



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral
de una empresa comunal en los periodos 2021-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Cornejo Espinoza, Miriam Gisela (orcid.org/0000-0001-7414-5577)

ASESORES:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix (orcid.org/0000-0001-6109-4416)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria:

Este trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios por que sin su guía no hubiera sido posible la realización, a mis padres, familiares y personas queridas de los cuales recibí apoyo constante en este proceso.

Agradecimiento:

Quiero agradecer a mis padres por su constante apoyo, así mismo a los A los docentes de la Universidad César Vallejo en especial a nuestro asesor Dr. Sebastián Sánchez y el Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel por su motivación, exigencia y apoyo incondicional, en el proceso de la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022", cuyo autor es CORNEJO ESPINOZA MIRIAM GISELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN DNI: 09834807 ORCID: 0000-0002-0099-7694	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDI el 27- 12-2023 18:33:41

Código documento Trilce: TRI - 0697399



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORNEJO ESPINOZA MIRIAM GISELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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
MIRIAM GISELA CORNEJO ESPINOZA DNI: 76566422 ORCID: 0000-0001-7414-5577	Firmado electrónicamente por: MCORNEJOES01 el 15-12-2023 10:05:56

Código documento Trilce: TRI - 0697401

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencias de la variable Gestión Administrativa	17
Tabla 2 Frecuencias de la dimensión Liderazgo	17
Tabla 3 Frecuencias de la dimensión Inteligencia Emocional	18
Tabla 4 Frecuencias de la variable Desempeño laboral.....	18
Tabla 5 Frecuencias de la dimensión Motivación.....	19
Tabla 6 Frecuencias de la dimensión Clima Organizacional	19
Tabla 7 Tabla Cruzada de la Variable Gestión Administrativa vs desempeño laboral	20
Tabla 8 Tabla cruzada del Liderazgo vs Desempeño Laboral.....	21
Tabla 9 Tabla cruzada de la Inteligencia emocional vs el desempeño laboral	22
Tabla 10 Prueba de normalidad	23
Tabla 11 Información de ajuste de modelos.....	24
Tabla 12 Bondad de ajuste.....	24
Tabla 13 Pseudo R cuadrado.....	25
Tabla 14 Información de ajuste de modelos.....	25
Tabla 15 Bondad de ajuste.....	26
Tabla 16 Pseudo R cuadrado.....	26
Tabla 17 Información de ajuste de modelos.....	27
Tabla 18 Pseudo R cuadrado.....	27
Tabla 19 Pseudo R cuadrado.....	28

RESUMEN

La investigación realizada que se titula “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022”, cuyo objetivo principal fue determinar la influencia que la variable gestión administrativa tiene en la variable dependiente el desempeño laboral de una empresa comunal. El estudio que se desarrolló fue de tipo aplicada, siendo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Cuya población estuvo determinada por 184 trabajadores de la empresa comunal, de la cual se tomó como muestra a 124 colaboradores, se utilizó el cuestionario de validez por medio del juicio de expertos, aplicado mediante la técnica de la encuesta. El método hipotético deductivo es el que se consideró para la obtención de la información, para el análisis se consideró la prueba de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra tiene más de 50 elementos. Los resultados demostraron que la gestión administrativa tiene influencia en el desempeño laboral, con un p-valor de 0.001.

Palabras clave: Gestión, liderazgo, motivación, desempeño, inteligencia emocional.

ABSTRACT

The research carried out is entitled "Administrative management and its impact on the labor performance of a communal company in the periods 2021-2022", whose main objective was to determine the influence that the administrative management variable has on the dependent variable labor performance of a communal company. The study was applied, with a quantitative approach and a non-experimental design. Its population was determined by 184 workers of the communal company, of which 124 collaborators were taken as a sample, the validity questionnaire was used by means of expert judgment, applied by means of the survey technique. The hypothetical deductive method was used to obtain the information, and the Kolmogorov-Smirnov test was used for the analysis, since the sample has more than 50 elements. The results showed that administrative management has an influence on work performance, with a p-value of 0.001.

Keywords: Management, leadership, motivation, performance, emotional intelligence.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la competitividad es un tema que todas las organizaciones la tienen presente lo cual los ha llevado a desarrollar programas de mejora continua en sus procesos dentro de la organización, para ello resulta esencial que estas tengan claridad en el modelo de direccionamiento a seguir, dado que esto es deseable para el crecimiento que espera la empresa. Una de las herramientas para optimizar la gestión administrativa, es el balanced scorecard, esta muestra la importancia que tiene el aprendizaje en el personal para que puedan tener la capacidad de mejorar con el tiempo, siendo esta la fórmula aseguradora de éxito (Montoya, 2011).

Es aquí donde surgieron los cuestionamientos de cuán relevante es el capital humano para las organizaciones a pesar de los avances tecnológicos, podemos definir que los conocimientos, habilidades, actitudes, valores y el compromiso con la organización que le ponen los colaboradores para el cumplimiento de objetivos y metas, hasta entonces no se ha podido reemplazar y más aún en el ámbito de la enseñanza (Melo et al., 2021).

Asimismo, la satisfacción del personal y los ingresos de las organizaciones, nos indicaron el impacto positivo de un colaborador motivado con el desarrollo de sus funciones, ha resultado para el empleador en un incremento en el rendimiento financiero de la organización (Lydiksen et al., 2023).

En nuestro país podemos remarcar la importancia del desempeño laboral en los trabajadores del sector público, ya que de su relevancia en su satisfacción depende la adecuada realización de sus funciones designadas en bien de mejorar el desarrollo, para ello el salario es un factor determinante para medir su nivel de satisfacción laboral (Tuesta et al., 2021).

Asimismo, podemos mencionar que la capacitación es otro factor importante para el desempeño laboral dado que son un medio de garantía para conseguir eficacia

y la eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, siempre que estos sean realizados con voluntad y libremente (Sánchez et al., 2020).

En tal sentido, se hace referencia a las habilidades interpersonales de las personas en una organización, dado que, si estas son asertivas, comuniquen de manera eficaz y tengan habilidades de coordinación son relevantes para un adecuado clima laboral dentro de la organización (Garay et al., 2022).

A nivel local se evidencia que la empresa motivo de estudio tuvo estos problemas, que también incrementaron en la pandemia que se vivió a nivel mundial, así como en las municipalidades del país, la gestión administrativa fue afectada debido a la poca experiencia e insuficiente conocimiento de los procesos y actitudes administrativos y estratégicos los cuales hacen difícil afrontar de forma competente las amenazas presentadas en el ámbito laboral. (Córdova et al, 2022).

La empresa comunal en la actualidad tiene más de 180 colaboradores entre calificados y no calificados, que se han ido integrando progresivamente a la organización según la necesidad, pudimos observar que no se ha logrado la productividad esperada en cuanto al cumplimiento de las actividades que realiza la empresa, una de las principales causas se debe a que no contaron con el orden jerárquico y procesos establecidos para realizar sus funciones, esto en consecuencia de que la mayoría de los socios de la empresa comunal no tienen conocimientos empresariales y son estos los que conforman el directorio de la empresa. Esto llevo a que la empresa no haya generando una adecuada rentabilidad y tampoco haya logrado el fin para el cual fue creado.

Para ello en este estudio se profundizo por conveniente, que la gestión de la parte administrativa de la empresa se debe de ordenar, brindando las capacitaciones necesarias para los directivos mediante las que conocieron que los procesos administrativos para el personal son esenciales, así como el trato que se les brinda de forma que estos tengan claro los procesos y jerarquías dentro dela empresa.

Para ello se presenta el siguiente trabajo de investigación “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una Empresa Comunal en los periodos 2021-2022”, de ello se desprende el siguiente problema: ¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022?

Asimismo, se menciona los siguientes problemas específicos; a) ¿Cuál es la incidencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022? y b) ¿Cuál es la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022?

La investigación desarrollada se justificó teóricamente, debido a que es notable porque se mostró información sobresaliente sobre la gestión en el área administrativa y la incidencia en el desempeño de los colaboradores, dado que busca dar soluciones de un modelo de desarrollo productivo comunal.

Se justificó en el aspecto práctico, dado que el estudio a exponer contribuirá a solucionar un problema latente en las empresas comunales que se están formando en nuestro país; y conseguir que sea un ejemplo y sirva como precedente para las empresas que se están formando en las comunidades que actualmente se han incrementado en el territorio nacional.

Se justificó metodológicamente, debido a que este estudio propondrá instrumentos válidos y confiables para poder hacer los estudios pertinentes en diferentes ámbitos un nuevo método o estrategia para crear conocimiento válido y confiable (Bernal, 2010).

Como objetivo principal se tiene: determinar la incidencia de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022 y los objetivos específicos son: a) Determinar la incidencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022. y b) Determinar la incidencia de la inteligencia emocional en

el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022.

En tal sentido en base a la investigación se enunció la hipótesis general: Hg. Existe una incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal y las específicas son: a) Existe incidencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022; y b) Existe incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan los siguientes antecedentes internacionales como: González et al. (2021) el objetivo fue indagar las razones del desempeño en sus labores de los colaboradores administrativos en universidades nacionales experimentales. El estudio desarrollado fue en campo-descriptiva, considerando el tipo de diseño no experimental; la población estuvo conformada por 137 personas del área administrativa, para la recopilación de datos se utilizó una encuesta como instrumento con varias alternativas de respuesta. Se validó con la valoración de 10 jueces expertos en la materia y el método de Cronbach para la confiabilidad. En el cual dio como resultado que el clima de la organización es grato y cuenta con buenas relaciones interpersonales, logrando que puedan realizar sus funciones con armonía y respeto, considerándolo dentro de los niveles “excelente”. Concluyo que los elementos del desempeño de las personas en el ámbito laboral muestran los rangos, valores, conductas y comportamientos que el personal administrativo en el cumplimiento de sus funciones al ser realizados con eficiencia.

Tobar (2022), la esencia de esta investigación fue observar y conocer que variables se relacionan y pueden considerarse como elementos causales del desempeño laboral. El instrumento construido, para el cual se utilizó la técnica de obtención de data y elementos fue el cuestionario, teniendo a 30 colaboradores cuya característica fue su amplia experiencia con el personal a su cargo. Teniendo como resultados por medio del análisis realizado la relación existente entre dos variables, infiriendo que esta podría ser causales de la variable desarrollada en los servidores públicos.

Bazurto Macías et al. (2021), centró su objetivo en valorar la conexión existente entre la gestión administrativa y educativa en las entidades desde el ámbito de la formación superior. Plasmando la metodología en la Universidad del país de Ecuador. En esta ocasión se prefirió utilizar la entrevista para conocer a profundidad y recopilar la información necesaria, para ser procesada y codificada; se consideraron las fortalezas, amenazas, oportunidades y debilidades- FODA, para tener ordenada la

información obtenida, y de esta forma se puedan generar recomendaciones con el fin de mejorar el vínculo entre las variables. Según los resultados obtenidos indican que la metodología se puede adaptar a compleja realidad de cada entidad de educación superior donde se aplique y brinde los datos claves para tener una toma de decisiones eficaz y planear los pasos a seguir de acuerdo con la evaluación. Concluyendo que la metodología es propicia para realizar la evaluación de forma cuantitativa la relación.

Como antecedentes nacionales para la presente investigación se tiene lo siguiente: Checa et al., (2020), El fin fue plantear una metodología de gestión de personas que contribuya al desarrollo, implementación u evolución de las aptitudes, habilidades y conocimientos que nos ayuden a resolver el problema de investigación. Su diseño fue propositivo-descriptivo pues tuvo como propósito explicar elementos de la planear, dirigir, contralor el talento humano y como ser aplicados asertivamente en aras de resolver la problemática. La muestra fue de 36 personas de la organización a los cuales se les aplico la encuesta, utilizando el SPSS y se obtuvo 0,8620 de validez según el alfa de Cronbach; y como resultados obtenidos una escasa oportunidad de crecimiento, capacitaciones y desconocimiento de los objetivos y metas trazadas. Por lo cual se construyó una estrategia que tendrá 4 etapas que buscan hacer eficiente la gestión de los colaboradores desde el ingreso a sus labores, dándoles feedback y acompañamiento para mejorar su desempeño. Finalmente se llega a la conclusión de que elaborar una Estrategia de Gestión de los colaboradores contribuirá a mejorar el desarrollo de las funciones de las personas que laboran en la Caja Municipal en Piura.

Lache (2021), el estudio de investigación centro su finalidad en conocer el vínculo entre los elementos gestión administrativa y desempeño en el ámbito laboral de los trabajadores de la sección de enfermeros de un centro médico Materno de Lima, 2021. Para lo cual se consideró la metodología tipo básica considerando un rango descriptivo, de diseño no experimental. Las conclusiones que apporto este estudio fueron la obtención de un p-valor menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis de establecida para este estudio, este resultado evidencia que existe correlación entre la variable independiente con el desempeño de las personas

en sus labores. Así mismo el Rho de Spearman=0.804, presentando una correlación afirmativa muy fuerte.

De Holguín et al. (2019), La finalidad que tuvo este trabajo fue mostrar una forma de gestión financiera-administrativa, para las entidades politécnicos Industriales de Educación profesional técnica. El método de investigación fue; la modelación para el desarrollo del esquema. Planteando como aporte en el campo teórico, resultado de la investigación académica; se muestra como una herramienta de mucho valor para los dueños, representantes legales y funcionarios encargados, los cuales pueden tener influencia en la variación de la calidad de los procesos educativos.

Pereyra et al. (2021), el artículo en referencia la investigación centró sus esfuerzos en conocer el vínculo entre el liderazgo de alto desempeño en las jefaturas y el clima dentro de la organización en una población de 280 colaboradores de una empresa dentro del ámbito del Perú dedicada de la actividad económica construcción en el sector de la industria. El tipo de diseño de la investigación es no experimental y de nivel correlacional, a través de la entrevista estructurada se obtuvieron los datos. Con resultados se visualiza que más del 40.0% del personal encuestado percibe como “alta” respecto a la variable liderazgo de alto desempeño, más del 30% considera como “muy relevante” y solo el 10% la calificó como “baja”. Más del 75.0% observan que los que lideran la empresa en el trabajo sostienen un liderazgo de alto desempeño. Por la investigación concluyó demostrando que el liderazgo entre la jerarquía mayor de la organización y el clima dentro de la organización si tienen relación positiva significativa. Se concluye que existe una relación alta.

A continuación se realizará un abordaje teórico de los constructos de investigación científica en tal sentido se empleará la: Teoría de la gestión administrativa desarrollada por Agüero (2007), se basa en el análisis de las teorías de administración que se construyen durante el siglo XX con distintos enfoques los cuales tratan de entender, conocer, describir, explicar y anticiparse al comportamiento de las organizaciones; entre estas teorías tenemos la humanística, clásica, racionalista, institucionalista entre otras; de estas destaca que no existe una sola mirada hacia el

fenómeno complejo que son las organizaciones con sus diversas dimensiones y características que no pueden ser tratadas desde una sola perspectiva teórica. De acuerdo con lo mencionado Sotomayor (2009), destaca el “Fayolismo” dado que esta teoría se enfoca en toda la estructura de la organización para conseguir la eficiencia; desde su perspectiva resumida y universal detallando las operaciones y las funciones que los colaboradores deben cumplir, esta corriente plantea que todas las organizaciones requieren de elementos, principios y valores para fortalecer el cuerpo organizacional y hacer eficiente su funcionamiento; asimismo enfatiza su planteamiento hacia una buena gestión gerencial el cual considera elementos que pueden ser reconocidos y estudiados, también señala que se puede instruir sobre la administración cuando se tenga claro cuáles son los valores mediante los que se formula una teoría general. Asimismo Sepúlveda (2009), destaca la teoría administrativa desde una mirada filosófica en donde indica que las organizaciones e instituciones jamás existirían sin las consideraciones humanas, dado que estas les dan realce, movimiento, despegue, ideas y racionalidad; señalando que la administración es un mecanismo de modelación racional en todas las organizaciones humanas porque donde vivan personas en grupos con objetivos comunes, ya sean por cuestiones económicas, sociales, políticas, culturales o por cualquier otra motivo es necesario considerar ciertas normas de cooperación humana, en este sentido, la administración, es un hecho universal intangible que genera valor cognoscitivo-pragmático con el fin de direccionar de manera eficaz todo tipo de entidades; lo que no implica necesariamente que todas se administren de la misma manera y con los mismos criterios, considerando que cada una tiene su propia esencia, dimensiones, valores y cultura organizacional.

Asimismo, como fundamentación científica se empleará la Teoría del desempeño laboral, de acuerdo a la teoría desarrollada por Bautista et al.(2020), señala que en un primer momento el desempeño laboral era entendido como la descripción de puestos y luego se utilizó como herramienta para medir el desarrollo de cada actividad operativa desarrollada por los colaboradores, en este contexto dimensiona la variable en: desempeño de la tarea haciendo énfasis en el logro del

desarrollo de las funciones encomendadas del puesto de acuerdo a sus capacidades y habilidades; la forma actuar en el ambiente que se encuentran siendo estas actitudes individuales y de forma espontánea superan a lo requerido para el cargo, siendo de gran importancia para las metas establecidas por la empresa.

Se define la variable gestión de administrativa: González et al. (2020), la define como factor primordial en la organización, los aspectos de unión y sistémico, han sido base para el crecimiento del ámbito empresarial, tecnológico, social del mundo en los siglos actuales; donde la gestión administrativa se da como una estrategia que incluye cuatro funciones fundamentales a desarrollar: planificar, organizar, dirigir y controlar. Botero (2017), define la variable estudiada como el desempeño que los altos directivos de una organización, como destacan su liderazgo en aras de conseguir el éxito; de estos dependerá la dirección que tome las metas trazadas en función a las estrategias que se planteen. Estos líderes tomaran decisiones basadas en sus experiencias, orientaciones cognitivas, culturas, conocimientos, valores en relación a las actividades en las que se desempeñe la institución.

La forma de ejecutar las funciones designados a nuestros colaboradores se ha considerado desde tiempos antiguos como base fundamental de la eficacia y éxito que logres una organización; por ello podemos apreciar que actualmente el interés se centra en los gerentes de nuestro principal recurso “el humano”; en aspectos que se considere el liderazgo. En esta línea aquellos comportamientos, actitudes, hábitos, valores que se visualizan en las personas son relevantes para las metas de las empresas, los cuales podrán ser medidos en términos competitivos para cada persona y su nivel de aporte en la organización. Así podemos lograr un desempeño exitoso o negativo, dependiendo de una serie de factores que son mostrados en el actuar del individuo. (Pedraza et al., 2010)

Se tienen como dimensiones de la primera variable: a) El Liderazgo, según Alfonso et al.(1999), Ser líder o el llamado liderazgo es una rama por el cual el desarrollo produce influencia sobre un conjunto de personas determinadas con el

propósito de lograr metas en común ya establecidas que resulten beneficiosos, satisfaciendo las necesidades del equipo.

b) La Inteligencia emocional según García (2020), es la capacidad de dominar las emociones que se consideren negativas con gran inteligencia y facilidad, de modo que no se conviertan en acciones erróneas, teniendo mayores posibilidades de alcanzar la felicidad. Además, al tener habilidades y actitudes empáticas se consigue un mayor logro al relacionarse con otras personas de su entorno laboral o personal. En el mismo contexto Hernández, Silva (2021), indica que son un conjunto de habilidades personales que hacen referencia a las diferentes emociones que pueden presentarse; usadas primordialmente para percatarnos del significado de las emociones y sus efectos al momento de resolver problemas críticos. Los humanos pueden aprender a manejar y maniobrar inteligentemente sus emociones para que estas puedan manejarse y poderlas expresar de forma adecuada y en los momentos propicios.

Al respecto, se define el desempeño laboral según Bautista et al. (2020), define el desempeño laboral al grupo de actitudes, conductas, ya sean positivas o no; realizadas por los colaboradores en aras del desarrollo de sus actividades, acorde a las metas trazadas para el éxito de las organizaciones. González (2021), lo considera como la forma que los trabajadores que son contratados, desarrollan y se organizan con las tareas designadas para el cumplimiento de sus funciones según los cargos que estos posean, para cual utilizaran sus experiencias, conocimientos, percepciones, proactividad y capacidades, para la búsqueda del éxito y crecimiento de su organización. Para ello deberán producir comportamientos que generen iniciativa y cambios relevantes.

Se presentan las dimensiones para la segunda variable: a) La motivación de acuerdo con Naranjo (2009), resalta los aspectos relevantes de la vida cotidiana es decir, la educativa, familiar, personal y laboral, conformando un elemento mediante el cual la persona se conduce de manera eficiente en las funciones que desarrollara en

los diferentes aspectos de su vida, la actitud que este presentara en cada etapa que tenga por enfrentar.

b) El clima organizacional es definido por Barría-González et al. (2021), son los factores que caracterizan a una organización, las cuales influirán en las actividades que se centra la organización, la forma de actuar de sus integrantes, así como el ambiente social en el que conviven los colaboradores de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se utilizó en el presente estudio es aplicado y de enfoque cuantitativo.

Se denomina investigación aplicada, debido a que se realiza su de una forma directa de una manera práctica o empírica en la compleja sociedad, de la cual se obtendrán nuevos conocimientos.(Vargas, 2009)

En cuanto al enfoque cuantitativo (Hernandez et al., 2014), señala que es probatorio y secuencial, dado que cada etapa se realiza en el orden correspondiente sin obviar ningún paso, por ello será el utilizado para el desarrollo de este estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

En el presente estudio se opta por utilizar, según los aspectos analizados el diseño no experimental, dado que las variables que se encuentran dentro del estudio serán utilizadas tal y como las encontramos en la realidad, en un determinado momento en el tiempo y la encuesta que será constante en la investigación.

Hernandez et al. (2014), Detalla este tipo de estudio, en la cual no se va a realizar ningún tipo de manipulación ni manejo en las variables que se van a desarrollar en la investigación. Con esto se indica que las variables independientes van a variar de forma intencional, para saber cuál es su efecto sobre otras variables. Lo que realizamos el estudio no experimental es trabajar fenómenos, indicadores, dimensiones como se observan en su entorno natural, para ser analizados.

En este contexto nos basamos en recibir un tratamiento, bajo determinadas circunstancias, por esta manera de evaluar las consecuencias de la manipulación o aplicación de dicho tratamiento, construyendo de esta manera una realidad.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable X: Gestión Administrativa

González et al. (2020), la definió como factor primordial en la organización, los aspectos de unión y sistémico, han sido base para el crecimiento del ámbito empresarial, tecnológico, social del mundo en los siglos actuales; donde la gestión administrativa se da como una estrategia que incluye cuatro funciones fundamentales a desarrollar: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Definición operacional

Para su mejor estudio de la variable se operacionalizará en dos dimensiones: Liderazgo e inteligencia emocional.

Variable Y: Desempeño Laboral

Bautista et al., (2020), definió el desempeño laboral al grupo de actitudes, conductas, ya sean positivas o no; realizadas por los colaboradores en aras del desarrollo de sus actividades, acorde a las metas trazadas para el éxito de las organizaciones.

Definición operacional

Para su mejor estudio de la variable se operacionalizó en dos dimensiones: Motivación y clima organizacional.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Hernández et al. (2014), la población dentro de un estudio representó el total de las unidades que serán objeto de análisis en una investigación las que cuenten con las características y rasgos necesarias y requeridas para ser consideradas como tales.

Aquí pueden estar consideradas personas, organizaciones, objetos, hechos o fenómenos, que presenten las características que ya están establecidas y que tengan relación con el objeto de estudio.

Para el estudio realizado la población estuvo conformado por una población de 184 colaboradores de la Empresa Comunal.

Criterios de inclusión

En el estudio se hizo participar a aquellas personas que se encuentran involucradas en los aspectos relacionados con los negocios comunales, para ello se encontraban debidamente empadronados en los registros comunales y que cuentan con viviendas aledañas a la zona de estudio.

Criterios de exclusión

En este aspecto no participaron aquellas personas cuya residencia en la zona de estudio no fue plenamente identificada y registrada en los soportes físicos de control comunal.

Muestra

Hernández et al. (2014), la muestra fue una parte o fragmento de la población, definidos por las características similares que sean pertinentes para el estudio. Constantemente leemos y escuchamos hablar de muestra al azar, representativa, aleatoria, como si con los simples términos se pueden dar mayor formalidad a los resultados alcanzados. La muestra en el estudio estuvo conformada por los 124 colaboradores de la Empresa Comunal durante el periodo establecido.

Muestreo

El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, fue el elegido dado que determinará que todos los colaboradores tuvieron la misma posibilidad de ser parte del estudio, lo que se significa que la posibilidad de elección de un sujeto es independiente al otro (Otzen & Manterola, 2017).

Unidad de análisis

En el estudio se consignó como unidad de análisis a los colaboradores que desarrollaron sus labores en actividades propias a los negocios comunales del sector de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica fue considerada como un método de trabajo que posibilitó llevar a cabo las actividades de investigación; en tal sentido se consideró a la encuesta que se utilizó como técnica en el presente estudio que se desarrolló.

Instrumento

En el desarrollo de este estudio se utilizó el cuestionario como instrumento. García (2003), para obtener y recolectar datos, el cuestionario método y herramienta que se consideró común en las ciencias. Debido a lo variable que resultó, se utilizó como instrumento en los estudios que se desarrollaron en la revisión de personas, procesos y programas de formación. Utilizando esta herramienta en la evaluación se pueda aplicar en diferentes procesos tanto cuantitativos y cualitativos. Una de las características principales que se observaron es debido a que se empleó de manera impersonal y no tan profunda para registrar los datos requeridos a los mismos sujetos, a diferencia de la entrevista que se realiza de una manera directa. Al mismo tiempo, nos permite alcanzar información más amplia y en menos tiempo.

3.5. Procedimientos

Se utilizó una serie de pasos para la recolección de datos, de la siguiente forma: Iniciarón con la construcción de un instrumento "cuestionario" tomando como

cimiento a las dimensiones e indicadores planteados y detallados en el matriz de operacionalización de las variables. Este instrumento será validado a través de la tabla del juicio de expertos que se designen, de acuerdo a sus aptitudes. Para ello se estará en constante coordinación con la institución, para la aplicación del instrumento elaborado. Una vez que se tenga toda la información en la base de datos se procederá a validarlos. Finalmente realizaremos el análisis de los datos para y de acuerdo a ello se procederá a analizarlos.

3.6. Análisis de recolección de datos

Hernandez et al. (2014), en los diferentes métodos que existen para analizar los datos obtenidos el investigador debe confiar en los procedimientos establecidos y cuantitativos (estadística descriptiva e inferencial). La elección de las herramientas, formas, procesos y prospectos de evaluación también se relacionan con el problema planteado, la metodología y tácticas elegidas para el procedimiento; tal como hemos indicado, el análisis puede ser de dos formas: sobre los datos naturales (datos directos) o puede tener alguna manipulación. En este sentido el método a utilizar es el cuantitativo, asimismo, para la contratación de hipótesis se utilizó el método hipotético deductivo.

3.7. Aspectos Éticos

Utilizamos en esta investigación los principios y valores que se presentan en el código de ética de profesionales, donde indica que el actuar debe ser con independencia, integridad, responsabilidad, honestidad, objetividad comportamiento adecuado, competencia positiva, conducta respetable, colaboración y el cumplimiento de la normativa legal en los servicios que ofrece como contador público.

Además, se utilizó el Turniting como sistema antiplagio y se detalló las referencias bibliográficas de acuerdo a lo establecido en las normas APA.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencias de la variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	45	36.3	36.3	36.3
	Regular	47	37.9	37.9	74.2
	Buena	32	25.8	25.8	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Nota: Base de datos

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 1, evidenció de acuerdo con los resultados obtenidos 36.3 % (45) de encuestados expresaron que la gestión del área administración está en el rango malo, 37.9% (47) indicaron un rango regular y 25.8% (32) un rango bueno.

Tabla 2

Frecuencias de la variable Liderazgo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	47	37.9	37.9	37.9
	Regular	39	31.5	31.5	69.4
	Buena	38	30.6	30.6	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Nota: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 2, se logró evidenciar un 37.9% (47) de colaboradores encuestados expresaron que el liderazgo estuvo en un nivel malo, 31.5% (39) en un rango regular y 30.6% (38) en una posición de bueno.

Tabla 3*Frecuencias de la variable Inteligencia Emocional*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	58	46.8	46.8	46.8
	Regular	25	20.2	20.2	66.9
	Buena	41	33.1	33.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Nota: Base de datos

Interpretación:

Según el cuadro 3, el 46.8% (58) de encuestados expresaron que la Inteligencia emocional está en un nivel malo, 20.2% (25) en un rango regular y 33.1% (41) en un rango bueno.

Tabla 4*Frecuencias de la variable Desempeño laboral*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	48	38.7	38.7	38.7
	Regular	35	28.2	28.2	66.9
	Buena	41	33.1	33.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Nota: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 4, el 38.7% (48) de personas encuestadas indicaron que el desempeño laboral está en un rango malo, 28.2% (35) en un nivel regular y 33.1% (41) en una posición bueno.

Tabla 5*Frecuencias de la variable Motivación*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	53	42.7	42.7	42.7
	Regular	39	31.5	31.5	74.2
	Buena	32	25.8	25.8	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Nota: Base de datos

Interpretación:

De acuerdo a los datos de la tabla 5, 42.7% (53) de encuestados indicaron que la motivación se encontró en un nivel malo, 31.5% (39) en un nivel regular y 25.80% (32) en un rango bueno.

Tabla 6*Frecuencias de la variable Clima Organizacional*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Mala	47	37.9	37.9	37.9
	Regular	36	29.0	29.0	66.9
	Buena	41	33.1	33.1	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Nota: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 6 se muestran, el 37.9% (47) de los encuestados indican que el clima organizacional se encontró en un nivel malo, 29.0% (36) en un nivel regular y 33.1% (41) en un nivel bueno.

Tabla 7*Tabla Cruzada de la Variable Gestión Administrativa vs desempeño laboral*

		Desempeño laboral				
			Mala	Regular	Buena	Total
Gestión Administrativa	Mala	Recuento	23	12	10	45
		% del total	18.5%	9.7%	8.1%	36.3%
	Regular	Recuento	19	22	6	47
		% del total	15.3%	17.7%	4.8%	37.9%
	Buena	Recuento	6	1	25	32
		% del total	4.8%	0.8%	20.2%	25.8%
Total	Recuento	48	35	41	124	
	% del total	38.7%	28.2%	33.1%	100.0%	

Nota: Base de datos**Interpretación:**

Del cuadro 7, el 36.3% (45) que manifestó, que la gestión administrativa se encontraba en un rango malo; 18.5% (23) indicaron que el desempeño estuvo en un rango malo, el 9.7% (12) detallan que el desempeño laboral tuvo un rango regular y el 8.1% (10) expresaron que el desempeño laboral estuvo en un nivel bueno.

Del 37.9% (47) que manifestaron que la gestión administrativa se encontraba en un nivel regular; 15.3% (19) resaltaron que el desempeño laboral está en un rango malo, 17.7% (22) expresaron que está en una posición regular y el 4.8% (6) indicaron que estuvo en posición bueno.

Del 25.8% (32), que resaltaron que la gestión administrativa estuvo en una posición buena; 4.8% (6) expresan que el desempeño laboral se encontraba en una posición mala, 0.8% (1) indicaron que el desempeño laboral se consideró en un rango regular y el 20.2% (25) estuvo en un nivel bueno.

Tabla 8*Tabla cruzada del Liderazgo vs Desempeño Laboral*

		Desempeño laboral			
		Mala	Regular	Buena	Total
Liderazgo Mala	Recuento	24	13	10	47
	% del total	19.4%	10.5%	8.1%	37.9%
Regular	Recuento	15	18	6	39
	% del total	12.1%	14.5%	4.8%	31.5%
Buena	Recuento	9	4	25	38
	% del total	7.3%	3.2%	20.2%	30.6%
Total	Recuento	48	35	41	124
	% del total	38.7%	28.2%	33.1%	100.0%

Nota: Base de datos**Interpretación:**

Del cuadro 8, el 37.9% (47) que manifiesta, que el liderazgo está en un nivel malo; 19.4% (24) detallaron que el desempeño está en un rango malo, el 10.5% (13) resaltaron que el desempeño laboral tiene un rango regular y el 8.1% (10) expresaron que el desempeño laboral se consideró en un rango bueno.

Del 31.5% (39) que manifestaron que el liderazgo estuvo en posición regular; 12.1% (15) detallan que el desempeño laboral estuvo en un rango malo, 14.5% (18) expresan que el desempeño laboral estuvo en un rango regular y el 4.8% (6) indicaron que estuvo en un nivel bueno.

Del 30.6% (38), que manifestaron que la gestión administrativa está en un rango bueno; 7.3% (9) expresaron que el desempeño laboral está en un rango malo, 3.2% (4) indicaron que el desempeño laboral está en un rango regular y el 20.2% (25) está en una posición buena.

Tabla 9*Tabla cruzada de la Inteligencia emocional vs el desempeño laboral*

			Desempeño laboral			
			Mala	Regular	Buena	Total
Inteligencia Emocional	Mala	Recuento	33	18	7	58
		% del total	26.6%	14.5%	5.6%	46.8%
	Regular	Recuento	9	8	8	25
		% del total	7.3%	6.5%	6.5%	20.2%
	Buena	Recuento	6	9	26	41
		% del total	4.8%	7.3%	21.0%	33.1%
Total		Recuento	48	35	41	124
		% del total	38.7%	28.2%	33.1%	100.0%

Nota: Base de datos**Interpretación:**

Según la tabla 9, del 46.8% (58) que manifestaron, que la inteligencia emocional está en un nivel malo; 26.6% (33) manifestaron que el desempeño está en un nivel malo, el 14.5% (18) manifestaron que el desempeño laboral tiene un nivel regular y el 5.6% (7) expresan que el desempeño laboral está en un nivel bueno.

Del 20.2% (25) que manifestaron, que la inteligencia emocional está en un nivel regular; 7.3% (9) manifestaron que el desempeño está en un nivel malo, el 6.5% (8) manifestaron que el desempeño laboral tiene un nivel regular y el 6.5% (8) expresaron que el desempeño laboral está en un nivel bueno.

Del 33.1% (41) que manifestaron, que la inteligencia emocional está en un nivel bueno; 4.8% (6) manifestaron que el desempeño está en un nivel malo, el 7.3% (9) manifestaron que el desempeño laboral tiene un nivel regular y el 21.0% (26) expresaron que el desempeño laboral está en un nivel bueno. Del 46.8% (58) que manifestaron, que la inteligencia emocional está en un nivel malo; 26.6% (33) manifestaron que el desempeño está en un nivel malo, el 14.5% (18) manifestaron que el desempeño laboral tiene un nivel regular y el 5.6% (7) expresaron que el desempeño laboral está en un nivel bueno.

Estadística Inferencial

Ho: La distribución de datos es normal

Ha: La distribución de datos no es normal

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	.236	124	<.001	.799	124	<.001
Liderazgo	.248	124	<.001	.786	124	<.001
Inteligencia Emocional	.303	124	<.001	.741	124	<.001
Desempeño laboral	.254	124	<.001	.777	124	<.001
Motivación	.274	124	<.001	.779	124	<.001
Cultura Organizacional	.249	124	<.001	.780	124	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

En la tabla 10, se observó un p-valor de 0.001 el cual fue menor a 0.05, ello indicó que los datos obtenidos en los resultados no tienen distribución normal, luego se realizó una prueba no paramétrica. Asimismo, se considera la prueba de Kolmogorov-Smirnov dado que la muestra tiene más de 50 elementos. Para la verificación de la hipótesis se utilizó la regresión logística ordinal.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal.

Ho: No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal.

Tabla 11

Información de ajuste de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	66.781			
Final	36.366	30.415	2	<.001

Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la tabla 11, se observó un p-valor de 0.001, el cual es menor al 0.05 y un chi-cuadrado de 30.415, ello indica que el modelo se ajusta para aplicar una regresión ordinal.

Tabla 12

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	15.233	2	<.001
Desviación	15.434	2	<.001

Función de enlace: Logit.

Interpretación

La bondad de ajuste prueba la dependencia del desempeño laboral respecto a la gestión administrativa, es decir existe una influencia significativa.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell .218

Nagelkerke .245

McFadden .112

Función de enlace: Logit.

Interpretación

Se observó un Pseudo R cuadrado de 24.5% de influencia significativa de la variable gestión administrativa en el desempeño laboral, según Nagelkerke. Esto implica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Para la constatación de hipótesis se utilizará la regresión logística ordinal.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 1

Ha: Existe incidencia significativa del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal.

HE1: No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal.

Tabla 14

Información de ajuste de modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	52.199			
Final	32.745	19.455	2	<.001

Función de enlace: Logit.

Interpretación

En la tabla 14, pudimos observar un P valor de 0.001, el cual es menor al 0.05 y un chi-cuadrado de 19.455 ello indica que el modelo se ajusta para aplicar una regresión ordinal.

Tabla 15

Bondad de ajuste

	<u>Chi- cuadrado</u>	<u>Gl</u>	<u>Sig.</u>
Pearson	10.301	2	.006
Desvianza	10.491	2	.005

Función de enlace: Logit.

Interpretación

La bondad de ajuste prueba la dependencia del desempeño laboral en referencia al liderazgo, es decir que existe una influencia significativa.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.145
Nagelkerke	.164
McFadden	.072

Función de enlace: Logit.

Interpretación

Se detalla en la tabla 16, un Pseudo R cuadrado de 16.4% de influencia significativa de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral, según Nagelkerke. Esto implica que se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica planteada.

Para la constatación de hipótesis se utilizará la regresión logística ordinal.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 2

Ha: Existe incidencia significativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa comunal.

HE2: No existe incidencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal.

Tabla 17

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	54.531			
Final	22.073	32.458	2	<.001

Función de enlace: Logit.

Interpretación:

Se muestra un P valor de 0.001, el cual es menor al 0.05 y un chi cuadrado de 32.458, ello indica que el modelo se ajusta para aplicar una regresión ordinal.

Tabla 18

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	.111	2	.946
Desvianza	.111	2	.946

Función de enlace: Logit.

Interpretación

La bondad de ajuste prueba la dependencia del desempeño laboral con respecto a la inteligencia emocional

Tabla 19

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.230
Nagelkerke	.263
McFadden	.125

Función de enlace: Logit.

Interpretación

Se detallo un Pseudo R cuadrado de 26.3% de influencia significativa de la dimensión inteligencia emocional según Nagelkerke. Esto implicó que se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna

V. DISCUSIÓN

Según los datos obtenidos sobre la hipótesis general existe influencia significativa de la gestión administrativa en el desempeño laboral. Asimismo Lache (2021), el estudio de investigación centro su finalidad en conocer el vínculo entre las variables gestión administrativa y desempeño en el ámbito laboral de los trabajadores de la sección de enfermeros de un centro médico Materno de Lima, 2021. Para lo cual se consideró la metodología tipo básica considerando un rango descriptivo, de diseño no experimental. Las conclusiones que apporto este estudio fueron la obtención de un p-valor menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula y se aceptando la hipótesis de establecida para este estudio, este resultado evidencia que existe correlación entre la variable independiente con el desempeño de las personas en sus labores. Así mismo el Rho de Spearman=0.804, presentando una correlación afirmativa muy fuerte.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la primera hipótesis específica existe influencia del liderazgo en el desempeño laboral. De acuerdo con Pereyra et al., (2021), el artículo en referencia la investigación centró sus esfuerzos en conocer el vínculo entre el liderazgo de alto desempeño en las jefaturas y el clima dentro de la organización en una población de 280 colaboradores de una empresa dentro del ámbito del Perú dedicada de la actividad económica construcción en el sector de la industria. El tipo de diseño de la investigación es no experimental y de nivel correlacional, a través de la entrevista estructurada se obtuvieron los datos. Con resultados se visualiza que más del 40.0% del personal encuestado percibe como “alta” respecto a la variable liderazgo de alto desempeño, más del 30% considera como “muy relevante” y solo el 10% la calificó como “baja”. Más del 75.0% observan que los que lideran la empresa en el trabajo sostienen un liderazgo de alto desempeño. Por la investigación concluyó demostrando que el liderazgo entre la jerarquía mayor de la organización y el clima dentro de la organización si tienen relación positiva significativa. Se concluye que existe una relación alta.

Según los resultados obtenidos de la segunda hipótesis específica existe una influencia significativa de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. De la

misma forma, González et al. (2021) son los factores que caracterizan a una organización, las cuales influirán en las actividades que se centra la organización, la forma de actuar de sus integrantes, así como el ambiente social en el que conviven los colaboradores de una organización, por otro lado se infiere que la inteligencia emocional que tengan las personas que asumen las jefaturas dentro de la organización, es fundamental para lograr que los colaboradores, realicen de manera eficiente sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo con los resultados obtenidos, después de la aplicación del instrumento elegido para la investigación desarrollada, se observa un P valor de 0.001 el cual es menor a 0.05, ello afirma la hipótesis planteada y rechaza la hipótesis nula; de la presente investigación, determinando que la gestión administrativa si influncia significativamente en el desempeño laboral.

Segundo: Según los resultados obtenidos, el Pseudo R cuadrado de 16.4% indica la influencia significativa de la dimensión liderazgo en el desempeño laboral, según Nagelkerke. Esto implica que se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alterna. Concluyendo que el liderazgo tiene influencia en el desempeño de las funciones de los colaboradores dentro de la empresa.

Tercero: En referencia a la segunda hipótesis específica, se observa un Pseudo R cuadrado de 26.3% de influencia significativa de la dimensión inteligencia emocional en el desempeño laboral, según Nagelkerke, el cual afirma la hipótesis alterna. Lo cual indica que la forma de actuar de las personas que forman parte de la administración de la empresa debería de tener inteligencia emocional como principal característica dado que esto es parte relevante en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Del estudio realizado se recomienda a la junta de administración y gerencia general de la empresa comunal, que debe poner mayor énfasis y criterios de evaluación en las personas que forman parte de las jefaturas del área de administración, dado que, del actuar en el desempeño de sus funciones, dependerá la forma en la cual los colaboradores realicen sus actividades eficientemente, en favor de la consecución de metas institucionales trazadas.

Segundo: Se recomienda poner en práctica, asimismo capacitarse en temas de liderazgo empresarial, esto será esencial para el crecimiento de la empresa dado que una organización funciona mejor cuando se tienen líderes y no jefes.

Tercero: En cuanto al clima organizacional se recomienda crear mayores espacios de confraternidad, capacitaciones de temas emocionales; entre los miembros de las diferentes áreas que se tienen dentro de la empresa, ya que de esto dependerá el actuar eficiente o deficiente de los colaboradores.

REFERENCIAS

Alveiro, G. (2011). El Balanced Scorecard como herramienta de evaluación en la Gestión Administrativa, Visión de Futuro" Año 8, Volumen No15. www.fce.unam.edu.ar/revistacientifica/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=251&Itemid=61

Bazurto, Y et al (2021). Metodología cualitativa para evaluar la relación entre la gestión administrativa y la gestión académica en instituciones de educación superior. ECA Sinergia, 12(1), 14–26. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2910

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (3ra edición). Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.

Checa, L. et al (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. Investigación Valdizana, 188–197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

Chiavenato, I. (2021). Gestión de Talento Humano. Retrieved September 29, 2023, fromfile:///D:/MENDELEY%20TESIS/ARTICULOS/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20CHIAVENATO.pdf

Córdova, J. et al (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071865020>

De Holguín, U. et al (2019). Modelo de gestión administrativa y financiera para Institutos Politécnicos Industriales. <https://www.redalyc.org/articulo.oa>

Garay, P. et al (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. <https://www.redalyc.org/articulo.oa>

González, W. et al (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Revista Científica Pensamiento y Gestión, 50, 186–216. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

Lydixsen, N. et al (2023). Job satisfaction and firm earnings—Evidence from matched survey and register data. Labour, 37(2), 197–221. <https://doi.org/10.1111/labr.12240>

Melo, P. et al (2021). Human capital, learning, satisfaction, and commitment in the performance of educational institutions. Revista Venezolana de Gerencia, 26(96), 1019–1040. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>

Sánchez, C. et al (2020). La Capacitación y su relación con el Desempeño Laboral en un Hospital Infantil Publico de Perú. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573667939005>

Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. Revista Enfoques, 6(22), 146–155. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>

Tuesta, J. et al (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. Tuesta Panduro, Juan Alfredo; Angulo Cárdenas, Miguel; Chávez Santos, River; Morante Dávila, Manuel Antonio. <https://www.redalyc.org>

Agüero, J. et al (2007). Origen y Desarrollo de la Administración. Perspectivas, 1(1994–3733), 45–54. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>

Alfonso, I. et al (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. In Acimed (Vol. 7, Issue 2, pp. 132–135). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-

94351999000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es%0Ahttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Barría, J. et al (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168–177. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/417571>

Bautista, R. et al (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Botero, L. et al (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271–276. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>

Córdova, J. et al (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú.

García, C. et al (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Rev. Cubana Edu. Superior*, 39(2), 22. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015

González, S. et al (2020). Administrative management model for the business development of hotel barros in quevedo city. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37.

Hernández, J. et al (2021). La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia. *Revista Científica UISRAEL*, 8(3), 11–26. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n3.2021.446>

Hernández, R. et al (2014). Metodología de la Investigación. In *Antimicrobial agents and chemotherapy* (Vol. 58, Issue 12). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25246403%0Ahttp://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC4249520>

Jesús, W. et al (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Revista Científica Pensamiento y Gestión, 50, 186–216. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

Lache, J. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>

Montoya, C. (2011). El Balanced Scorecard como herramienta de evaluación en la Gestión Administrativa.

www.fce.unam.edu.ar/revistacientifica/URLdelDocumento:http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=251&Itemid=61

Naranjo, M. et al (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación, 33(2), 153. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>

Otzen, T. et al (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Pedraza, E. et al (2010). El desempeño laboral y estabilidad del personal. www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010

Pereyra, E. et al (2021). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima.

Sepúlveda, R. et al (2009). Estructuras Teóricas de la Administración: Una Mirada Filosófica Desde T. Kuhn. Scientia Et Technica, XV(43), 100–105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84917310018>

Sotomayor, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. Visión Gerencial ISSN:, 55, 62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>

Tobar, E. (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista Enfoques*, 6(22), 146–155. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i22.132>

Tuesta, J. et al (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. <https://www.redalyc.org>

Vargas, Z. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i1.538>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz De Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual de la Variable	Definición Operacional de la Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión Administrativa	<p>González Rodríguez et al., (2020), la define como elemento esencial dentro de la organización, los aspectos de unión y sistémico, han sido base del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los últimos siglos y en especial las últimas décadas.</p> <p>La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control.</p>	<p>Para su mejor estudio de la variable se operacionalizará en dos dimensiones: Liderazgo e inteligencia emocional.</p>	Liderazgo	Planeamiento	1,2,3,4	<p>Escala de medición de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
				Dirección	5,6,7,8,9	
				Control	10,11,12,13	
			Inteligencia emocional	Habilidades y conocimientos	14,15	
				Autocontrol	16	
Automotivación	17					
Desempeño Laboral	<p>Bautista Cuello et al., (2020), define el desempeño laboral como el conjunto de acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.</p>	<p>Para su mejor estudio de la variable se operacionalizará en dos dimensiones: Motivación y clima organizacional</p>	Motivación	Productividad	18,19,20	<p>Escala de medición de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
				Reconocimiento	21,22	
				Actitudes	23,24,25	
			Clima organizacional	Trabajo en equipo	26,27	
				Comunicación	28,29	
Eficiencia	30,31,32,33					

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

El instrumento de la presente investigación, el cual tiene como fin conocer las opiniones sobre los aspectos de la gestión administrativa y como incide en el desempeño laboral. Cabe precisar que no existen preguntas correctas o incorrectas. En las páginas siguientes encontrará varias afirmaciones sobre la empresa comunal donde usted labora, y tendrá 5 alternativas para las respuestas. Deberá marcar la que considera apropiada a lo que usted conoce de su organización.

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

Indicadores	1	2	3	4	5
Variable 1: Gestión Administrativa					
Indicador: Planeamiento					
1. La empresa tiene procesos establecidos para realizar sus funciones					
2. La empresa realiza un diagnóstico de problemas para implementar mejoras					
3. Se realizan capacitaciones al personal sobre procedimientos de la empresa					
4. Conoce las metas institucionales de la empresa					
Indicador: Dirección					
5. El liderazgo directivo influye en cumplimiento de sus funciones					
6. El personal nuevo en los primeros días de trabajo se le da a conocer el organigrama de jerarquías de la empresa					
7. La empresa respalda la toma de decisiones en el logro de los objetivos					
8. La administración de la empresa propicia que los colaboradores se sientan identificados.					

9. Te brindan condiciones apropiadas para que realices tus funciones.					
Indicador: Control					
10. Controlan tu trabajo en el área de desempeño					
11. Sus jefes inmediatos verifican el desarrollo de las actividades planeadas.					
12. Se realiza un inventario de bienes en la empresa					
13. Se realiza en la empresa un control de calidad de los servicios que brinda					
Indicador: Habilidades y Conocimientos					
14. Se siente afectado por los cambios que se realizan en la empresa					
15. Adquiere retroalimentación de sus supervisores					
Indicador: Autocontrol					
16. Conoce las metas institucionales de la empresa					
Indicador: Automotivación					
17. Realiza sus funciones con entusiasmo y objetividad.					
Variable 2: Desempeño laboral					
Indicador: Productividad					
18. Cumple sus funciones con el compromiso hacia la empresa					
19. Busca obtener resultados positivos para la organización					
20. Considera que cumple con los estándares de la empresa					
Indicador: Reconocimiento					
21. Se cuentan con incentivos laborales en la empresa					
22. La empresa otorga reconocimientos de acuerdo al desempeño laboral					
Indicador: Actitudes					
23. Tiene usted una actitud ética dentro de la organización					
24. Muestra competencias y habilidades en la ejecución de sus funciones					
25. Te involucras en la obtención de las metas de la empresa					
Indicador: Trabajo en equipo					

26. La administración toma en cuenta los aportes de los colaboradores					
27. Existe sinergia en la organización					
Indicador: Comunicación					
28. La empresa comunica oportunamente los cambios jerárquicos					
29. Se difunde oportunamente los procedimientos de la empresa					
Indicador: Eficiencia					
30. Considera ser proactivo en sus labores diarias					
31. Terminas tus funciones en el tiempo establecido					
32. Muestra dedicación en el cumplimiento de sus funciones					
33. Considera que es eficiente con el uso de recursos en el desarrollo de las labores.					

MUCHAS GRACIAS

Anexo 3: Cálculo de la confiabilidad

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α	= Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0.9504
k	= Numero de ítems del instrumento	33
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	= Sumatoria de varianza de los ítems	29.61
S_T^2	= Varianza total del Instrumento	377.45

Anexo 4: Certificado de Validación De Instrumentos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer social. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	SEBASTIAN SANCHEZ DIAZ
Número de documento de identidad:	09834807
Grado profesional:	DR. EN EDUCACIÓN
Área de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGADOR
Institución laboral:	CESAR VALLEVO
Tiempo de experiencia profesional:	15 AÑOS EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA
Experiencia en investigación:	7 AÑOS

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor:	Miriam Gisela Cornejo Espinoza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Comunal
Significación:	Está compuesta por dos variables: -La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 17 Ítems en Total. El objetivo es medir la influencia de la variable independiente en la variable dependiente. -La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 16 Ítems en Total. El objetivo es medir la influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

4. Soporte teórico

Variable 1: Gestión Administrativa

González et al. (2020), la define como elemento esencial dentro de la organización, los aspectos de unión y sistémico, han sido base 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.

Instrumento	Dimensiones	Definición
-------------	-------------	------------

Marketing Digital	Liderazgo	Alfonso et al.(1999), El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo.
	Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional como la capacidad de manejar las emociones negativas con mayor facilidad, lo que le da muchas más posibilidades de alcanzar la felicidad. Además, al tener habilidades empáticas logra una mejor y mayor logro para relacionarse con otras personas.

Variable 2: Desempeño Laboral

Según Bautista et al., (2020), define el desempeño laboral como el conjunto de acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	Motivación	Naranjo (2009), es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.
	Clima Organizacional	El clima organizacional es definido por Barría-González et al. (2021), el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros, y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los

		trabajadores de una organización determinada.
--	--	---

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “Marketing digital y Satisfacción del cliente de la empresa Yaku Corp. Perú, Huachipa, 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes 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	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

indicador que está midiendo.	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se 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 este.
	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 del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

Dimensiones del instrumento: **Gestión Administrativa**

Primera dimensión: **Liderazgo**

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

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

Indicador: Planeamiento	1,2,3,4				
1. La empresa tiene procesos establecidos para realizar sus funciones		4	4	4	
2. La empresa realiza un diagnóstico de problemas para implementar mejoras		4	4	4	
3. Se realizan capacitaciones al personal sobre procedimientos de la empresa		4	4	4	
4. Conoce las metas institucionales de la empresa		4	4	4	
Indicador: Dirección	5,6,7,8,9				
5. El liderazgo directivo influye en cumplimiento de sus funciones		4	4	4	
6. El personal nuevo en los primeros días de trabajo se le da a conocer el organigrama de jerarquías de la empresa		4	4	4	
7. La empresa respalda la toma de decisiones en el logro de los objetivos		4	4	4	
8. La administración de la empresa propicia que los colaboradores se sientan identificados.		4	4	4	
9. Te brindan condiciones apropiadas para que realices tus funciones.		4	4	4	
Indicador: Control	10,11,12,13				
10. Controlan tu trabajo en el área de desempeño		4	4	4	
11. Sus jefes inmediatos verifican el desarrollo de las actividades planeadas.		4	4	4	
12. Se realiza un inventario de bienes en la empresa		4	4	4	

13. Se realiza en la empresa un control de calidad de los servicios que brinda		4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Segunda dimensión: **Inteligencia Emocional**

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

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Habilidades y Conocimientos	14,15				
14. Se siente afectado por los cambios que se realizan en la empresa		4	4	4	
15. Adquiere retroalimentación de sus supervisores		4	4	4	
Indicador: Autocontrol	16				
16. Conoce las metas institucionales de la empresa		4	4	4	
Indicador: Automotivación	17				
17. Realiza sus funciones con entusiasmo y objetividad.		4	4	4	

Dimensiones del instrumento: **Desempeño Laboral**

Primera dimensión: **Motivación**

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

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Productividad	18, 19, 20				
18. Cumple sus funciones con el compromiso hacia la empresa		4	4	4	

19. Busca obtener resultados positivos para la organización		4	4	4	
20. Considera que cumple con los estándares de la empresa		4	4	4	
Indicador: Reconocimiento	21,22				
21. Se cuentan con incentivos laborales en la empresa		4	4	4	
22. La empresa otorga reconocimientos de acuerdo al desempeño laboral		4	4	4	
Indicador: Actitudes	23,24,25				
23. Tiene usted una actitud ética dentro de la organización		4	4	4	
24. Muestra competencias y habilidades en la ejecución de sus funciones		4	4	4	
25. Te involucras en la obtención de las metas de la empresa		4	4	4	

Segunda dimensión: Clima Organizacional

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

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Trabajo en equipo	26,27				
26. La administración toma en cuenta los aportes de los colaboradores		4	4	4	
27. Existe sinergia en la organización					
Indicador: Comunicación	28,29				
28. La empresa comunica oportunamente los cambios jerárquicos		4	4	4	
29. Se difunde oportunamente los procedimientos de la empresa		4	4	4	

Indicador: Eficiencia	30,31,32,33				
30. Considera ser proactivo en sus labores diarias		4	4	4	
31. Terminas tus funciones en el tiempo establecido		4	4	4	
32. Muestra dedicación en el cumplimiento de sus funciones		4	4	4	
33. Considera que es eficiente con el uso de recursos en el desarrollo de las labores.		4	4	4	

Agregar más tablas según las dimensiones que estructuran el instrumento.



Firma del evaluador

DNI N° 09834807

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer social. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	UGARTE URBANO, ZOCIMO ZENON
Número de documento de identidad:	08615811
Grado profesional:	MAESTRO. EN GESTION PUBLICA
Área de experiencia profesional:	GERENTE GENERAL EMPRESA COMUNAL
Institución laboral:	CESAR VALLEJO

Tiempo de experiencia profesional:	25 AÑOS EN LA GESTION PUBLICA Y PRIVADA
Experiencia en investigación:	3 AÑOS

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor:	Miriam Gisela Cornejo Espinoza
Procedencia:	Del autor
Administración:	Asistida (x) Autoaplicable ()
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Comunal
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>-La primera variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 17 Ítems en Total. El objetivo es medir la influencia de la variable independiente en la variable dependiente.</p> <p>-La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 6 indicadores y 16 Ítems en Total.</p> <p>I objetivo es medir la influencia de la variable independiente en la variable dependiente.</p>

4. Soporte teórico

Variable 1: Gestión Administrativa

González et al. (2020), la define como elemento esencial dentro de la organización, los aspectos de unión y sistémico, han sido base 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.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Marketing Digital	Liderazgo	Alfonso et al.(1999), El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo.
	Inteligencia Emocional	La inteligencia emocional como la capacidad de manejar las emociones negativas con mayor facilidad, lo que le da muchas más posibilidades de alcanzar la felicidad. Además, al tener habilidades empáticas logra una mejor y mayor logro para relacionarse con otras personas.

Variable 2: Desempeño Laboral

Según Bautista et al., (2020), define el desempeño laboral como el conjunto de acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral	Motivación	Naranjo (2009), es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central

		que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige.
	Clima Organizacional	El clima organizacional es definido por Barría-González et al. (2021), el conjunto de percepciones de las características relativamente estables de la organización, que influyen en las actividades, el comportamiento de sus miembros, y en el ambiente psicosocial en el que se desenvuelven los trabajadores de una organización determinada.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento “Marketing digital y Satisfacción del cliente de la empresa Yaku Corp. Perú, Huachipa, 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. 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.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	8. 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.	2. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	5. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	6. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	7. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

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

Dimensiones del instrumento: **Gestión Administrativa**

Primera dimensión: **Liderazgo**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Planeamiento	1,2,3,4				
1. La empresa tiene procesos establecidos para realizar sus funciones		4	4	4	
2. La empresa realiza un diagnóstico de problemas para implementar mejoras		4	4	4	
3. Se realizan capacitaciones al personal sobre procedimientos de la empresa		4	4	4	
4. Conoce las metas institucionales de la empresa		4	4	4	
Indicador: Dirección	5,6,7,8,9				
5. El liderazgo directivo influye en cumplimiento de sus funciones		4	4	4	
6. El personal nuevo en los primeros días de trabajo se le da a conocer el organigrama de jerarquías de la empresa		4	4	4	
7. La empresa respalda la toma de decisiones en el logro de los objetivos		4	4	4	
8. La administración de la empresa propicia que los colaboradores se sientan identificados.		4	4	4	
9. Te brindan condiciones apropiadas para que realices tus funciones.		4	4	4	
Indicador: Control	10,11,12,13				

10. Controlan tu trabajo en el área de desempeño		4	4	4	
11. Sus jefes inmediatos verifican el desarrollo de las actividades planeadas.		4	4	4	
12. Se realiza un inventario de bienes en la empresa		4	4	4	
13. Se realiza en la empresa un control de calidad de los servicios que brinda		4	4	4	

Segunda dimensión: **Inteligencia Emocional**

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

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Habilidades y Conocimientos	14,15				
14. Se siente afectado por los cambios que se realizan en la empresa		4	4	4	
15. Adquiere retroalimentación de sus supervisores		4	4	4	
Indicador: Autocontrol	16				
16. Conoce las metas institucionales de la empresa					
Indicador: Automotivación	17				
17. Realiza sus funciones con entusiasmo y objetividad.					

Dimensiones del instrumento: **Desempeño Laboral**

Primera dimensión: **Motivación**

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

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Indicador: Productividad	18, 19, 20				
18. Cumple sus funciones con el compromiso hacia la empresa		4	4	4	
19. Busca obtener resultados positivos para la organización		4	4	4	
20. Considera que cumple con los estándares de la empresa		4	4	4	
Indicador: Reconocimiento	21,22				
21. Se cuentan con incentivos laborales en la empresa		4	4	4	
22. La empresa otorga reconocimientos de acuerdo al desempeño laboral		4	4	4	
Indicador: Actitudes	23,24,25				
23. Tiene usted una actitud ética dentro de la organización		4	4	4	
24. Muestra competencias y habilidades en la ejecución de sus funciones		4	4	4	
25. Te involucras en la obtención de las metas de la empresa		4	4	4	

Segunda dimensión: **Clima Organizacional**

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

Indicadores	Ítems	Criterios			
-------------	-------	-----------	--	--	--

		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones o recomendaciones
Indicador: Trabajo en equipo	26,27				
26. La administración toma en cuenta los aportes de los colaboradores		4	4	4	
27. Existe sinergia en la organización					
Indicador: Comunicación	28,29				
28. La empresa comunica oportunamente los cambios jerárquicos		4	4	4	
29. Se difunde oportunamente los procedimientos de la empresa		4	4	4	
Indicador: Eficiencia	30,31,32,33				
30. Considera ser proactivo en sus labores diarias		4	4	4	
31. Terminas tus funciones en el tiempo establecido		4	4	4	
32. Muestra dedicación en el cumplimiento de sus funciones		4	4	4	
33. Considera que es eficiente con el uso de recursos en el desarrollo de las labores.		4	4	4	

Agregar más tablas según las dimensiones que estructuran el instrumento.



Firma del evaluador

DNI N° 08615811

nexo 5: Ficha Técnica del Instrumento

Ficha técnica del instrumento: Cuestionario sobre La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022.

Autor: Miriam Gisela Cornejo Espinoza

Adaptado: Miriam Gisela Cornejo Espinoza

Año: 2023

Lugar: Lima

Objetivo: Determinó la incidencia entre la gestión administrativa en el desempeño laboral

Administración: Individual

Rango de aplicación: Trabajadores

Tiempo de duración: 40 min.

Contenido: El cuestionario tiene 21 ítems La escala y el índice es: Escala de Likert, Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1) Puno.

Administración: Individual Rango de aplicación: docentes Tiempo de duración: 30 min. Contenido: El cuestionario tiene 40 ítems La escala y el índice es: Escala de Likert, Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Anexo 6: Base De Datos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																DESEMPEÑO LABORAL																	
LIDERAZGO									INTELIGENCIA EMOCIONAL							MOTIVACIÓN						CLIMA ORGANIZACIONAL											
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	1	1	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	
5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	3	1	1	5	5	4	2	3	4	4	5	5	5	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	
3	3	2	2	4	1	3	3	3	3	2	4	3	4	2	4	5	5	4	5	2	2	5	5	5	3	3	3	2	4	5	5	4	
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	2	3	3	4	3	1	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	5	4	5	5	
3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	5	3	3	2	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	2	2	1	1	5	5	5	1	
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	
3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	5	5	5	5	4	2	1	5	4	5	3	2	2	2	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
4	1	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	5	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	1	1	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	2	2	3	3	5	5	5	5	
4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	5	5	5	5	2	2	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	
4	1	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	
5	4	4	5	4	5	3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	4	
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	1	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
4	3	5	4	3	5	3	2	3	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	1	2	5	4	5	4	3	2	4	5	4	4	5	
3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	
4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	

5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	
2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	5	3	4	4	4	2	2	1	1	5	4	3	3	1	2	2	5	4	3	3	
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	3	3	
1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
3	2	2	4	4	2	3	3	3	5	5	3	3	5	2	4	4	4	5	3	1	2	5	5	5	1	3	3	3	5	4	5	5	
4	4	2	5	4	3	2	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	1	1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5		
4	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	4	3	4	2	5	4	5	5	
3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	
3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	5	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	
3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	
3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	2	
3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	
3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	4	
3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	
3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	
3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	
2	3	3	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	
3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	
2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	5	
3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	5	
2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	
2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	

3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4		
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2		
3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	
3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	
3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	
3	4	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	4	
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	5	
2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	
3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	
3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	3	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	

3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	
3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	5	
2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	5	
2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	
2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	
2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	
3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	
3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	5	
2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	2	3	5	
2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	2
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	
3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	4	2	3	3	3	3	1	4	4	3	4	2	5	5	4	5	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	5	
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	
2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	1	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	3	3	5	5	3	4	
2	2	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	5	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	5	5	5	4	4	
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	
2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	
4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	
2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3
3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	

Anexo 7 : Matriz De Consistencia

Título: “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022”

Autor: Miriam Gisela Cornejo Espinoza

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variabes y Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022?	Determinar la incidencia de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal	Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA - D1 Liderazgo - D2 Inteligencia Emocional	Planeamiento Dirección Control Habilidades y conocimiento Autocontrol Automotivación	TIPO: Aplicada DISEÑO: No experimental TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario, Guía de entrevista POBLACIÓN: Colaboradores de la empresa comunal ENFOQUE: Cuantitativo MUESTREO: 124 Colaboradores
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
¿Cuál es la incidencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022?	Determinar la incidencia del liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022.	Existe relación entre liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022.			
¿Cuál es la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022?	Determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022.	Existe relación entre la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022.	Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL - D1 Motivación - D2 Clima Organizacional	Productividad Reconocimiento Actitudes Trabajo en equipo Comunicación Eficiencia	

Anexo 8: Cálculo de la muestra

Donde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 –

α)P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso (Q = 1 – P)

ε (0,05): Tolerancia al error

N (50): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando

tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5) \times 152}{0,05^2(50-1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Z	Z ²	P	Q	N	Z ² PQ	E	E ²	N-1	Z ² PQ	E ² (N-1)+Z ² PQ	n
1.96	3.84	0.5	0.5	184	176.71	0.05	0.0025	183	0.9604	1.4179	124.63

Anexo 9: Consentimiento informado

Título de la investigación: La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022

Investigadora: Miriam Gisela Cornejo Espinoza

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022”, cuyo objetivo es determinar la incidencia de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comunal en el periodo 2021-2022. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA, de la Universidad César Vallejo del campus lima este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Empresa Comunal de Servicios Múltiples Oyón.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Para ello en este estudio se ahondará por conveniente, que la gestión de la parte administrativa de la empresa se debe de ordenar, asimismo brindar las capacitaciones necesarias para los directivos de forma que entiendan que los procesos administrativos para el personal son esenciales, así como el trato que se les brinda a los colaboradores de forma que estos tengan claro los procesos y jerarquías dentro de la empresa.

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: La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de una empresa comunal en los periodos 2021-2022.

2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará mediante un formulario virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años