p> <p>La organización se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p> <p>La dirección se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p> <p>El control se relaciona de manera positiva con el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023.</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p> <p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>Población: 20 trabajadores Muestra Censal: 20 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Nota: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión administrativa	La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas. (González, 2020)	La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González, 2020)	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas - Estrategias - Objetivos - Visión - Misión 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura Organizacional - Diseño de Puestos - Jerarquización 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Trabajo en equipo - Coordinación - Responsabilidad 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Auditoria - Resultados - Evaluación de Desempeño 	
Variable 2: Rendimiento laboral	Conocido también como el desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto (Sandoval, 2019)	El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Sandoval, 2019)	Acciones	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad - Calidad - Motivación - Estrés 	Ordinal
			Comportamientos	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad laboral - Comunicación 	
			Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño eficiente - Desempeño deficiente 	

Nota: Elaboración propia

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario de Gestión administrativa

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (planificación, organización, dirección y control); e indicadores. Este cuestionario tiene como autoría de **Mitac (2023)** en su investigación **Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023**; con validez con calificación **EXCELENTE** de calificación de validez.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación					
1. La empresa posee políticas de gestión para el desarrollo de los servicios					
2. Conoce las estrategias que posee la empresa					
3. La empresa comparte los planes administrativos					
4. Tiene claro los objetivos de la empresa					
5. Tiene clara la visión de la empresa					

6. Tiene clara la misión de la empresa					
Dimensión 2: Organización					
1. La empresa posee una estructura organizacional					
2. La empresa tiene un manual de diseño de puestos					
3. Conoce la estructura jerárquica de la empresa					
Dimensión 3: Dirección					
1. Considera que su supervisor es un buen líder					
2. La empresa le enseña a trabajar en equipo					
3. Su jefe coordina con usted las actividades que debe de realizar					
4. Consideras que tu jefe es responsable en sus actividades					
Dimensión 4: Control					
1. La empresa realiza auditorias constantes					
2. Usted cree que la empresa llega a cumplir con sus objetivos					
3. La empresa realiza una evaluación de desempeño					
4. La empresa mide los resultados de sus servicios					

Cuestionario de Rendimiento laboral

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (acciones, comportamientos y desempeño); e indicadores. Este cuestionario tiene como autoría de **Mitac (2023)** en su investigación **Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023**; con validez con calificación **APLICABLE** de calificación de validez.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Acciones					
1. Usted llega de manera puntual a la empresa					
2. Se esmera en realizar trabajos de calidad					
3. Se siente motivado en la empresa					
4. Usted se inhibe ante una situación inoportuna					
5. Ha sufrido una crisis de estrés					
Dimensión 2: Comportamientos					

1. Usted prefiere realizar trabajos de manera individual					
2. Usted trabaja de manera consciente con respecto a su seguridad laboral					
3. Se comunica de manera asertiva con sus compañeros de trabajo					
Dimensión 3: Desempeño					
1. Tiene un desempeño eficiente					
2. Cree que a veces tienen un desempeño deficiente					

Anexo 4. Matriz de Instrumento de Investigación - Cuestionario

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Preguntas
Gestión Administrativa	Planificación	Políticas	La empresa posee políticas de gestión para el desarrollo de los servicios
		Estrategias	Conoce las estrategias que posee la empresa
			La empresa comparte los planes administrativos
		Objetivos	Tiene claro los objetivos de la empresa
		Visión	Tiene claro la visión de la empresa
	Misión	Tiene claro la misión de la empresa	
	Organización	Estructura Organizacional	La empresa posee una estructura organizacional
		Diseño de Puestos	Cree que la empresa tiene un manual de diseño de puestos
		Jerarquización	Conoce la estructura jerárquica de la empresa
	Dirección	Liderazgo	Considera que su supervisor es un buen líder
		Trabajo en equipo	La empresa le enseña a trabajar en equipo
		Coordinación	Su jefe coordina con usted las actividades que debe de realizar
		Responsabilidad	Consideras que tu jefe es responsable en sus actividades
	Control	Auditoria	La empresa realiza auditorias constantes
		Resultados	Usted cree que la empresa llega a cumplir con sus objetivos
La empresa mide los resultados de sus servicios			
Evaluación de Desempeño	La empresa realiza una evaluación de desempeño		
Rendimiento laboral	Acciones	Puntualidad	Usted llega de manera puntual a la empresa
		Calidad	Usted cree que realiza trabajos de calidad
		Motivación	Se siente motivado en la empresa
		Estrés	Usted se inhibe ante una situación inoportuna
	Ha sufrido una crisis de estrés		
	Comportamientos	Seguridad laboral	Usted prefiere realizar trabajos de manera individual
			Usted trabaja de manera consciente con respecto a su seguridad laboral
	Comunicación	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros de trabajo	
	Desempeño	Desempeño eficiente	Cree que tiene un desempeño eficiente
		Desempeño deficiente	Cree que a veces tienen un desempeño deficiente

Anexo 5.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023.

Investigador (a) (es): Reyna de los Milagros Mitac Alama.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023”, cuyo objetivo es determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. de Sullana durante el periodo 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

La información será de vital importancia para reconocer la relación que hay entre la gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. ubicada en la ciudad de Sullana durante el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 (a) (es) Mitac Alama, Reyna de los Milagros email: rmitaca@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mgtr Gómez Zúñiga, Cecilia Paula Luisa email: pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

EMPRESA YECAR MA E.I.R.L.

.....
Yesica Dalila Alama Lengua
GERENTE

Nombre y apellidos: Yesica Dalila Alama Lengua

Fecha y hora: Diciembre 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].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

ANEXO 6 Validez por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mercedes Palacios de Briceño		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Mitac Alama, Reyna de los Milagros
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Yecar M.A. - Sullana
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 15 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

Variable 1: Gestión administrativa

La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González, 2020)

Variable 2: Rendimiento laboral

Conocido también como el desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Sandoval, 2019)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none">PlanificaciónOrganizaciónDirecciónControl	La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González, 2020)
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none">AccionesComportamientosDesempeño	Conocido también como el desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Sandoval, 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023, elaborado por Mitac Alama, Reyna de los Milagros, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

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

Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	La empresa posee políticas de gestión para el desarrollo de los servicios	4	4	4	
Estrategias	Conoce las estrategias que posee la empresa	4	4	4	
	La empresa comparte los planes administrativos	4	4	4	
Objetivos	Tiene claro los objetivos de la empresa	4	4	4	
Visión	Tiene claro la visión de la empresa	4	4	4	
Misión	Tiene claro la misión de la empresa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	La empresa posee una estructura organizacional	4	4	4	
Diseño de puestos	Cree que la empresa tiene un manual de diseño de puestos	2	4	4	
Jerarquización	Conoce la estructura jerárquica de la empresa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	Considera que su supervisor es un buen líder	4	4	4	

Trabajo en equipo	La empresa le enseña a trabajar en equipo	4	4	4	
Coordinación	Su jefe coordina con usted las actividades que debe de realizar	4	4	4	
Responsabilidad	Consideras que tu jefe es responsable en sus actividades	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auditoria	La empresa realiza auditorias constantes	4	4	4	
Resultados	Usted cree que la empresa llega a cumplir con sus objetivos	4	4	4	
Evaluación de desempeño	La empresa realiza una evaluación de desempeño	4	4	4	
	La empresa mide los resultados de sus servicios	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Acciones

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Puntualidad	Usted llega de manera puntual a la empresa	4	4	4	
Calidad	Usted cree que realiza trabajos de calidad	4	4	4	
Motivación	Se siente motivado en la empresa	4	4	4	
Estrés	Usted se inhibe ante una situación inoportuna	4	4	4	
	Ha sufrido una crisis de estrés	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad laboral	Usted prefiere realizar trabajos de manera individual	4	4	4	
	Usted trabaja de manera consciente con respecto a su seguridad laboral	4	4	4	
Comunicación	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño eficiente	Cree que tiene un desempeño eficiente	4	4	4	
Desempeño deficiente	Cree que a veces tienen un desempeño deficiente	4	4	4	

DNI N° 02845588



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

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

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Mitac Alama, Reyna de los Milagros
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Yecar M.A. - Sullana
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 15 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Gestión administrativa

La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del

planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González, 2020)

Variable 2: Rendimiento laboral

Conocido también como el desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Sandoval, 2019)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Organización Dirección Control 	La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González, 2020)
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> Acciones Comportamientos Desempeño 	Conocido también como el desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Sandoval, 2019)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023, elaborado por Mitac Alama, Reyna de los Milagros, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	La empresa posee políticas de gestión para el desarrollo de los servicios	3	3	3	
Estrategias	Conoce las estrategias que posee la empresa	3	3	3	
	La empresa comparte los planes administrativos	3	3	3	
Objetivos	Tiene claro los objetivos de la empresa	3	3	3	
Visión	Tiene claro la visión de la empresa	3	3	3	
Misión	Tiene claro la misión de la empresa	3	3	3	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	La empresa posee una estructura organizacional	3	3	3	
Diseño de puestos	Cree que la empresa tiene un manual de diseño de puestos	3	3	3	
Jerarquización	Conoce la estructura jerárquica de la empresa	3	3	3	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	Considera que su supervisor es un buen líder	3	3	3	
Trabajo en equipo	La empresa le enseña a trabajar en equipo	3	3	3	
Coordinación	Su jefe coordina con usted las actividades que debe de realizar	3	3	3	



Responsabilidad	Consideras que tu jefe es responsable en sus actividades	3	3	3	
-----------------	--	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auditoria	La empresa realiza auditorias constantes	3	3	3	
Resultados	Usted cree que la empresa llega a cumplir con sus objetivos	3	3	3	
Evaluación de desempeño	La empresa realiza una evaluación de desempeño	3	3	3	
	La empresa mide los resultados de sus servicios	3	3	3	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Acciones


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Puntualidad	Usted llega de manera puntual a la empresa	3	3	3	
Calidad	Usted cree que realiza trabajos de calidad	3	3	3	
Motivación	Se siente motivado en la empresa	3	3	3	
Estrés	Usted se inhibe ante una situación inoportuna	3	3	3	
	Ha sufrido una crisis de estrés	3	3	3	

- Segunda dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad laboral	Usted prefiere realizar trabajos de manera individual	3	3	3	
	Usted trabaja de manera consciente con respecto a su seguridad laboral	3	3	3	
Comunicación	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros de trabajo	3	3	3	

- Tercera dimensión: Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño eficiente	Cree que tiene un desempeño eficiente	3	3	3	
Desempeño deficiente	Cree que a veces tienen un desempeño deficiente	3	3	3	


Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAD

.....
Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa
DNI N° 45361468

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ADRIAN COLOMER WINTER		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Mitac Alama, Reyna de los Milagros
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Yecar M.A. - Sullana
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 15 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Gestión administrativa

La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del



planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González, 2020)

Variable 2: Rendimiento laboral

Conocido también como el desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Sandoval, 2019)

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control 	La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González, 2020)
Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones • Comportamientos • Desempeño 	Conocido también como el desempeño. Se trata del comportamiento del evaluado encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos (Sandoval, 2019)



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023, elaborado por Mitac Alama, Reyna de los Milagros, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Políticas	La empresa posee políticas de gestión para el desarrollo de los servicios	4	4	4	
Estrategias	Conoce las estrategias que posee la empresa	4	4	4	
	La empresa comparte los planes administrativos	4	4	4	
Objetivos	Tiene claro los objetivos de la empresa	4	4	4	
Visión	Tiene claro la visión de la empresa	4	4	4	
Misión	Tiene claro la misión de la empresa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	La empresa posee una estructura organizacional	4	4	4	
Diseño de puestos	Cree que la empresa tiene un manual de diseño de puestos	4	4	4	
Jerarquización	Conoce la estructura jerárquica de la empresa	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo	Considera que su supervisor es un buen líder	4	4	4	
Trabajo en equipo	La empresa le enseña a trabajar en equipo	4	4	4	
Coordinación	Su jefe coordina con usted las actividades que debe de realizar	4	4	4	



Responsabilidad	Consideras que tu jefe es responsable en sus actividades	4	4	4	
-----------------	--	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Auditoria	La empresa realiza auditorias constantes	4	4	4	
Resultados	Usted cree que la empresa llega a cumplir con sus objetivos	4	4	4	
Evaluación de desempeño	La empresa realiza una evaluación de desempeño	4	4	4	
	La empresa mide los resultados de sus servicios	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento laboral

- Primera dimensión: Acciones

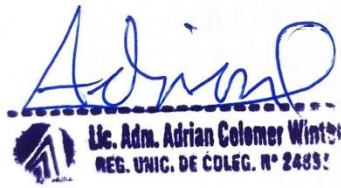
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Puntualidad	Usted llega de manera puntual a la empresa	4	4	4	
Calidad	Usted cree que realiza trabajos de calidad	4	4	4	
Motivación	Se siente motivado en la empresa	4	4	4	
Estrés	Usted se inhibe ante una situación inoportuna	4	4	4	
	Ha sufrido una crisis de estrés	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Seguridad laboral	Usted prefiere realizar trabajos de manera individual	4	4	4	
	Usted trabaja de manera consciente con respecto a su seguridad laboral	4	4	4	
Comunicación	Se comunica de manera asertiva con sus compañeros de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño eficiente	Cree que tiene un desempeño eficiente	4	4	4	
Desempeño deficiente	Cree que a veces tienen un desempeño deficiente	4	4	4	



.....
(Mgtr, Adrián Colomer Winter)
CE N° 000969101

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 7.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Yecar M.A E.I.R. L	RUC: 20601769477
Nombre del Titular o Representante legal: Yesica Dalila Alama Lengua	
Nombres y Apellidos: Yesica Dalila Alama Lengua	DNI: 73591800

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Reyna de los Milagros Mitac Alama	DNI: 73591800

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

Lugar y Fecha: Sullana, diciembre del 2023

Firma y sello:

EMPRESA YECAR M.A. E.I.R.L.

.....
Yesica Dalila Alama Lengua
GERENTE

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023.

Autor(es): Reyna de los Milagros Mitac Alama.

Especialidad del autor principal del proyecto: Marketing

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Solo es el autor principal

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Sullana, Perú


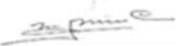



Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_LN_C1_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rmitaca@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 18 de diciembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	


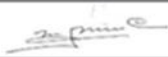



Anexo 9.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión administrativa y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Yecar M.A. Sullana 2023", presentado por la autora Reyna de los Milagros Mitac Alama, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 18 de Diciembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 18 de diciembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

C/c

Sr. Reyna de los Milagros Mitac Alama, investigador Principal,

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

ANEXO 10.

Informe estadístico de confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Estadística del cuestionario para la variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00002	74,9000	52,937	,702	,944
VAR00003	74,9500	52,892	,590	,946
VAR00004	74,9500	52,787	,601	,946
VAR00005	74,9000	52,095	,693	,944
VAR00006	75,1000	53,779	,424	,950
VAR00007	75,4000	53,937	,529	,947
VAR00008	74,8000	51,958	,910	,940
VAR00009	74,7500	52,092	,957	,940
VAR00010	74,8500	51,713	,759	,942
VAR00011	74,9000	52,516	,646	,945
VAR00012	74,9000	52,200	,681	,944
VAR00013	74,8000	52,484	,836	,941
VAR00014	74,8500	52,029	,852	,941
VAR00015	75,0000	52,211	,580	,947
VAR00016	74,9000	52,726	,728	,943
VAR00017	74,9000	52,411	,769	,942
VAR00018	74,7500	52,092	,957	,940

Estadística del cuestionario para la variable rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00019	38,0500	14,892	,306	,718
VAR00020	37,6500	14,555	,360	,710
VAR00021	37,4500	13,839	,545	,684
VAR00022	37,8500	13,818	,455	,695
VAR00023	37,7000	14,537	,284	,724
VAR00024	38,0000	14,421	,281	,726
VAR00025	37,5000	13,842	,475	,692
VAR00026	37,8000	14,484	,364	,710
VAR00027	37,6500	13,818	,504	,688
VAR00028	37,9000	14,516	,348	,712