



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión administrativa y el desempeño laboral de los  
colaboradores de la empresa industrias Domix – San Juan de  
Lurigancho 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Sanchez Muñico, Sheyla Medalit (ORCID: 0000-0002-1202-5921)

**ASESOR:**

MBA. Quispe Quiñones, Heder (ORCID: 0000-00002-8087-4669)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

A mi familia por ser el pilar de mi formación profesional por el apoyo incondicional, siempre motivándome a alcanzar mis objetivos. Agradecer por ser esa fracción de mi entusiasmo y mi apoyo.

## **Agradecimiento**

A mi familia, en específico a mis padres que me brindaron el soporte desde el primer momento de mi vida, a mi hermana, a mi mejor amiga por sus consejos diarios.

## Índice de contenidos

Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico .....	5
III. Metodología.....	17
3.1 Diseño de investigación.....	17
3.2 Variables, operacionalización.....	25
3.3 Población y muestra.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
3.5 Métodos de análisis de datos.....	24
3.6 Aspectos éticos.....	24
III. Resultados.....	28
IV. Discusión .....	44
V. Conclusiones.....	46
VI. Recomendaciones .....	47
VII. Referencias .....	48
VIII. Anexos.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1. Validación por juicio de expertos de la primera variable Gestión Administrativa.....	20
Tabla 2. Validación por juicio de expertos de la segunda variable desempeño laboral.....	21
Tabla 3. Relación de expertos .....	22
Tabla 4. Niveles de confiabilidad .....	22
Tabla 5. Estadística de fiabilidad de gestión administrativa.....	23
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de desempeño laboral de los colaboradores.....	23
Tabla 7. Medidas descriptivas de las variables .....	28
Tabla 8. Variable 1 Gestión Administrativa.....	29
Tabla 9. Variable 2 Desempeño laboral .....	29
Tabla 10. Dimensión 1 Planeación .....	30
Tabla 11. Dimensión 2 Organización.....	31
Tabla 12. Dimensión 3 Dirección.....	31
Tabla 13. Dimensión 4 Control .....	32
Tabla 14. Estadísticos .....	32
Tabla 15. Baremación de Gestión Administrativa.....	33
Tabla 16. Estadísticos.....	33
Tabla 17. Baremación de Desempeño Laboral.....	33
Tabla 18. Resumen de procesamiento de casos.....	34
Tabla 19. Tabla Cruzada de gestión administrativa y desempeño laboral.....	34
Tabla 20. Resumen de procesamiento de casos .....	35
Tabla 21. Tabla Cruzada de Planeación y Desempeño Laboral.....	35
Tabla 22. Resumen de procesamiento de casos .....	36
Tabla 23. Tabla Cruzada de Dirección y Desempeño Laboral.....	36
Tabla 24. Resumen de procesamiento de casos.....	37

Tabla 25 Tabla Cruzada de Organización y Desempeño Laboral.....	37
Tabla 26. Resumen de procesamiento de casos.....	38
Tabla 27. Tabla Cruzada de Control y Desempeño Laboral.....	38
Tabla 28. Prueba de normalidad según Shapiro- Wik de gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix- Sam Juan de Lurigancho 2018.....	39
Tabla 29. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018.....	40
Tabla 30. Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman.....	40
Tabla 31. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman Planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018.....	41
Tabla 32. Relación de la muestra no paramétricas según Rho Spearman organización y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018.....	42
Tabla 33. Relación de la muestra no paramétrica, según Rho Spearman dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018.....	42
Tabla 34. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018.....	43
Tabla 35. Estadísticas de fiabilidad Gestión administrativa.....	60
Tabla36. Escala de fiabilidad Gestión administrativa.....	60
Tabla37.Estadística de fiabilidad Desempeño Laboral.....	61
Tabla38.Escala de fiabilidad de desempeño laboral .....	61

## Índice de Figuras

Figura 1. Baremaciones.....	75
Figura 2. Baremación de la variable Desempeño Laboral.....	75
Figura 3. Variable Gestión administrativa .....	76
Figura 4. Variable Desempeño Laboral.....	76
Figura 5. Dimensión 1: Planeación.....	77
Figura 6. Dimensión 2: Organización.....	77
Figura 7. Dimensión 3: Dirección .....	78
Figura 8. Dimensión 4: Control.....	78
Figura 9. Tabla Cruzada de Gestión administrativa y desempeño laboral.....	79
Figura 10. Tabla Cruzada de planeación y desempeño laboral.....	79
Figura 11. Tabla Cruzada de dirección y desempeño laboral.....	80
Figura 12. Tabla Cruzada de organización y desempeño laboral.....	80
Figura 13. Tabla Cruzada de control y desempeño laboral.....	81

## RESUMEN

La actual exploración nombrada: “Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización industrias Domix en el año 2018”, estima como propósito general: Describir el vínculo que hay en medio de la gestión administrativa y el desempeño laboral de la organización Industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018.

El modelo de indagación conforme su objetivo fue esmerado del nivel descriptivo, de planteamiento cuantitativo; de diseño no experimental. La demografía permaneció formada por 20 obreros por lo cual no se hay un tipo de muestra ya que se trabajará con toda la población. Adopto el método de recopilación de datos y la herramienta entrevista que fue oportunamente certificado a través de juicios de expertos y designado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach: (, 988 y 967), que manifestó firme y elevada confiabilidad. La gestión administrativa se vincula con el desempeño laboral en el nivel bajo 20%, en el nivel regular 30%, en el nivel bueno 40%, y en el nivel excelente 10%.

Los desenlaces porcentuales de 20 investigados, que la prueba de spearman entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.433$ ), asimismo la validez el valor de  $P = 0.57$  y eso nos demuestra que no hay vínculo entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización industria Domix en el año 2018.

Palabras Clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, planeación, organización y dirección.

## ABSTRACT

The current exploration named: "Administrative management and the labor performance of the workers of the Domix industries organization in the year 2018", estimates as general purpose: Describe the link between the administrative management and the labor performance of the Industrias organization Domix - san juan de Lurigancho 2018.

The inquiry model according to its objective was careful of the descriptive level, of quantitative approach; non-experimental design. The demography remained made up of 20 workers, for which there is no type of sample since it will work with the entire population. I adopt the data collection method and the interview tool that was duly certified through expert judgments and designated its reliability through Cronbach's Alpha statistic: ( $\alpha = .988$  and  $.967$ ), which showed firm and high reliability. Administrative management is linked to job performance at the low level 20%, at the regular level 30%, at the good level 40%, and at the excellent level 10%.

The percentage outcomes of 20 investigated, that the spearman test between the variables administrative management and job performance, the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.433$ ), also the validity of the value of  $P = 0.57$  and that shows us that there is no link between administrative management and job performance of employees of the Domix industry organization in 2018.

**Keywords:** Administrative management, job performance, planning, organization and direction.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la Gestión administrativa es un apoyo sustancial de una organización, es lo básico en todo organismo dado que en una industria ya sea pública o privada, que anhela lograr sus propósitos y alcanzar el triunfo de la mano de la efectividad tiene que contar con una excelente gestión administrativa. Las organizaciones se ubican en un contexto competitivo en el cual todas se concentran en sus finalidades, tácticas y toda su planeación en raíz a sus consumidores, de igual manera todas anhelan formar una entidad que oriente por arriba de la emulación y alcanzar a ser principal en su ámbito tanto nacional como internacionalmente, sin embargo para lograr esa finalidad las instituciones tiene que ofrecer un excelente servicio al usuario, y por otra parte se realice con eficacia debe haber un buen control, ya que es esencial en todas las organizaciones puesto que de esa manera arribé con gloria a los objetivos proyectadas, ya que adaptando el control será más fácil que se llegue al objetivo ya que se lograra que todos los recursos de los puestos de la organización se realice de modo objetiva como además afirmar el orden de la compañía. La gran mayoría de las organizaciones en el crecimiento de su gestión administrativa se concentran muchas veces el capital humano, faltade disposición y capacitación puesto que trasladara consigo defectos en la gerencia en todo lo que es planeación, organización, dirección y control en la institución. En lo que relaciona a la planeación; la mayoría de las instituciones no cuenta con un buen plan estratégico, no están bien proyectados a superarse en el futuro. En tanto en algunas empresas no cuentan con una excelente estructura de un organigrama, lo que esto hace que los colaboradores no tengan bien definidos sus labores a desarrollar y hagan diferentes actividades en la organización y esto influya en su toma de decisiones. En la dirección influye demasiado cómo actúa el líder sobre los colaboradores, siempre y cuando estos tengan bien claro sus objetivos y así tomar bien sus decisiones, en la dimensión del Control; es una pieza que comprende todas las ocupaciones que se inicia para certificar que las acciones reales correspondan con los procedimientos proyectados. Por su parte la variable desempeño laboral es una variante muy compleja e importante, donde la persona expresa las capacidades profesionales adquiridas en las que se componen, como un procedimiento, donde se pondrán en práctica los entendimientos, competencias, motivaciones y valores que apoyan a lograr las soluciones que se persevera.

En la empresa Nestlé de la sede de España en el año 2014 el administrador de capital humano de la industria, buscando la complacencia de los colaboradores y la fidelidad de

ellos hacia la organización, planea evaluar el desempeño de los colaboradores, con eso se desarrolla una evaluación llamada “evaluación de 360”, eso se basa en una autoevaluación por parte del empleado y una evaluación a su ambiente, es decir, a los jefes inmediatos, empleados externos a la institución, subordinados, esto apoyara a ver la diferencia entre como se ve el trabajador y como lo ven los demás, con ello no solo se verá el rendimiento también es una oportunidad que se le presenta a la organización así poder detectar los errores del empleado y de esa manera los jefes van a saber capacitar de manera correcta para así mejorar el talento e incrementar el compromiso.

Por otra parte en la organización Plástico ABC de Soria (2014), La organización Plásticos ABC la dirección ha entendido que en un entorno empresarial complejo, la globalidad, exigen a toda organización que se debe adaptar a ellos para ello es esencial tener una planificación clara, dirección y control bien gestionada, por otra parte el desempeño del trabajador es importante para ello se deberá evaluar su desempeño del trabajador para que de encontrar algún déficit en el desempeño de un colaborador capacitarlo para que mejore en el área de trabajo y de esa manera ejecute sus actividades eficazmente.

A nivel local la realidad de la Industria Domix es una empresa que se encarga de fabricación de ataúdes y dentro de eso al haber sucedido un cambio en la gerencia se ve reflejada algunos cambios en la gestión administrativa por ello se ve afectado el desempeño laboral. Por ende, se propone la reciente indagación gestión administrativa y desempeño profesional de los empleadores de la industria domix, por lo cual se plantea una exploración que ayudaría en lo incierto de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados.

En esta indagación el problema general fue manifestado de la subsiguiente manera:

- ¿Cuál es el vínculo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleadores de la organización industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?

Y como problemas específicos

- ¿Cuál es la correlación entre la planeación y el desempeño laboral de los empleadores de la organización industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?
- ¿Cuál es la correlación entre la organización y el desempeño laboral de los empleadores de la organización industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?
- ¿Cuál es la correlación entre la dirección y el desempeño laboral de los empleadores de la organización industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?
- ¿Cuál es la correlación entre el control y el desempeño laboral de los empleadores de la organización industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?

Lo primordial de la actual exploración es comprender los niveles de correlación entre las variables de estudio que es la gestión administrativa y desempeño laboral de los empleados de las industrias domix, que permitirá estructurar los desarrollos administrativos que cooperara a que los empleados dedican o realicen una actividad de calidad en los de semejante procedimientos administrativos; en tal sentido, se investigó que planes nos dirigirá a lograr el planteamiento de los objetivos.

Según Méndez, (2012) en una investigación hay tres tipos de capacidades o tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica, a inclinación del estudio se ha elaborado idealmente los principios teóricos concerniente a la gestión administrativa y el desempeño de los empleadores de la empresa industria domix san juan de Lurigancho 2018, para analizar la importancia de estas dos variables y también permitir poner en evidencia la problemática existente entre las dos variables.

Justificación práctica, el reciente estudio de indagación se ejecutará en términos reales y veraces en la empresa industria domix 2018, en el cual se estudiará la gestión administrativa y el desempeño laboral. La justificación práctica nos adapta indicar el fin y las utilidades aplicaciones futuras de la proposición en el ambiente de la administración.

Justificación social, esta indagación contribuirá averiguación esperada a la organización Industrias Domix – san juan de Lurigancho para que esa pueda desarrollar actividades que ayuden a cooperar con el avance de los colaboradores en los diferentes puestos de la institución para que de ese modo sus trabajadores puedan laborar de un modo estructurado y diligente.

La justificación metodológica de la investigación, es introducir las mejores propuestas para mejorarla gestión administrativa que ayudaran significativamente a acrecentar el desempeño laboral, que busca solucionar los problemas que se encuentra en la organización y contribuyendo a progresar la ejecución profesional, es por ello que se toma de manera importante el crecimiento de la planeación, dirección, ordenamiento y control para el óptimo progreso del desempeño laboral.

Del mismo modo se planteó el objetivo general

Describir la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018

Y como objetivos específicos

- Identificar el vínculo entre la planeación y el desempeño laboral de la organización Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018
- Identificar la relación entre la organización y el desempeño laboral de la organización Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018

- Identificar la correlación entre la dirección y el desempeño laboral de la organización Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018
- Identificar el vínculo que hay entre el control y el desempeño laboral de la organización Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018

Así mismo se formuló la hipótesis general:

Existe vínculo entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la institución industrias domix – san juan de Lurigancho 2018

Y como hipótesis específicas:

- Existe vínculo entre la planeación y el desempeño laboral de la empresa industrias domix – san juan de Lurigancho 2018
- Existe concordancia entre la organización y desempeño laboral de la empresa industrias domix – san juan de Lurigancho 2018
- Existe correlación entre la dirección y desempeño laboral de la empresa industrias domix – san juan de Lurigancho 2018
- Existe nexo entre el control y desempeño laboral de la empresa industrias domix san juan de Lurigancho 2018

## II. MARCO TEÓRICO

Para el marco teórico del aprendizaje se examinaron distintos trabajos que accedieron a discernirnos sobre los temas, en los cuales se evidencian los antecedentes nacionales.

Guarniz, A. (2014), en su exploración “*Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego 2012*”, estudio para lograr el grado de maestra en educación, en la universidad privada Antenor Orrego-Trujillo, cuyo meta fue instaurar la correspondencia que hay entre el nivel de complacencia sindical, el grado de responsabilidad organizacional y el rendimiento de los docentes tuvo un muestrario de 140 profesores, con diseño descriptivo transversal no experimental y finalizó con lo subsecuente se decretó que el nivel de complacencia gremial de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es óptimo, grado de confianza 95%,5% de significancia,72% de alfa de cronbach, correlación positiva entre las variables de  $\rho = 0.67$ .

Aporte: Este estudio fue contado como precedente ya que indaga sobre satisfacción laboral institucional y desempeño, de manera que se da importancia al indicador compromiso institucional que ayudara a evaluar los resultados

Tejeda ,C(2014), en su indagación “*Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital bellavista callao*”, tesis para obtener el título de contador, en la Universidad Nacional Del Callao, cuyo propósito fue proyectar la gestión administrativa y su mejoría en La Municipalidad Distrital de Bellavista que acepta incrementar los servicios municipales, laboro con un muestreo de 52 empleados , con diseño descriptivo transversal no experimental y conclusión que la toma de decisión, integración, aprendizaje, motivación y actualización administrativa no son distinguidos en el ambiente interno (colaboradores) solo es de entendimiento a altura de empleados escogidos y empleados de seguridad correlación positiva de  $\rho = 55.91\%$ .

Aporte: Este estudio fue contado como precedente ya que indaga sobre gestión administrativa y su perfeccionamiento en la municipalidad, indicadores como eficacia y eficiencia, liderazgo, comunicación, motivación que influye en cada colaborador lo cual tiene relación directa con la investigación.

Inca, K (2015) en su exploración de “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015*”, estudio alcanzar el título profesional de licenciado de administración de instituciones en la universidad nacional José María Arguedas en

Andahuaylas. Esta indagación es de modelo descriptiva- transversal- correlacional con un poblamiento de 104 individuos tuvo como meta evaluar si hay vínculo entre la gestión del talento humano y el rendimiento gremial de los colaboradores y empleados en la municipalidad provincial de andahuaylas 2015, tiene un grado de confiabilidad de 0,894,5% nivel de significancia, coeficiente de spearman 0,819 lo que señala la conexión positiva alta entre las variables y un nivel de significancia de 0.000 nos señala que hay conexión entre las variables.

Aporte: Esta exploración fue seleccionada como antecedente ya que investiga la gestión y la motivación, eficiencia que influye en cada colaborador lo cual tiene relación directa con la investigación.

Villegas, M (2015) en su estudio “*Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la fap- 2012*” estudio para alcanzar el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Este estudio tiene el enfoque científico cuantitativo deductivo, tipo de análisis no experimental correlacional el cual tiene como meta definir si hay vínculo entre la gestión administrativa y el desempeño pedagógico, es de tipo censal lo integro 150 estudiantes obtuvo el alfa de Cron Bach total de 0,965, tiene 5% nivel de significancia, 95% de confiabilidad prueba de Chi-cuadrado cuyo descriptivo es equivalente a 131,769a (p valor  $0,000 < 0.05$ ) el cual es elocuente y por ende se constata la hipótesis proposición. Declara que la gestión administrativa y el desempeño docente poseen un vínculo significativo que en un 23,3% resulta admisible y según el coeficiente de Rhode Spearman resulta con una conexión eficaz excelente.

Aporte: Esta exploración fue elegida como antecedente ya que investiga la gestión administrativa y su conexión con el desempeño pedagógico, y nos dice que deben capacitar a sus colaboradores, lo cual tiene relación directa a la investigación.

Torre, L (2017) en su tesis “*Cultura Organizacional y la relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016*” exploración para lograr el título profesional de licenciado en International business en la universidad San Ignacio de Loyola en lima. Dicha indagación es tipo descriptiva – correlacional-transversal y de diseño no experimental tiene como estudio a 42 trabajadores la cual se tomó de una muestra aventurado, tiene como intención examinar la concordancia de cultura organizacional con el rendimiento laboral de los empleadores, tiene 95% de confianza, 95% nivel de significancia, 5% margen de error, prueba de correlación de spearman ( $\rho=0.750$ ) constatamos disponer que hay una concordancia

proporcional entre filosofía de la cultura organizacional y la ejecución laboral, lo cual la significancia  $p=0.5$  es significativa ( $p<0.05$ ).

Aporte: Se toma en referencia esta investigación porque es una escala tipo Likert indicadores como trabajo en equipo, relaciones interpersonales, innovación, incentivos laborales la cual está ligada directamente, debido a que los instrumentos de medición como la encuesta serán adaptados a la misma escala de medición.

Caisa, S. (2014) en su indagación *“La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica alhice de la ciudad de Ambato”*, investigación para conseguir el título de ingeniería de instituciones en la Universidad técnica de Ambato de Ecuador. Esta investigación es de tipo correlacional y su muestra es global de 35 obreros, tiene como propósito analizar cómo interviene la gestión administrativa en el desempeño laboral en la organización metalmecánica “ALHICE” de la ciudad de Ambato, se trabajó a un nivel de seguridad de 95%, nivel de significancia es de 0.05. Se concluyó que la organización metalmecánica “Alhice” no trabaja con un prototipo de gestión administrativa, por eso se señala que precisa un instrumento administrativo, que se suplemente con el capital humano de la organización.

Aporte: Esta exploración que explica sobre gestión administración y desempeño laboral, accederá a poseer una considerable capacidad de los temas proyectados y como se explica en otro país. Esto apoyo a equiparar las soluciones definiendo el vínculo de las variables, de forma que se entregara consideración a indicadores como liderazgo y toma de decisiones.

Mientras que Veintimilla, P. (2014) en la exploración *“La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa Agrícola Prieto s.a. del cantón pasaje”* exploración para lograr el título de licenciada en secretariado ejecutivo computarizado en la Universidad Técnica de Machala de Ecuador. Esta exploración es de tipo exploratorio, descriptivo y explicativo, su muestra fue de tipo probabilística es de cuatro directivos, nueve personal administrativo, seis ejecutivas y 125 consumidores tuvo como propósito decretar la Gestión Administrativa para el óptimo desempeño laboral de las secretarias, de los 4 dirigentes que trabajan en la organización Agrícola Prieto S.A. En esta investigación se concluyó que las secretarias que trabajan en la institución Agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje no dirigen su lapso exactamente para las actividades que obliga realizar en la jornada.

Aporte: Esta exploración fue tomada como antecedente, ya que investiga la gestión administrativa y su influjo en el rendimiento laboral, esto apoyo a comparar las soluciones estableciendo la conexión de las variables, de modo que se dará interés a dimensiones como planeación, organización y control.

González, M. (2014), en su estudio *“Estrés y desempeño laboral, estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango”*, para obtener el título de licenciada Psicóloga Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, sostuvo como meta instaurar la correlación que posee el estrés con el rendimiento gremial de los trabajadores de Serviteca Altense S.A, laboro con un muestreo real de 100 individuos, con un planteamiento representativo transversal no teórico y termino con lo posterior el estrés realizado por varias circunstancias dentro del clima laboral perjudica el rendimiento de los trabajadores de Serviteca Altense S.A, con un nivel alpha de 0.05 entre la tensión y el rendimiento gremial de los trabajadores, 5% nivel de significancia, la exploración finalizo que el estrés frecuente y profesional produce en las instituciones colisión que realizan un descenso del rendimiento en el empleado y por lo tanto contratiempos relevantes en la misma. Aporte: Se estimó esta indagación que explica sobre estrés y desempeño laboral, esto favoreció a equiparar los resultados designados el vínculo de las variables, de forma que se da consideración a dimensiones e indicadores como motivación, eficacia, evaluación del desempeño que ayudara a evaluar los resultados.

Coello, J (2014), en su investigación *“Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicio a Conecel (CLARO)”*, estudio para alcanzar el tirulo de licenciado Psicólogo en la Universidad de la Guayaquil-Ecuador, cuyo propósito absoluto fue examinar los componentes que predomina en el bajo productividad de los supervisores de ACC del departamento Inbound Pymes y que desata un bajo rendimiento dela ocupación de la área , con un muestreo verdadera de 20 supervisores, con diseño no experimental, descriptivo transversal y llegó a la conclusión que con la función de la encuesta, la entrevista semi estructurada y conjunto concéntrico ejecutado, fue probable obtener la indagación indispensable para comprender la complacencia de los consultores

en alusión a sus estipulaciones internas y externas, investigando en compostura notables de sus labores cotidianas.

Aporte: Este estudio en su dimensión nos apoyara a distinguir el nivel de disposición que debe tener la compañía frente a la gestión administrativa y qué nivel de rendimiento sindical deben tener los empleados.

De igual manera Bonilla, C & Díaz, B (2015) en su estudio "*Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de especialidades ciudadela las piñas del cantón Milagro, periodo 2012 - 2014*", tesis para obtener el grado de obtención del título de ingenierías en contaduría pública y auditoría en la Universidad Estatal de Milagro de Ecuador. Este estudio es de tipo descriptivo y su objetivo es indagar la fase existente en la clínica y el déficit de estudios acerca de administración, la muestra fue conformada por toda la demografía que es de 50 personas la cual tuvo como resultado del 100% de los administrativos, el 52% se localiza de acuerdo que una mala administración llevada por la alta gerencia perjudica en el desempeño laboral, por ello el análisis concluyo que el apretado nivel de desarrollo organizacional que ha tenido el hospital es bajo debido a la toma de determinaciones contraproducente llevada por el alto mando que perjudica el rendimiento laboral, finalizando así, la baja en la índole del trabajo prestado, y por lo cual se llega a la insatisfacción de sus pacientes.

Aporte: Este estudio que expone de gestión administración y desempeño laboral, admite poseer una importante comprensión de las materias planteadas y como se acontece en otro país, donde les dan un necesario interés a capacidades como eficiencia y motivación, de modo que en el estudio realizado a los trabajadores de la empresa industrias Domix se comprobara desenlaces con las dimensiones empleados en el estudio Hospital Cristiano de especialidades ciudadela las piñas del cantón Milagro.

Prosiguiendo con la indagación, se descendió a estimar diversas probabilidades asociadas a la primera variable gestión administrativa.

La gestión se vincula con el hecho, donde es ejecutado por uno o más personas para alcanzar u obtener algo, es una manera de seguir para lograr un propósito o meta definido por sujetos. Es decir, es un método de incorporar varias labores para situar en marcha la habilidad empresarial. Luego de determinar las metas organizacionales y expresar la táctica que la organización intenta fomentar estudiando el entorno de la institución, las actividades que obliga ejecutarse y la técnica que se empleara, de este modo como también los sujetos

implicados, debe administrarse el hecho empresarial que se pone en ejecución la estrategia elegida.

La táctica situada en movimiento por medio de la actividad organizacional, para ser eficiente, precisa diseñarse, establecerse, liderarse y verificar. La preparación, la disposición, la directiva

y el dominio establecen el llamado procedimiento burócrata. Cuando se examinan por divergente, planeación, organización, dirección y control establecen ocupaciones administrativas; cuando se ocupan en grupo, en una perspectiva universal para obtener los propósitos, forman la técnica dependiente.

(Chiavenato, 2012, p.132)

Este autor fija la gestión administrativa tanto el método para tener una actividad empresarial eficaz se debe situar en camino la planeación, orden, directiva y comprobación en el momento que se toman en conglomerado es óptimo para obtener los propósitos.

Asimismo, Koontz, Weihrich y Cannice (2012), declararon que:

“Las ocupaciones gerenciales brindan un sistema provechoso para estructurar el entendimiento administrativo. Todos los nuevos planteamientos, los nuevos reconocimientos de indagación o métodos puedan encontrarse con comodidad en las distribuciones de estructurarse, organizar, integrar trabajadores, liderar o contrastar” (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 30).

Estos autores nos indican que los gerentes para ofrecer una estructura y conocimiento administrativo indagan técnicas de planeación, organización, incorporación personal, dirección y control.

En ese sentido Bernal y Sierra (2013), ratificaron que:

El desarrollo funcional obliga ser conocido como un procedimiento asociado experto (establecido por individuos y bienes tangibles e inmaterial), global, complicado, interactivo, dúctil y activo, relacionado al grupo de la institución tanto organismo así como los departamentos funcionales fundamentales en que se constituyen las instituciones para el progreso de sus ocupaciones; por el total, el desarrollo representante (planear, organizar, dirigir y controlar) a la vez que se ejecuta para la compañía, así mismo tiene que desarrollarse de manera estructurada para todas y cada una de las referidas departamentos funcionales o subordinación en las que ésta se dispone. (Bernal Sierra, 2013, p. 205)

El desarrollo administrativo debe ser comprendido como un procedimiento global y activo enlazado a los departamentos funcionales de la institución para la ejecución de sus actividades, por ende, la planeación, organización, dirección y control por ello se ejecuta para el conjunto de la fundación, asimismo debe desarrollarse de forma ordenada para todas las áreas anteriormente mencionada.

Gestión administrativa radica en todas las ocupaciones que se entablan para organizar el empeño de un conjunto, es decir del modo en la cual se tratan de obtener los planteamientos u propósito con apoyo de los individuos y las cosas establece el elemento de algunas ocupaciones fundamentales como son la planeación, organización, dirección y control. (Anzola, 2002, Pág.70)

La gestión administrativa consta en total las ocupaciones que se inicia para organizar el trabajo de un conjunto, en síntesis, para conseguir los objetivos con el apoyo de los individuos, el desempeño de actividades fundamentales.

Por ello el autor evidencia cuatro partes destinados a los componentes del desarrollo administrativo que nos ayudara a tener una óptima gestión administrativa los cuales son:

La primera dimensión es la planeación que según Chiavenato (2012) declaro que la habilidad institucional es la precisión de la postura posterior de la organización, en particular avanzada a frente a sus manufacturas y plaza, su rendimiento, su dimensión, su nivel de perfeccionamiento y sus correlaciones con sus dirigentes, sus colaboradores y ciertas organizaciones externas. (p.116)

Igualmente, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) expresaron que al proyectar un entorno para el rendimiento positivo y funcional de las personas que laboran en conjunto, la labor fundamental de un administrador es afirmarse que todos entiendan tanto el plan a ejecutar como las metas del conjunto y los procedimientos para lograrlos. Ésta es la ocupación de la planeación, el fundamento de todas las ocupaciones gerenciales que establece elegir ocupación y metas, y determinar sobre los hechos necesarios para conseguirlos; requiere tomar determinaciones, es decir, preferir un acto entre diferentes opciones, de modo que los proyectos faciliten un planteamiento lógico para obtener las finalidades preseleccionadas. (p.108).

Por otra parte, Anzola (2002) nos manifiesta que la planeación compromete que el jefe debe proyectar sus propósitos con estructura y sentido usual. Se apoya fundamentalmente en un proyecto o procedimiento, y no de un presentimiento. Planificar actualmente lo que se tiene que realizar mañana. Para ejecutar la planeación acomoda con contestar estas preguntas:

¿Qué realizar?, ¿Cómo ejecutarlo?, ¿Dónde producirlo?, ¿Quién lo trabaja?,  
¿Cuándo lo realiza?, ¿Por qué lo ejecuta?

Es el componente del desarrollo administrativo delegado encargado de determinar cómo está actualmente la organización y, con eso, proponer con base en ellas el futuro a que se quiere llegar como institución. Cuando esto haya sido determinado resulta inevitable desarrollar una observación de sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades adherir habilidades para lograrlas. Tenemos que tener claro cuál es la misión, visión y objetivo a dónde quiere llegar la institución.

La segunda dimensión es organización, dentro de este marco Chiavenato (2012) expresó que, dentro de un planteamiento más extenso, las instituciones son cantidades colectivas para obtener propósitos determinados. Esto evidencia que las instituciones se expresan y edifican con proyección y se realizan para alcanzar establecidos propósitos; y se reconsideran a dimensión que las metas se logran o se revelan medios superiores para adquirirlos a bajos precios y trabajo. (p.44) Al respecto Koontz, Weihrich y Cannice (2012) afirman que a minúsculo se manifiesta que los individuos apropiados pueden desempeñar cualquier sistema organizacional, otros inclusive manifiestan que la ambigüedad en una institución es óptima, pues implanta al labor en conjunto, dado que los individuos saben que obligan coadyuvar si desean alcanzar algo; sin embargo, no tiene cuestión de que los individuos apropiados y las que anhelan participar laboraran mejor unidas y con considerable realidad si comprende las ocupaciones que obligan ejercer en cualquier acción en conjunto y la manera en que se vinculan entre sí (p.200) Por otra parte Anzola (2002) en este punto nos dice que, el jefe debe organizar a los individuos y al ente de su organización, en indagación de un propósito usual, lo cual compromete la retribución estructurada de ocupaciones a cada individuo y las correlaciones a través de ellos.

En este sentido es el componente encargado de proyectar el orden interior de la empresa de la mano de la planeación estratégica, también el plantear una compañía implica determinar cuál es el tipo organizacional más adecuado y compatible con las estrategias que se consideren en la empresa. Se basa en conectar y armonizar recursos humanos, financieros, comunicación porque son fundamentales para lograr el objetivo y establecer las actividades o tarea de cada área de ocupación, reunir labores que se desarrollaran en conjunto, liderar, instaurar circunstancia para que los individuos y cosas actúen para lograr el triunfo.

La tercera dimensión es dirección, en cuanto Chiavenato (2012) sujeto que la jefatura es la ocupación administrativa que se describe a las correlaciones interpersonales de los directivos con los subalternos. Para que la estructura y la administración protestan ser eficientes, solicitan suplementarse con la disposición entregada a los individuos a través de la comunicación y la capacidad de liderar y motivar. (p.279)

Vinculado al concepto Koontz, Weihrich y Cannice (2012) relataron que, si bien es verídico que el administrador más objetivo constantemente será incluso un jefe positivo, y que liderar es una ocupación fundamental de los administradores, hay más en gobernar que sólo liderar; implica una planeación diligente, constituir un sistema organizacional que apoye a los individuos a llegar a los objetivos e incorporar empleados lo más capacitado posible en esa organización. (p.386)

Como desarrollo Anzola (2002) nos sustenta que la dirección detalla cómo el jefe debe liderar a sus colaboradores y prevalecer referente a ellos, de tal modo que ellos colaboraran al resultado de las metas constituidas.

Este componente se ocupa de fijar la práctica de los sucesos ya antes mostrados los cuales son la planeación y organización. Para que todo lo anteriormente mencionado se lleve a cabo es recomendable decir que debe contar con un buen líder que sea empático, motive a los trabajadores.

La cuarta dimensión es el control, en cuanto Chiavenato (2012) nos indica que la existencia del control establece en la demostración de si la función verificada está logrando o no los efectos ansiados. En el momento que se dice de rendimientos anhelados, se parte del inicio de que estas soluciones estaban presentadas y solicitan ser supervisados. Por lo tanto, el control supone la subsistencia de propósitos y de proyectos, hoy no se puede contratar sin que haya proyectos que determinan lo que debe producirse. El control realiza si la realización está en consonancia con lo que se proyectó; y todo lo que más atestado, declarados y organizados sean los proyectos y mayor sea la etapa para el cual dirigen circunstancia, más complicado será el control. (p.346)

Dentro de ese marco Koontz, Weihrich y Cannice (2012) nos dice que la ocupación del control es la evaluación y observación de la ejecución para aseverar que las metas de las instituciones y los objetivos proyectados para adquirir que se alcance. Este procedimiento pone la ocupación de control en una expectativa más difícil y efectiva que si se la investiga sólo como aspecto de fijar modelo, calcular el rendimiento y enmendar las variantes. (p.501).

Como desarrollo Anzola (2002) que nos informó que controlar simboliza inspeccionar la ocupación de otros y los resultados logrados, para aseverar que se de relevancia a los objetivos tal cómo fueron proyectadas.

Es la pieza delegada de revisar el nivel de efectividad y de eficacia en el progreso de planeación, de la organización y la dirección, con este propósito será necesaria saberlo aplicar anteriormente mientras y luego del acto administrativa para el monitoreo constante y ver como se está desarrollando.

La segunda variable es el desempeño laboral, es el proceso por donde el colaborador ejecuta los intelectos, habilidades y aptitudes en las diferentes áreas de la institución, por otra parte, si los empleados se sienten motivados su rendimiento será óptimo e incrementar la productividad, también, para asegurar un excelente cumplimiento laboral es significativo que los colaboradores tengan en claro las actividades, procedimiento a continuar, funciones y metas a realizar.

El desempeño laboral es la elaboración de la conducta de los individuos con sus consecuencias, también lo comenta como la efectividad del colaborador que labora dentro de las instituciones, la cual es indispensable para la entidad. El cumplimiento de las tareas de los colaboradores determina la productividad profesional, es decir, la amplitud de un individuo para obtener, realizar, elaborar, terminar y producir labores en menos periodos, con inferior empeño y mayor virtud estando enfocado a la evaluación, la cual dará como derivación su crecimiento. (Chiavenato, 2012, p. 364)

El autor nos detalla que la productividad profesional es evaluar la conducta de los trabajadores evaluando su desempeño en sus labores, por consiguiente, si lo efectúa con realidad del trabajador que trabaja dentro de la institución, por ende, es esencial para la institución.

El desempeño laboral como el desarrollo que el ejercicio de las tácticas que admiten el avance ininterrumpido de la corporación y lo percibe como una percepción efectiva de los individuos, que apoya a fortalecer comportamiento e integrar variantes en las costumbres no deseadas. (Jiménez, 2009, p. 4)

Es el crecimiento que las actividades realiza y acepta el desarrollo de la institución y lo observa como una representación objetiva de las personas, que protege a reconfortar la conducta de las personas.

La estimación del rendimiento es un mecanismo que se emplea para confirmar el nivel de ejecución de los proyectos planteados a nivel individual. Este método accede una evaluación ordenada, equilibrada y completa del comportamiento profesional y la productividad o el éxito de resultados. (Velázquez, 2013, p.56)

La rendición del rendimiento es una fase que se trabaja para evaluar las actividades de las ocupaciones del empleado, este procedimiento acepta una evaluación estructuradamente, de la conducta profesional para obtener el éxito.

Robbins y Judge (2013) manifestaron que:

Se explica también a las actividades que cooperaron al entorno de la institución, como ofrecer apoyo a los demás sin embargo esta no se requiere, apoyar a los propósitos constitucionales, asistir a los colaboradores con cortesía y tolerancia, crear recomendaciones provechosas y manifestar elementos efectivos hacia el área de ocupación. Sus impactos son: eficacia y eficiencia, motivación y apreciación. (Robbins y Judge, 2013, p.555)

Estos autores nos precisan que el desempeño de las actividades que laboran a la realización de un bien o servicio, se integraron varias tareas que se explicaron las labores que se debe ejecutar en cada área de trabajo, de esa misma manera tratar a los trabajadores con respeto y ayudarlos en las dificultades que pueda tener el colaborador.

La primera dimensión es eficacia y eficiencia, Chiavenato (2012) indicó que cada compañía debe explorarse desde el punto de enfoque de la eficacia y la eficiencia concurrentemente. La efectividad es una capacidad del triunfo de rendimientos, entretanto que la eficacia es una medición del empleo de los procedimientos en ese desarrollo. Una institución puede ser eficaz en sus ejecuciones y quizá no sea eficaz, o contrariamente; puede ejercer sin eficacia y, a pesar de eso, ser eficaz. (p.159)

Por otra parte, Robbins y Judge (2013) dedujeron, el que los conjuntos sean más efectivos que las personas precisan de las normas que se utiliza para determinar efectividad. Si la inventiva es considerable, los conjuntos consideran a ser más objetivos que las personas. Y si la eficiencia denota el nivel de aprobación que consigue el resultado concluyente, una vez más el reconocimiento es para la asociación. Por ello, no podemos valorar la eficacia sin contar también la eficiencia. (p.291).

La eficacia y eficiencia en una fase primordial para obtener las metas de la institución también la creatividad de los cooperantes es importante para que se llegue a un resultado final eficaz.

La segunda dimensión es motivación según la teoría Chiavenato (2012) apoyo se confirmó que toda conducta del individuo es estimulada y que el motivo es esa presión duradera que transporta a la persona a conducir de cierta manera para complacer una o más obligaciones. La tirantez produce una conducta o actos calificados de complacer la exigencia. (p.102).

Robbins y Judge (2013) refirieron que el acicate no se relaciona sencillamente a laborar duro; asimismo manifiesta su expectativa acerca de sus propias capacidades. Así, mientras se investiga la causa, tenga en consideración que el nivel de motivo cambia tanto entre los sujetos como dentro de las personas en situaciones cambiantes. Si bien la causa en general se une con el deseo para juntar cualquier propósito, nosotros nos localizaremos a las finalidades organizacionales, con el objetivo de manifestar nuestro afecto particular en la conducta enlazado con las ocupaciones. (p.202)

Los colaboradores con motivación estarán de una manera más enlazada con sus áreas de trabajo, una persona motivada ejecutara con eficacia sus labores.

La tercera dimensión es evaluación, Robbins y Judge (2013) testificar que la de valoración del rendimiento constata diferentes metas. Uno de ellos refleja en beneficiar a la administración a que apropie resoluciones de recursos humanos hacia aumentos, traslados y destitución, también ubicaron las obligaciones de aprendizaje y crecimiento, ya que investiga con exigencia las capacidades y capacidades de los colaboradores para las cuales se deben progresar propuesta necesarios. Por concluyente, blindar retroalimentación a los clientes sobre el aspecto en que la compañía examina su ejecución, y con reiteración son el principio para adjudicar recompensa, como acrecentamiento de sueldo por merecimiento. (p.551).

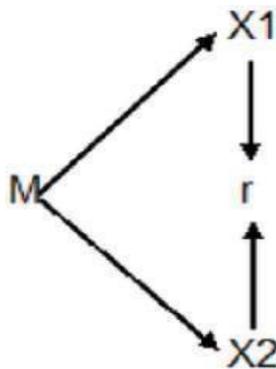
La evaluación del desempeño es verificar como el trabajador realiza las actividades de su área de trabajo, como actúa en las exigencias si es competente en sus labores, por ende, si es óptimo el desempeño se debe conceder una retribución al excelente trabajo que está realizando el empleado.

### III. METODOLOGÍA

El reciente estudio se situó en un planteamiento de exploración descriptiva y de nivel correlacional, y de diseño no experimental ya que se procuró ver tanto la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleadores de la organización industrias Domix

Según nos mencionó los autores García et al. (2011) aseguraron que “El entendimiento de la variedad de diseños en que una indagación puede ejecutarse permite escoger el más apropiado para la conclusión de un problema”. (p.37)

Por otra parte, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos mencionan que “La indagación descriptiva pesquisa determinar las propiedades, particularidad y los perfiles de los individuos asociaciones, desarrollo, propósitos o cualquier otro por tanto que se impone autosuficiente o conglomerado sobre concepción o las variantes a las que se explican”. (p.80).



M: muestra

X1: Gestión Administrativa

X2: Desempeño Laboral

R: Relación

## **Población y Muestra**

### **Población:**

Como refieren Hernández, Fernández y Baptista (2014) los habitantes o igualmente llamado generalidad es la universalidad de sucesos que serán estudiados, en el cual la demografía deberá tener particularidad en general o semejante (p.174).

La población estuvo compuesta por 20 colaboradores de la organización Industrias Domix del distrito Lurigancho.

<b>COLABORADORES DE LA ORGANIZACION INDUSTRIAS DOMIX</b>	
<b>1 DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD</b>	<b>1</b>
<b>2 DEPARTAMENTO DE LOGISTICA</b>	<b>1</b>
<b>3 DEPARTAMENTO DE MARKETING</b>	<b>2</b>
<b>4 PRODUCCION</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

### **Muestra:**

No hay un tipo de muestra ya que se trabajará con toda la población, lo que será representado por 20 colaboradores.

<b>COLABORADORES DE LA ORGANIZACION INDUSTRIAS DOMIX</b>	
<b>1 DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD</b>	<b>1</b>
<b>2 DEPARTAMENTO DE LOGISTICA</b>	<b>1</b>
<b>3 DEPARTAMENTO DE MARKETING</b>	<b>2</b>
<b>4 PRODUCCION</b>	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **a) Técnicas de recolección de datos**

El método usado para ese estudio es el temario. Para Hernández Fernández, C & Baptista, P. (2010). El método de acumulación de notas reside en fomentar un planeamiento meticuloso de procedimientos que sitúan a planear circunstancia con un término definido, estas notas deben ser aptitudes, característica y variables, ponderables. (p, 198)

### **El Instrumento**

Para la indagación se empleó el procedimiento de la indagación y como una herramienta de investigación para la recopilación de documentos aplicaremos esta total para la variable Gestión Administrativa como para la variante desempeño laboral que nos apoyó a alcanzar el testimonio solicitado. El procedimiento que se manejó para valorar este estudio es la escala de Likert que se basa en un conglomerado de ítems en donde se inclina una de las cinco clases de las escalas.

### **Validez**

La herramienta a referencia estuvo adecuada por un interrogatorio con 16 interrogantes para la variante Gestión administrativa y 15 interrogantes para la variante desempeño laboral, sosteniendo en general 31 interrogantes para investigar.

En el procedimiento de validez la herramienta de acumulación de datos del actual estudio se emplea el método señalada juicio de técnico, que consta en unir a tres (3) expertos; (3) metodólogos para la certificación de la indagación, en ocupación de los posteriores diez (10) valoraciones: Claridad, Objetividad, Pertenencia, Actualidad, Organización, Suficiencia, Intencionalidad, Consistencia, Coherencia y Metodología. Se empleó una escala de evaluación de 1 a 100 en cada juicio y en cada uno de los competentes. Una vez determinado la herramienta por parte de los peritos, se descendió a calcular la calificación alcanzada de cada uno y después asociándose las tres ratificaciones con el propósito de alcanzar a media por cada técnico y para decretar el centro de certificación de mecanismo. A continuación, se exhibirán la tabla de síntesis de la aprobación de los tres competentes de cada variante.

Tabla N°1

*Validación por juicio de expertos de la primera variable “Gestión Administrativa”*

CRITERIOS	EXPERTOS VALIDADORES			SUMA
	1	2	3	
<b>CLARIDAD</b>	80%	75%	85%	80%
<b>OBJETIVIDAD</b>	80%	75%	85%	80%
<b>PERTINACIA</b>	80%	75%	85%	80%
<b>ACTUALIDAD</b>	80%	75%	85%	80%
<b>ORGANIZACIÓN</b>	80%	75%	85%	80%
<b>SUFICIENCIA</b>	80%	75%	85%	80%
<b>INTENCIONALIDAD</b>	80%	75%	85%	80%
<b>CONSISTENCIA</b>	80%	75%	85%	80%
<b>COHERENCIA</b>	80%	75%	85%	80%
<b>METODOLOGÍA</b>	80%	75%	85%	80%
<b>TOTAL</b>				<b>800%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Coefficiente de validación:**

Donde:

$C = \text{criterios} = 10$

$C = \text{número de expertos} = 3$

$\sum \% = 800\%$

$$\%C = \frac{\sum \%CC}{C \times C}$$

$$\%C = \frac{800}{10 \times 3}$$

$$\%C = 266.7\%$$

Realizando la técnica antes explicada, de acuerdo a los veredictos de los técnicos informados, con un total de considerado de **0.266** se puede verificar los instrumentos de variable “Gestión Administrativa” puede ser adaptado tal y como está realizado.

Tabla N° 2

Validación por juicio de expertos de la segunda variable “Desempeño Laboral”

CRITERIOS	EXPERTOS VALIDADORES			SUMA
	1	2	3	
CLARIDAD	75%	78%	75%	150%
OBJETIVIDAD	75%	78%	75%	150%
PERTINACIA	75%	78%	75%	150%
ACTUALIDAD	75%	78%	75%	150%
ORGANIZACIÓN	75%	78%	75%	150%
SUFICIENCIA	75%	78%	75%	150%
INTENCIONALIDAD	75%	78%	75%	150%
CONSISTENCIA	75%	78%	75%	150%
COHERENCIA	75%	78%	75%	150%
METODOLOGÍA	75%	78%	75%	150%
<b>TOTAL</b>				<b>1500%</b>

Fuente: Elaboración propia

**Coefficiente de validación:**

Donde:

$C = \text{criterios} = 10$

$C = \text{número de expertos} = 3$

$\sum \% = 1500\%$

$$\%C = \frac{\sum \%CC}{C \times C}$$

$$\%C = \frac{1500}{10 \times 3}$$

$$\%C = 5000.0\%$$

De igual forma, para la herramienta de “Desempeño Laboral” con un total moderado de **0.50** se puede verificar el temario que puede ser adaptado como tal está realizado.

Según el juicio de los expertos:

Tabla N° 3

*Tabla de Relación de expertos*

1	Márquez Caro, Orlando Juan	Metodólogo
2	Fernández Dávila Villafuerte, José Luis	Metodólogo
3	Lino Gamarra, Edgar Laureano	Metodólogo

Fuente: Elaboración propia

Mediante el dictamen de tres competentes se alcanzó la validez de los dos temarios pronunciados.

### **Confiabilidad**

Según García et al (2011) nos mencionó que, “Nos refieren que es el cargo de precisión con que una herramienta puede evaluar sin que se realice una equivocación”. (p.215). Por consiguientes para que nuestro estudio pudo ser reconocido, se indago una confiabilidad mayor a 0.70, mediante el estatus de Alfa de Cron Bach.

### **Aplicación del instrumento**

Recolección y tabulación de datos en Excel

Precisión de la confiabilidad: (a) Para el suceso de resoluciones politómicos, trasladar los datos al SPSS y decretar el Alfa de Cronbach.

Tabla N° 4

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

El desenlace que se consiguió fue el subsecuente:

### **Estadística de fiabilidad de gestión administrativa**

Tabla N°5

*Estadística de fiabilidad de gestión administrativa*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cron Bach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,988	,981	16

Fuente: Elaboración Propia

El valor alcanzado es de 0,988 muestra conforme la tabla 5 una Alta confiabilidad.

### **Estadística de fiabilidad de desempeño laboral de los colaboradores**

Tabla N°6

*Estadística de fiabilidad de desempeño laboral de los colaboradores*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,967	,941	15

Fuente: Elaboración Propia

El valor obtenido es de 0,967 muestra conforme según la tabla 6 una Alta confiabilidad.

### Métodos de análisis de datos

Se empleó el SPSS-23, para lograr los informes tales como: estudio de continuidad, proporciones, tablas cruzadas y los coeficientes de relación que hay entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la organización Industrias Domix Lurigancho 2018 examinada para la investigación.

La hipótesis de estudio fue encausada mediante el coeficiente de relación de Spearman, el cual está dado por:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

$n$  = Número de datos

### Aspectos éticos

En esta exploración en desarrollo se tomó en cuenta la confirmación del esquema de tesis, para apoyar la legitimidad de su avance, para que no se vea amañado diferentes temas enlazados a la conducta, sino se consigue protegerlas. Para su comprobación se utilizó el método de semejanza (TURNITIN). Se vigiló por sostener la sinceridad de las referencias mostradas y sus resultados convenientes, afinidad por la privacidad del estudio y respeto por la pertenencia especulativo de los escritores a los que se les consultaran

## Variables, Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIBLE 1</b> <b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Gestión administrativa radica en todas las ocupaciones que se entablan para organizar el empeño de un conjunto, es decir del modo en la cual se tratan de lograr los objetivos u metas con apoyo de los objetivos y las cosas mediante el rendimiento de ciertas ocupaciones fundamentales como son la planeación,	La variante gestión administrativa se enseñara en este estudio se verá manifestada de la siguientes dimensiones, planeación, organización, dirección y control. Por medio del interrogatorio a manifestar de tipo Likert, las cuales serán interrogatorio planteadas para unas habitantes de 20 colaboradores en la organización Industrias	<b>Planeación</b>	Procesos de planeación	1	ESCALA DE LIKERT: (1) NUNCA  (2) CASI NUNCA  (3) A VECES  (4) CASI SIEMPRE  (5) SIEMPRE
				Objetivo	2	
				Diagnóstico de problemas	3	
				Metas organizacionales	4	
			<b>Organización</b>	Estructura Organizacionales	5	
				Integración	6	
				Trabajo en equipo	7	
				Liderazgo directivo	8	
			<b>Dirección</b>	Toma de decisiones	9	
				Identificación institucional	10	
				Motivación	11	
				Condiciones laborales	12	
			<b>Control</b>	Comprueba labores planificadas	13	

	organización, dirección y control. (Anzola,2002, pg. 70)	Domix del distrito Lurigancho.		Estimación de compromiso laboral	14	
				Registro de ejecución de normas	15	
				Control de calidad de servicios	16	
<b>VARIABLE 2</b> <b>Desempeño Laboral</b>	Al desempeño de los deberes y responsabilidades que colaboraron a la realización de un beneficio u servicio, o a la ejecución de los labores administrativas. Aquí se incorporaron totalidad de las labores en una explicación usual de cada área. Se explica también a las	Se obtendrá datos de fuentes primarias, en este caso los trabajadores de la empresa industria Domix, se ejecutará la especialista de acumulación de documento (indagación) y se definirá la perspectiva, la productividad esperada y nivel de desempeño laboral de la industria Domix.	<b>Eficacia y Eficiencia</b>	Eficiencia de recursos	1	<b>ESCALA DE LIKERT:</b> (1) NUNCA  (2) CASI NUNCA  (3) A VECES  (4) CASI SIEMPRE
				Eficacia en recursos	2	
				Creatividad	3	
				Trabajo en equipo	4	
				Mejoras laborales	5	
			<b>Motivación</b>	Cumplimiento de responsabilidad	6	
				Mejoras laborales	7	
				Incentivos laborales,	8	
				Resultados positivos	9	
				Compromiso institucional	10	
<b>Evaluación</b>	Comprometidos en los trabajos que ejecutan	11				

<p>actividades que cooperaron al entorno de la institución, como ofrecer apoyo a los demás sin embargo esta no se requiere, apoyar a los propósitos constitucionales, asistir a los colaboradores con cortesía y tolerancia, crear recomendaciones provechosas y manifestar elementos efectivos hacia el área de ocupación. Sus capacidades son: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación. (Robbins y Judge, 2013, p.555)</p>			Capacidades del Trabajador	12	(5) SIEMPRE
			Realimentación profesional	13	
			Evaluación de mejoras	14	
			Verificación al colaborador	15	

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivos de los resultados estadísticos

Tabla N°7

*Medidas descriptivas de las variables*

		<b>Estadísticos</b>	
		GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
N	Válido	20	20
	Perdidos	0	0
Media		57,55	52,85
Mediana		57,50	53,50
Moda		59	52 <sup>a</sup>
Desviación estándar		2,685	2,925
Varianza		7,208	8,555
Rango		10	10
Mínimo		53	47
Máximo		63	57
Suma		1151	1057

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** Según la tabla 7 la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral, del tal de la muestra encuestada, nos informa que las dos variantes poseen medias desiguales por ende su desviación estándar incluso es distinta para las dos variables, ello nos da una percepción previa de la distribución de las dos variables, para ello se elaboraran otras pruebas posteriores que la sustenten.

Tabla N° 8

*Variable 1 Gestión Administrativa*

<b>Gestión Administrativa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	A VECES	6	30,0	30,0	35,0
	CASI SIEMPRE	10	50,0	50,0	85,0
	SIEMPRE	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** según la tabla número 8, relacionado a la variable gestión administrativa del global de individuos encuetadas que vienen a ser 20. Alcanzamos las siguientes conclusiones : Que un 50% de los encuetados simbolizado por 10 personas, respondieron que casi siempre toman en consideración a la gestión administrativa porque de esa manera se llegara a la meta de la empresa, que viene a ser un instrumento que posee la organización para alcanzar de forma más eficiente fácil sencilla hacia las metas. Permitiéndoles a ellos ejecutar los procedimientos de una forma más fácil y con los procedimientos planteados para realizar. Así mismo un 0,5% de los encuestados conformado por un individuo, sustenta que no toma consideración en las labores o mecanismos que ejecuta la institución para favorecer a los empleados.

Tabla N°9

*Variable 2 Desempeño laboral*

<b>Desempeño Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,0	5,0	5,0
	CASI NUNCA	12	60,0	60,0	65,0
	A VECES	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** según la tabla número 9, de la segunda variable de investigación que viene a ser el desempeño laboral, conseguimos las siguientes conclusiones del total de encuestados: En un 60,0% de los encuestados que viene a ser doce individuos, sostuvieron que a veces, la institución toma en cuenta el anhelo que tiene el empleado de desempeñarse profesionalmente mejor para realizar eficientemente las actividades de su área. Así mismo, un 5,0 simbolizado por un individuo evidencio que nunca, la organización toma en consideración el deseo del empleado de querer desempeñarse óptimamente en su área de trabajo.

Tabla N°10

*Dimensión 1 Planeación*

<b>Planeación</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	20,0	20,0	20,0
	A VECES	8	40,0	40,0	60,0
	CASI SIEMPRE	7	35,0	35,0	95,0
	SIEMPRE	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** según la tabla número 10, constituida por la dimensión primera de la indagación que es, planeación. Alcanzamos los siguientes resultados del global de individuos encuestados:

Un 40,0% del total de las personas encuestadas conformada por 8 personas manifestó que, a veces, la organización desarrolla los procesos de planeación. A su vez, un 35,0% de la población que viene a ser siete individuos, manifestó, que casi siempre en la empresa se desarrolla los procesos de planeación, también un 20 % de los habitantes conformada por cuatro individuos manifestó que casi nunca la empresa desarrolla los procesos de planeación, por otra parte, un 5% de los individuos constituida por una persona indico que siempre la empresa desarrolla los procesos de planeación.

Tabla N°11

*Dimensión 2 Organización*

		<b>Organización</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI SIEMPRE	8	40,0	40,0	40,0
	SIEMPRE	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** según la tabla 11, examinaremos los resultados relativos a la dimensión dos que viene a ser organización donde obtenemos las siguientes cantidades:

Un 60 % del total de la población encuestada, representada por doce individuos expresaron que siempre, la empresa tiene establecida las funciones de trabajo de cada colaborador permitiéndoles desarrollar eficientemente las tareas de su área de trabajo.

Así mismo un 40% de las personas representada por 8 individuos, manifiestan que casi siempre la organización tiene establecida las funciones trabajo de cada colaborador.

Tabla N°12

*Dimensión 3 Dirección*

		<b>Dirección</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	4	20,0	20,0	20,0
	CASI SIEMPRE	13	65,0	65,0	85,0
	SIEMPRE	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** conforme la tabla número 12, referente a la dimensión de indagación conformado tres que es sobre dirección obtuvimos los subsecuentes desenlaces:

De un 65% de la demografía indagación compuesta por trece habitantes, obtenemos el producto que, casi siempre la empresa apoya que los conjuntos de labores tomen decisiones en el resultado de las metas, por otra parte, un 20% de la población conformada por cuatro

personas manifestaron que a veces la empresa apoya que los grupos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos, así como también un 15% de la población manifestó que siempre la empresa respalda que el conjunto de colaboradores ejecute acciones en el resultado de las metas.

Tabla N°13

*Dimensión 4 Control*

		Control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	35,0	35,0	35,0
	CASI SIEMPRE	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** según la tabla número 13, referente a la dimensión de estudio número cuatro que es sobre control obtuvimos los siguientes resultados:

De un 65% de la población encuestada conformada por trece individuos, alcanzamos el resultado que, casi siempre la organización ejecuta el control de la calidad de las labores que ejecuta, por otra parte, un 35% de la población conformada por siete personas manifestaron que organización ejecuta el control de la calidad de las labores que ejecuta.

**Baremación de la variable Gestión Administrativa**

Tabla N°14

*Estadísticos*

<b>Estadísticos</b>		
puntaje (agrupado)		
N	Válido	20
	Perdidos	0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N°15

*Baremación de Gestión Administrativa*

<b>Gestión Administrativa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	90,0	90,0	90,0
	Bien	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** según la tabla 15 en la baremación de la variable de gestión administrativa nos muestra que 18 personas que es el 90% es regular y 2 personas que es el 10% bien.

**Baremación de la variable Desempeño Laboral**

Tabla N°16

*Estadísticos*

<b>Estadísticos</b>		
Valoración (agrupado)		
N	Válido	20
	Perdidos	0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 17

*Baremación de Desempeño Laboral*

<b>Desempeño Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** según la tabla 17 en la baremación de la variable desempeño laboral nos muestra que 20 personas que es el 100% es regular.

## Tabla Cruzada de gestión administrativa y desempeño laboral

Tabla N° 18

*Resumen de procesamiento de casos*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>							
	Válidos		Casos Perdidos		Total		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado) *	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%	
DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)							

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°19

*Tabla Cruzada de gestión administrativa y desempeño laboral*

### **Tabla cruzada GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)\*DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)**

		DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)			
		Bajo	Bueno	Total	
GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)	Bajo	Recuento	3	1	4
		Recuento esperado	1,8	2,2	4,0
		% del total	15,0%	5,0%	20,0%
	Bueno	Recuento	6	10	16
		Recuento esperado	7,2	8,8	16,0
		% del total	30,0%	50,0%	80,0%
Total		Recuento	9	11	20
		Recuento esperado	9,0	11,0	20,0
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en el nivel bajo un 20% representado por 4 personas, en el nivel bueno un 80% representado por 16 personas.

## Tabla Cruzada de Planeación y Desempeño Laboral

Tabla N°20

*Resumen de procesamiento de casos*

	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>					
	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
PLANEACION (agrupado) *						
DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°21

*Tabla Cruzada de Planeación y Desempeño Laboral*

	<b>Tabla cruzada PLANEACION (agrupado)*DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)</b>					
			DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)			
			Bajo	Bueno	Total	
PLANEACION (agrupado)	Regular	Recuento	6	5	11	
		% del total	30,0%	25,0%	55,0%	
	Excelente	Recuento	3	6	9	
		% del total	15,0%	30,0%	45,0%	
Total		Recuento	9	11	20	
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** La planeación se relaciona con el desempeño laboral en el nivel regular un 55% que es representado por 11 personas, en el nivel excelente un 45% que es representado por 9 personas.

## Tabla Cruzada de Dirección y Desempeño Laboral

Tabla N°22

*Resumen de procesamiento de casos*

	<b>Resumen de procesamiento de casos</b>					
	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
DIRECCIÓN (agrupado) * DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 23

*Tabla Cruzada de Dirección y Desempeño Laboral*

<b>Tabla cruzada DIRECCIÓN (agrupado)*DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)</b>					
DIRECCIÓN (agrupado)			DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)		
			Bajo	Bueno	Total
	Bajo	Recuento	2	2	4
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%
	Bueno	Recuento	7	8	15
		% del total	35,0%	40,0%	75,0%
	Excelente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	9	11	20	
	% del total	45,0%	55,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** La dirección se relaciona con el desempeño laboral en el nivel bajo un 20% representado por 4 personas, en el nivel bueno un 75% representado por 15 personas, en el nivel excelente un 5% representado por 1 persona.

## Tabla Cruzada de Organización y Desempeño Laboral

Tabla N°24

*Resumen de procesamiento de casos*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
ORGANIZACIÓN (agrupado) * DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 25

*Tabla Cruzada de Organización y Desempeño Laboral*

<b>Tabla cruzada ORGANIZACIÓN (agrupado)*DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)</b>					
		DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)			
			Bajo	Bueno	Total
ORGANIZACIÓN (agrupado)	Regular	Recuento	8	6	14
		% del total	40,0%	30,0%	70,0%
	Excelente	Recuento	1	5	6
		% del total	5,0%	25,0%	30,0%
Total		Recuento	9	11	20
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** La institución se vincula con el desempeño gremial en el nivel regular un 70% representado por 14 personas, en el nivel excelente un 30% representado por 6 personas.

## Tabla Cruzada de Control y Desempeño Laboral

Tabla N° 26

*Resumen de procesamiento de casos*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>						
	Válidos		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CONTROL (agrupado) * DESEMPEÑO LABORAL (agrupado)	20	100,0%	0	0,0%	20	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 27

*Tabla Cruzada de Control y Desempeño Laboral*

<b>Tabla cruzada CONTROL (agrupado)*DESEMPENO LABORAL (agrupado)</b>					
		DESEMPENO LABORAL (agrupado)			Total
		Bajo	Bueno		
CONTROL (agrupado)	Regular	Recuento	9	9	18
		% del total	45,0%	45,0%	90,0%
	Excelente	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
Total		Recuento	9	11	20
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación:** El control se relaciona con el desempeño laboral en el nivel regular un 90% representado por 18 personas, en el nivel excelente un 10% representado por 2 personas.

## Pruebas de Hipótesis

### Prueba de Normalidad

Hipótesis de normalidad

A la distribución estadística de la muestra es normal  $H_0$

la distribución estadística de la muestra no es normal

Tabla N°28

*Prueba de normalidad según Shapiro- Wilk de gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industria Domix – san juan de Lurigancho 2018.*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,487	20	,000	,495	20	,000
Desempeño Laboral	,361	20	,000	,637	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** Se utilizó la prueba de Shapiro- Wilk ya que contamos con una muestra constituida menor de 50 habitantes. Por otra parte, el valor de significancia encontrado nos dio como resultado 0,00 para ambas variables los que nos muestra que los documentos no son normales, por ello se usara el estudio de rho de spearman.

### Prueba de Hipótesis General

Hipótesis general de la investigación

$H_0$ : No existe vínculo entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018

$H_1$ : Existe vínculo entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización industria Domix en el año 2018

Tabla N°29

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018*

<b>Correlaciones</b>				
			GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,433
		Sig. (bilateral)	.	,057
		N	20	20
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,433	1,000
		Sig. (bilateral)	,057	.
		N	20	20

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.433$ ) lo que muestra una relación positiva, además el valor de  $P = 0.57$  y en efecto el vínculo señala que no existe relación entre las variables y se asume que no hay relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados de la organización industria Domix en el año 2018.

Tabla N°30

*Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman*

<b>Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)</b>	<b>Significado</b>
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

## Prueba de Hipótesis específicas

### Prueba de Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018.

H1: - Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018.

Tabla N°31

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman Planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018.*

		Correlaciones		
			DESEMPEÑO LABORAL	PLANEACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,212
		Sig. (bilateral)	.	,369
		N	20	20
	PLANEACION	Coefficiente de correlación	,212	1,000
		Sig. (bilateral)	,369	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el mérito del factor de relación es ( $r = 0.212$ ) lo que designa una conexión positiva baja, igualmente el valor de  $P = 0.369$  y en efecto la relación señala que no hay una correlación entre las variables y aceptando que no hay relación elocuente entre planeación y el desempeño laboral de los empleados de la institución industria Domix en el año 2018.

### Prueba de Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre organización y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018

H1: - Existe relación entre organización y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018

Tabla N°32

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman organización y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018*

<b>Correlaciones</b>				
			DESEMPEÑO LABORAL	ORGANIZACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,373
		Sig. (bilateral)	.	,105
		N	20	20
	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	,373	1,000
		Sig. (bilateral)	,105	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** Los desenlaces de la prueba de Rho de Spearman, en el cual el valor del factor de relación es ( $r = 0.373$ ) lo que apunta una conexión efectiva baja, también el valor de  $P = 0.105$  y en efecto la relación señala que no hay una relación entre las variables y se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando que no hay correlación elocuente entre organización y el desempeño laboral de los empleados de la organización industria Domix en el año 2018.

### Prueba de Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe relación entre dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018

$H_1$ : - Existe relación entre dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018

Tabla N°33

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018*

<b>Correlaciones</b>				
			DESEMPEÑO LABORAL	DIRECCIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,127
		Sig. (bilateral)	.	,594
		N	20	20
	DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	,127	1,000
		Sig. (bilateral)	,594	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** Los desenlaces de la prueba de Rho de Spearman, en el cual el mérito del factor de relación es ( $r = 0.127$ ) lo que señala una relación positiva muy baja, asimismo el valor de  $P = 0.594$  y en efecto la relación señala que no hay una relación entre las variables y se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando que no hay correlación importante entre dirección y el desempeño laboral de los empleados de la institución industria Domix en el año 2018.

#### Prueba de Hipótesis específica 4

$H_0$ : No existe relación entre control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018

$H_1$ : - Existe relación entre control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018

Tabla N°34

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industria Domix en el año 2018*

<b>Correlaciones</b>				
			DESEMPEÑO LABORAL	CONTROL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,302
		Sig. (bilateral)	.	,196
		N	20	20
	CONTROL	Coefficiente de correlación	,302	1,000
		Sig. (bilateral)	,196	.
		N	20	20

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** El desenlace de la prueba de Rho de Spearman, en el cual el valor del factor de relación es ( $r = 0.302$ ) en donde se observa un vínculo positivo muy baja, incluso el valor de  $P = 0.196$  y en efecto señala que no hay una relación entre las variables y se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que no existe correlación expresiva entre control y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización industria Domix en el año 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados alcanzados en la indagación gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores de la Industria Domix- San Juan de Lurigancho 2018, aceptar equiparar con los precedentes consignados en la indagación para ello se dominarán las conclusiones más notables:

Los descubrimientos alcanzados de la presente indagación de indagación entre las variables gestión administrativa y rendimiento sindical de los empleadores de la Industria Domix- San Juan de Lurigancho 2018, se empleó software estadístico SPSSV.23 de acuerdo con la prueba de Rho Spearman en donde el valor del coeficiente del vínculo es ( $r = 0.433$ ) lo que muestra una relación positiva, además el valor de  $P = 0.57$  y en efecto señala que no existe una relación. (Tabla 31)

Para el autor Anzola (2002), la gestión administrativa consta de las labores que se entablan para alcanzar las para ello es esencial el rendimiento de las ocupaciones como planeación, organización, dirección y control.

En cuanto los autores Robbins & Judge, (2013, p 555). El desempeño de las actividades que ejecuten las realizaciones de un bien o servicio, ejecución en la realización de un bien o servicio sus dimensiones son eficiencia y eficacia, motivación y evaluación.

Inca, K (2015) en su tesis determino la planeación y desempeño laboral, obtuvieron los resultados Rho Spearman 0,640 existe una conexión positiva entre las variables por lo que asevera que la planeación estratégica contribuye al progreso del rendimiento gremial y por ende a la gestión del talento humano para acrecentar la capacidad de individual impulsando las enseñanzas del trabajador así poder alcanzar un óptimo rendimiento sindical de los colaboradores de la municipalidad.

En correlación a la probabilidad determina del desarrollo de la indagación el desempeño laboral y la dimensión planeación de la empresa industria domix san juan de Lurigancho- 2018, se alcanzó un vínculo positivo baja de 0.212 y una significancia de 0.369 (tabla 33).

Al mismo tiempo Torre, L (2017) en su tesis concluyo que existe un vínculo fuerte de 0.606 entre la dirección y el desempeño laboral, al constatar los resultados del autor se encontraron que mejorando la dirección se constataran cambios beneficiosos en el rendimiento profesional de los colaboradores.

Con conexión a la hipótesis específica desempeño laboral y dirección en la empresa industria domix san juan de Lurigancho-2018, se llegó al desenlace que existe una conexión positiva baja de 0.127 y una significancia de 0.594 (tabla 35).

Guarniz, A. (2014), en su exploración concluyo que existe una correlación negativa de -0.25 y no significativa entre la organización y rendimiento docente, al constatar los resultados del autor referente se hallaron que no necesariamente al tener una buena organización en la institución determina un mejor desempeño docente.

En correlación a la hipótesis desempeño laboral y la dimensión organización, existe una conexión efectiva baja de 0.373 y una significancia de 0.105 (tabla 34).

Villegas, M (2015), en su tesis concluyo que existe una relación de coeficiente rho de spearman que es 0.787 entre la variable rendimiento laboral y la dimensión control, al constatar lo desenlaces del ejecutor concerniente hay una concordancia en los resultados de la variable se diagnostica que, a través del control y diseño de planes de mejora, a fin de potenciar las capacidades del colaborador maestros en beneficio del mejor logro.

En correlación a la hipótesis esencial rendimiento laboral y la dimensión control en la organización industria domix san juan de Lurigancho-2018, existe una conexión efectiva baja de 0.302 y una significancia de 0.196. (Tabla 36).

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los propósitos proyectados ya las consecuencias alcanzadas durante el progreso de los episodios antecedentes de la labor de indagación, se diagnosticaron los subsiguientes desenlaces:

Primera: Siendo el propósito central describir la correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la institución industria domix san Juan de Lurigancho-2018, los desenlaces alcanzados en el presente estudio de indagación, se finaliza que coexiste una conexión entre las variables una relación efectiva  $r=0.433$ ; y una significancia de 0.57 examinando la significación del marco teórico para extender los entendimiento de la gestión administrativa y desempeño laboral tomando en cuenta los rendimiento se decreta la necesidad de replantearla gestión administrativa.

Segunda: Con correlación al primer propósito esencial diagnosticar la correlación que hay entre la planeación y el rendimiento laboral de la organización industria domix san juan de Lurigancho-2018, se hallaron que coexiste una correlación positiva baja  $r=0.212$  y una significancia de 0.369. En relación a la solución más significativos los colaboradores no ejecutan sus funciones eficientemente por falta de mejora de planeación.

Tercera: En tanto el segundo propósito determinado es establecer la correlación que hay entre la organización y el desempeño laboral de la organización industria domix san juan de Lurigancho-2018, se alcanzaron una relación positiva baja de  $r=0.373$  y una significancia a 0.105 de acuerdo a los desenlaces entre organización y desempeño laboral que no hay un vínculo entre las variables, también que la organización contribuye a un óptimo desempeño laboral.

Cuarta: Mientras el tercero objetivo definido es comprobar la identificación de la relación que hay entre la dirección y el desempeño laboral de la Organización industria domix san juan de Lurigancho-2018, se decretó una relación positiva muy baja de  $r=0.127$  y una representación semejante a  $p=0.594$  examinando la significación del aporte del marco teórico para incrementar las competencias de la dirección y desempeño gremial tomando en cuenta las conclusiones se decreta la necesidad de replantear la dirección.

Quinta: Con relación al cuarto propósito esencial decretar la correlación que hay entre el control y el desempeño laboral de la organización industria domix san Juan de Lurigancho-2018, se alcanzó una conexión óptima muy baja de  $r=0.302$  y una significancia equivalente a 0.196. Casi siempre el control tiene relación con el rendimiento sindical de los empleadores, es muy significativo para la prosperidad de la institución industrias Domix.

## VI. RECOMENDACIONES

El desenlace de la indagación expuesta permite proponer las posteriores sugerencias:

Primera: A los directivos de la empresa industrias Domix se plantea ejecutar una evaluación agregar planes de aprendizaje, para desarrollar el rendimiento profesional en la empresa, dado que se ha comprobado que no existe vínculo significativo entre la gestión administrativa y el desempeño gremial.

Segunda: A los administrativos de la empresa industrias Domix, tomando en cuenta el planeamiento, deben incrementar seminarios, sobre la estructura miento de la gestión administrativa con la resolución de instruir al colaborador para que internalicen el rendimiento sindical.

Tercera: A los funcionarios de la empresa industrias Domix, ejecutar una evaluación sobre la institución de la gestión administrativa. Si los desenlaces no son las convenientes o no envolver las perspectivas se debe ejecutar una reingeniería. Esto debido a que las instituciones formales están muy burocratizadas y comprometería que el colaborador dedica más momentos a hacer su función verídica. La reingeniería promete una significativa variación en la cultura de la institución. Esta exige que los colaboradores admiten el acuerdo de laborar para sus clientes, no para sus superiores.

Cuarta: La dirección y el rendimiento laboral es de suma interés para ello debe acrecentar la indagación en otro planteamiento y adaptando otros procedimientos de manera que los descubrimientos ayuden para acrecentar los entendimientos sobre la dirección de la gestión administrativa y el rendimiento sindical.

Quinta : A los directivos de la empresa industria Domix se sugiere tomar en cuenta el control y el rendimiento laboral, por ello se debe ejecutar en cuenta algunos conflictos de rendimiento, por falta de motivo en la institución; debido a que la atracción del colaborador es que la empresa cubra las obligaciones de observación y por el desempeño que ejecuta.

## VII. REFERENCIAS

- Anzola, S (2002). *Administración de pequeñas empresas (2° ED)*. México: McGraw-Hill/interamericana de México.
- Bernal, C. y Sierra H. (2013). *Proceso Administrativo*. Colombia: Marisa de Anta.
- Bonilla, C & Díaz, B (2015). *Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de especialidades ciudadela las piñas del cantón Milagro, periodo 2012- 2014* (tesis de pregrado). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
- Caisa, S (2014). *La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica alhice de la ciudad de Ambato* (tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- Chiavenato, I (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Coello, J (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicio a Conecel (CLARO)* (tesis de pregrado). Universidad de la Guayaquil, Ecuador.
- García, López, Jiménez, Ramírez, Lino & Redind. (2011). *Metodología de la investigación bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud*. México: Mc Graw – Hill.
- González, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral, estudio realizado en serviteca altense de Quetzaltenango* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego 2012* (tesis de maestría). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Hernández, S., Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (5ta ed.)*. México: McGraw- Hill.

- Inca, K (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas* (tesis de pregrado). Universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Jiménez, C. (2009). *Motivación y Habilidades de Dirección*. España: CEMCI.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial (14va ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Nestlé. (2016). Caso Nestlé. Recuperado de [http://www.academia.edu/31546884/CASO\\_NESTLE](http://www.academia.edu/31546884/CASO_NESTLE)
- Plástico ABC. (2014). La Evaluación de Desempeño en la empresa: Estudio del caso Plástico ABC (Soria). Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/8159/1/TFG-O%20326.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (15va ed.)*. México: Prentice Hall, Copyright.
- Tejeda, C (2014). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital bellavistacallao* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Del Callao.
- Torre, L (2017). *Cultura Organizacional y la relación con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Veintimilla, P. (2014). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa Agrícola Prieto s.a. del cantón pasaje* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Machala, Ecuador.
- Velázquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI Una visión empresarial de la administración*. España: Academia Española.
- Villegas, M. (2015). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la fap – 2012* (tesis de maestría). Universidad Federico Villareal, Lima.

## VII. ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos

#### Encuesta sobre Gestión Administrativa

Buenos días a proseguimiento se muestra una sucesión de enunciados con el fin de reconocer la Gestión Administrativa de la industria domix para ello se solicita contestar con honestidad y total libertad.

Lea los enunciados y escoja la opción que usted considere evidencia mejor su situación, marcando un número cuya calificación es:

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

<i>Gestión Administrativa</i>						
		<b>Escala</b>				
<i>Dimensión: Planeación</i>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	La organización donde trabaja desarrolla los procesos de planeación					
<b>2</b>	La gestión fija acertadamente los objetivos organizacionales					
<b>3</b>	La entidad capacita al empleado sobre las prácticas o acciones a seguir para progresar					
<b>4</b>	La gestión induce a los colaboradores para lograr las metas					
<i>Dimensión: Organización</i>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	La gestión modifica incesantemente el sistema organizacional					
<b>6</b>	La organización propicia la incorporación de sus trabajadores					
<b>7</b>	Los dirigentes fomentan la operación en equipo					
<b>8</b>	la institución tiene establecida las funciones de trabajo de cada colaborador					
<i>Dimensión: dirección</i>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	El liderazgo interviene en el resultado de las metas					
<b>10</b>	La organización ofrece los requisitos para que se ejecuten las ocupaciones laborales					
<b>11</b>	La empresa respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos					

<b>12</b>	La entidad favorece una apropiada comunicación a todos los empleados					
<b><i>Dimensión: Control</i></b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	La institución examina en el desarrollo de las labores planificadas					
<b>14</b>	La gerencia calcula la responsabilidad laboral de sus empleados					
<b>15</b>	Los dirigentes llevan el apunte de la realización de las normas					
<b>16</b>	La organización ejecuta el control de la calidad de las labores que ejecuta					

## Encuesta de Desempeño Laboral

Buenos días a proseguimiento se muestra una sucesión de enunciados con el fin de reconocer la Gestión Administrativa de la industria domix para ello se solicita contestar con honestidad y total libertad.

Lea los enunciados y escoja la opción que usted considere evidencia mejor su situación, marcando un número cuya calificación es:

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

<i>Desempeño Laboral</i>									
<b>1. EFICACIA Y EFICIENCIA</b>					<b>Escala</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>01.</b>	Examina que en su tarea se investiga la eficiencia en el que se emplea recursos para la mejora de las ocupaciones								
<b>02.</b>	Contempla en los trabajadores que se indaga la eficacia en los resultados de las actividades realizadas								
<b>03.</b>	Se observan formas de creatividad en el trabajo cotidiano								
<b>04.</b>	Los empleados ejecutan una labor en equipo en sus labores								
<b>05.</b>	Los colaboradores demuestran entrega en sus labores								
<b>2. Motivación</b>					<b>Escala</b>				
					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>06.</b>	Cree que los empleados ejecutan con responsabilidad sus labores								
<b>07.</b>	Los colaboradores pueden informar sus carencias, las cuales son tomadas en cuenta								
<b>08.</b>	Los empleados muestran anhelos de mejoras laborales								
<b>09.</b>	Estima que los trabajadores tratan de lograr los objetivos previstos en la institución								
<b>10.</b>	Se examina en los empleados de su trabajo un grado de compromiso con la organización								

<b>3. Evaluación</b>		<b>Escala</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11.</b>	Los colaboradores se sienten involucrados en los trabajos que ejecutan					
<b>12.</b>	Cree que en su ocupación muestran un grado de emulación en el progreso de sus actividades					
<b>13.</b>	Los empleados cooperan en los ciclos de retroalimentación profesional del trabajador					
<b>14.</b>	Los empleados demuestran mejora continúa examinando que existe mecanismo de inspección de empleados					
<b>15.</b>	Los empleados en su rendimiento de sus ocupaciones distinguen la existencia de hechos de evaluación					

## Anexo 2 Matriz de Consistencia

PROBLEMA PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?	Describir la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	“Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. Anzola, S (Pág.70)	La variable gestión administrativa, se enseñara en este estudio se verá manifestada de la siguientes dimensiones, planeación, organización, dirección y control. Mediante el cuestionario a formular de tipo Likert, las cuales serán preguntas formuladas para una población de 20 trabajadores en la empresa Industrias Domix del distrito Lurigancho	Planeación	Procesos de planeación	1	ESCALA DE LIKERT: (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE
Objetivo	2								
Diagnóstico de problemas	3								
Metas organizacionales	4								
Organización	Estructura Organizacionales	5							
	Integración	6							
	Trabajo en equipo	7							
Dirección	Liderazgo directivo	8							
	Toma de decisiones	9							
	Identificación institucional	10							
	Motivación	11							
	Condiciones laborales	12							
Control	Comprueba labores planificadas	13							
	Estimación de compromiso laboral	14							
	Registro de ejecución de normas	15							
	Control de calidad de servicios	16							
¿Cuál es la relación entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?	Identificar la relación que existe entre la planeación y el desempeño laboral de la empresa Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral de la empresa industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	“Al desempeño de las obligaciones y responsabilidades que contribuyeron a la producción de un bien o servicio, o a la realización de los trabajos administrativos. Aquí se integran mayoría de las labores en una aclaración usual de puestos. Se refiere también a las funciones que cooperaron al entorno de la institución, como ofrecer apoyo a los demás aunque esta no se requiere. apoyar a los propósitos organizacionales, tratar a los colaboradores con cortesía y respeto, hacer recomendaciones provechosas y decir cosas positivas sobre el área de ocupación. Sus dimensiones son: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación” Robbins y Judge (2013, p.555)	Se obtendrá datos de fuentes primarias, en este caso los trabajadores de la empresa industria domix, se utilizara la técnica de acumulación de datos (encuesta) y se definirá la perspectiva, la productividad esperada y nivel de desempeño laboral de la industria domix.	Eficacia y Eficiencia	Eficiencia de recursos	1	
Eficacia en recursos	2								
Creatividad	3								
Trabajo en equipo	4								
Dedicacion al trabajo	5								
Motivación	Cumplimiento de responsabilidad	6							
	Mejoras laborales	7							
	Incentivos laborales	8							
	Resultados positivos	9							
	Compromiso institucional	10							
Evaluación	Comprometidos en los trabajos que ejecutan	11							
	Capacidades del Trabajador	12							
	Realimentación profesional	13							
	Evaluación de mejoras	14							
	Verificación al colaborador	15							
¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?	Identificar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de la empresa Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	Existe relación entre la organización y desempeño laboral de la empresa industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	“Al desempeño de las obligaciones y responsabilidades que contribuyeron a la producción de un bien o servicio, o a la realización de los trabajos administrativos. Aquí se integran mayoría de las labores en una aclaración usual de puestos. Se refiere también a las funciones que cooperaron al entorno de la institución, como ofrecer apoyo a los demás aunque esta no se requiere. apoyar a los propósitos organizacionales, tratar a los colaboradores con cortesía y respeto, hacer recomendaciones provechosas y decir cosas positivas sobre el área de ocupación. Sus dimensiones son: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación” Robbins y Judge (2013, p.555)	Se obtendrá datos de fuentes primarias, en este caso los trabajadores de la empresa industria domix, se utilizara la técnica de acumulación de datos (encuesta) y se definirá la perspectiva, la productividad esperada y nivel de desempeño laboral de la industria domix.	Eficacia y Eficiencia	Eficiencia de recursos	1	
Eficacia en recursos	2								
Creatividad	3								
Trabajo en equipo	4								
Dedicacion al trabajo	5								
¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?	Identificar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de la empresa Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	Existe relación entre la dirección y desempeño laboral de la empresa industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	“Al desempeño de las obligaciones y responsabilidades que contribuyeron a la producción de un bien o servicio, o a la realización de los trabajos administrativos. Aquí se integran mayoría de las labores en una aclaración usual de puestos. Se refiere también a las funciones que cooperaron al entorno de la institución, como ofrecer apoyo a los demás aunque esta no se requiere. apoyar a los propósitos organizacionales, tratar a los colaboradores con cortesía y respeto, hacer recomendaciones provechosas y decir cosas positivas sobre el área de ocupación. Sus dimensiones son: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación” Robbins y Judge (2013, p.555)	Se obtendrá datos de fuentes primarias, en este caso los trabajadores de la empresa industria domix, se utilizara la técnica de acumulación de datos (encuesta) y se definirá la perspectiva, la productividad esperada y nivel de desempeño laboral de la industria domix.	Eficacia y Eficiencia	Eficiencia de recursos	1	
Eficacia en recursos	2								
Creatividad	3								
Trabajo en equipo	4								
Dedicacion al trabajo	5								
¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa industrias Domix – san juan de Lurigancho 2018?	Identificar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de la empresa Industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	Existe relación entre el control y desempeño laboral de la empresa industrias domix – san juan de Lurigancho 2018	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	“Al desempeño de las obligaciones y responsabilidades que contribuyeron a la producción de un bien o servicio, o a la realización de los trabajos administrativos. Aquí se integran mayoría de las labores en una aclaración usual de puestos. Se refiere también a las funciones que cooperaron al entorno de la institución, como ofrecer apoyo a los demás aunque esta no se requiere. apoyar a los propósitos organizacionales, tratar a los colaboradores con cortesía y respeto, hacer recomendaciones provechosas y decir cosas positivas sobre el área de ocupación. Sus dimensiones son: eficacia y eficiencia, motivación y evaluación” Robbins y Judge (2013, p.555)	Se obtendrá datos de fuentes primarias, en este caso los trabajadores de la empresa industria domix, se utilizara la técnica de acumulación de datos (encuesta) y se definirá la perspectiva, la productividad esperada y nivel de desempeño laboral de la industria domix.	Eficacia y Eficiencia	Eficiencia de recursos	1	
Eficacia en recursos	2								
Creatividad	3								
Trabajo en equipo	4								
Dedicacion al trabajo	5								

### Anexo 3 Tabla de Especificaciones

TABLA DE ESPECIFICACIONES					
VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	NUMERO DE PREGUNTAS POR INDICADOR	CANTIDAD DE ITEMS
GESTION ADMINISTRATIVA	Planeación	24%	Procesos de planeación	1	4
			Objetivo	1	
			Diagnóstico de problemas	1	
			Metas organizacionales	1	
	Organización	27%	Estructura Organizacionales	1	4
			Integración	1	
			Trabajo en equipo	1	
			Liderazgo directivo	1	
	Dirección	22%	Toma de decisiones	1	4
			Identificación institucional	1	
			Motivación	1	
	Control	27%	Condiciones laborales	1	4
			Comprueba labores planificadas	1	
			Estimación de compromiso laboral	1	
			Registro de ejecución de normas	1	
	TOTAL		100%	TOTAL DE PREGUNTAS	
DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia y Eficiencia	30%	Eficiencia de recursos	1	5
			Eficacia en recursos	1	
			Creatividad	1	
			Trabajo en equipo	1	
			Dedicación al trabajo	1	
	MOTIVACION	40%	Cumplimiento de responsabilidad	1	5
			Mejoras laborales	1	
			Incentivos laborales	1	
			Resultados positivos	1	
			Compromiso institucional	1	
	Evaluación	30%	Comprometidos en los trabajos que ejecutan	1	5
			Capacidades del Trabajador	1	
			Realimentación profesional	1	
			Evaluación de mejoras	1	
			Verificación al colaborador	1	
TOTAL		100%	TOTAL DE PREGUNTAS		15

**Anexo 4: Base de datos análisis estadístico por variables**

VARIABLE1: Gestión Administrativa																					
ENCUESTA	Planeación				Organización				dirección				Control								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16					
1	3	5	3	4	15	3	4	3	5	15	5	4	4	4	17	2	3	3	3	11	58
2	2	5	3	4	14	3	4	3	5	15	5	3	5	4	17	2	3	3	3	11	57
3	3	5	3	4	15	3	4	4	5	16	4	4	5	4	17	3	3	3	3	12	60
4	4	4	2	2	12	2	4	4	5	15	4	3	5	3	15	3	3	3	3	12	54
5	5	4	2	3	14	2	5	4	5	16	4	3	4	4	15	3	3	3	3	12	57
6	4	4	3	3	14	2	5	4	5	16	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	57
7	4	3	3	3	13	4	5	4	5	18	3	4	4	4	15	4	3	3	3	13	59
8	4	2	3	4	13	4	5	4	5	18	3	4	4	4	15	3	3	3	4	13	59
9	3	3	3	3	12	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	60
10	2	2	3	3	10	5	5	4	5	19	4	2	3	3	12	3	3	3	4	13	54
11	2	4	3	4	13	5	4	4	5	18	4	2	3	3	12	3	3	3	4	13	56
12	3	4	3	5	15	5	4	5	5	19	4	3	3	4	14	2	2	3	4	11	59
13	3	4	3	5	15	4	4	5	4	17	5	3	3	4	15	2	2	4	4	12	59
14	4	4	2	5	15	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	3	3	4	4	14	63
15	4	4	1	4	13	4	4	5	4	17	5	5	4	4	18	3	3	4	4	14	62
16	4	4	1	4	13	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15	3	3	3	4	13	58
17	2	4	3	4	13	4	4	5	4	17	5	1	4	3	13	3	3	3	4	13	56
18	3	4	2	3	12	4	3	4	4	15	4	3	4	3	14	3	3	3	4	13	54
19	3	4	2	4	13	4	3	4	4	15	3	3	4	2	12	3	3	3	4	13	53
20	3	5	2	4	14	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	2	3	3	4	12	56

# VARIABLE2:Desempeño Laboral

ENCUESTA	Eficacia y Eficiencia					Motivación						Evaluación							
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14		P15	
1	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	3	17	51
2	4	3	4	3	3	17	3	2	3	5	3	16	4	3	3	4	3	17	50
3	4	3	4	4	3	18	3	3	3	5	3	17	4	4	4	4	3	19	54
4	4	3	4	4	3	18	4	3	3	4	3	17	5	3	4	3	2	17	52
5	4	3	5	4	3	19	4	3	3	5	4	19	4	4	4	3	2	17	55
6	4	3	5	4	5	21	4	3	3	5	4	19	4	3	4	4	2	17	57
7	4	3	5	2	3	17	5	2	3	4	4	18	4	3	5	3	2	17	52
8	4	4	4	3	5	20	4	2	3	5	4	18	4	3	5	4	2	18	56
9	5	4	4	2	4	19	4	2	3	4	4	17	5	4	5	4	3	21	57
10	5	4	4	2	4	19	3	2	4	4	4	17	5	3	5	4	2	19	55
11	5	4	3	2	4	18	3	2	4	4	5	18	5	3	3	3	3	17	53
12	5	4	3	2	4	18	4	2	4	4	5	19	5	4	3	3	2	17	54
13	5	4	3	3	3	18	5	2	4	5	5	21	4	3	3	3	3	16	55
14	5	4	3	3	3	18	5	1	3	5	5	19	4	5	3	3	2	17	54
15	5	4	3	3	3	18	5	2	4	5	4	20	4	4	3	3	3	17	55
16	5	5	3	3	3	19	4	2	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	52
17	4	5	2	3	3	17	4	2	4	4	4	18	4	3	4	3	3	17	52
18	5	3	2	2	3	15	4	2	3	4	3	16	4	3	4	3	3	17	48
19	3	3	3	2	3	14	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	48
20	3	3	3	2	3	14	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	2	16	47

**Anexo 5: Base de dato de la prueba piloto de la variable Gestión Administrativa**

<b>VARIABLE1: Gestión Administrativa</b>																
ENCUESTA	Planeación				Organización				dirección				Control			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	3	5	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	2	3	3	3
2	2	5	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	2	3	3	3
3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3
4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3
5	5	4	2	3	2	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3
6	4	4	3	3	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3
7	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3
8	4	2	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4
9	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4
10	2	2	3	3	5	5	4	5	4	2	3	3	3	3	3	4
11	2	4	3	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	4
12	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4	2	2	3	4
13	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3	3	4	2	2	4	4
14	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4
15	4	4	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4
16	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4
17	2	4	3	4	4	4	5	4	5	1	4	3	3	3	3	4
18	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4
19	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4
20	3	5	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4

**Anexo 6: Base de dato de la prueba piloto de la variable desempeño laboral**

VARIABLE2:Desempeño Laboral															
ENCUESTA	Eficacia y Eficiencia					Motivación					Evaluación				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
2	4	3	4	3	3	3	2	3	5	3	4	3	3	4	3
3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	2
5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	2
6	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	2
7	4	3	5	2	3	5	2	3	4	4	4	3	5	3	2
8	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	4	3	5	4	2
9	5	4	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	3
10	5	4	4	2	4	3	2	4	4	4	5	3	5	4	2
11	5	4	3	2	4	3	2	4	4	5	5	3	3	3	3
12	5	4	3	2	4	4	2	4	4	5	5	4	3	3	2
13	5	4	3	3	3	5	2	4	5	5	4	3	3	3	3
14	5	4	3	3	3	5	1	3	5	5	4	5	3	3	2
15	5	4	3	3	3	5	2	4	5	4	4	4	3	3	3
16	5	5	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3
17	4	5	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3
18	5	3	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3
19	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
20	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2

## Anexo 7: Estadística de Fiabilidad de Gestión Administrativa

Tabla N°35

*Estadísticas de fiabilidad de Gestión Administrativa*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,988	,981	16

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N°36

*Escala de fiabilidad de Gestión Administrativa*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	51,00	412,105	-,914	1,000
2	50,85	330,239	1,000	,986
3	50,85	330,239	1,000	,986
4	50,85	330,239	1,000	,986
5	50,85	330,239	1,000	,986
6	50,85	330,239	1,000	,986
7	50,85	330,239	1,000	,986
8	50,85	330,239	1,000	,986
9	50,85	330,239	1,000	,986
10	50,85	330,239	1,000	,986
11	50,85	330,239	1,000	,986
12	50,85	330,239	1,000	,986
13	50,85	330,239	1,000	,986
14	50,85	330,239	1,000	,986
15	50,85	330,239	1,000	,986
16	50,85	330,239	1,000	,986

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 8: Estadística de Fiabilidad de Desempeño Laboral

Tabla N° 37

*Estadísticas de fiabilidad Desempeño Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,967	,941	15

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 38

*Escala de fiabilidad de Desempeño Laboral*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	48,16	174,807	,996	,961
2	48,16	174,807	,996	,961
3	48,16	174,807	,996	,961
4	48,95	222,830	-,625	,981
5	48,16	174,807	,996	,961
6	48,16	174,807	,996	,961
7	48,16	174,807	,996	,961
8	48,16	174,807	,996	,961
9	48,16	174,807	,996	,961
10	48,16	174,807	,996	,961
11	48,16	174,807	,996	,961
12	48,37	212,801	-,204	,976
13	48,16	174,807	,996	,961
14	48,37	212,801	-,204	,976
15	48,16	174,807	,996	,961

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 9: Validación por juicio de expertos de la primera variable “Gestión Administrativa”



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Fernandez Davila Villaguerre Jose Luis  
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV  
 1.3. Especialidad del experto: METODOLOGO  
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 1.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					751.	

#### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, de 25 junio del 2018



Firma de experto informante

DNI 06580005

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Mg. EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE UCV  
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80%	

**ÍTEM DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80%

San Juan de Lurigancho, de 25 junio del 2018

  
 Firma de experto informante  
 DNI 32650876

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. MARQUEZ CARO, ORLANDO JUAN  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV  
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					/
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					/
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					/
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					/
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					/
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					/
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					/
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					/
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					/
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					/
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>						<b>85%</b>

#### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

85%

San Juan de Lurigancho, de 25 junio del 2018



Firma de experto informante  
DNI 09675936

## Anexo 10: Validación por juicio de expertos de la segunda variable “Desempeño Laboral”



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mq. Fernandez Davila Villegante Jose Luis  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Doc UCV  
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					751	

#### ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%

San Juan de Lurigancho, de 25 junio del 2018



Firma de experto informante  
DNI 006580005

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**III. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. MARQUEZ CARO, DELIBERTO JUAN  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV  
 I.3. Especialidad del experto: METODOLOGO  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

**IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				/	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					78%	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

78%

San Juan de Lurigancho, de junio del 2018

*[Firma manuscrita]*

Firma de experto informante  
DNI 99075936

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Mg. EDGAR LAUREANO LINO CAMARERA  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: METODOLOGO  
 I.3. Especialidad del experto: \_\_\_\_\_  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: \_\_\_\_\_  
 I.5. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGIA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					75%	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

IV PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, de junio del 2018

75%



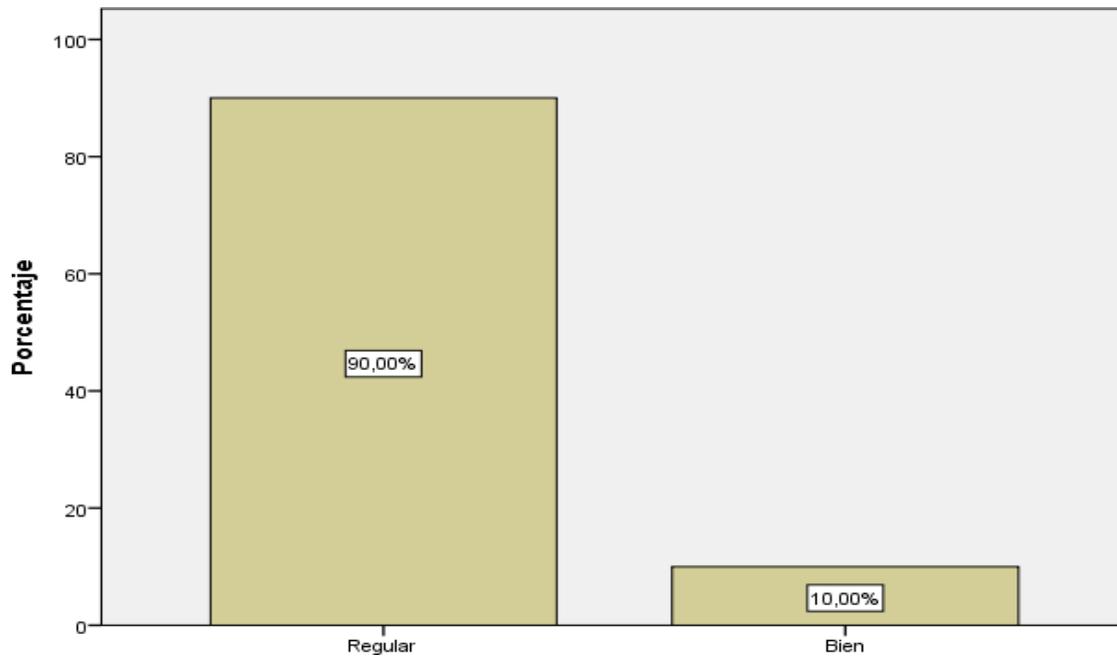
Firma de experto informante  
DNI 32650876

## Anexo 11: Matriz de evidencias externas para la Discusión

Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Torre, L (2017)	Existe vínculo entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los empleadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú.	Rho de spearman (rho=0.750); (p<0.05)
Villegas, M (2015)	Existe correlación entre la gestión administrativa y desempeño de los profesores en la escuela de capacitación y perfeccionamiento de la fap- 2012	Rho de spearman(rho=0.751); (p<.0.05)
Guarniz, A. (2014)	Existe correlación entre la satisfacción laboral, compromiso institucional y el desempeño docente de los docentes de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego 2012	Rho de spearman (rho= 0,67) ;(p<0.05)
Inca, K (2015)	Existe vínculo entre la gestión del talento humano y su relación con la ejecución laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas 2015	Rho de spearman(rho=0,819); (p<0.05)

## Anexo 12: Baremaciones

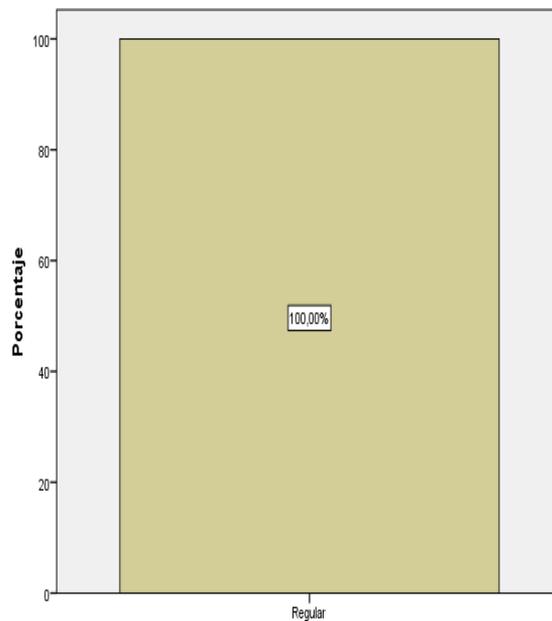
Figura N° 1



Fuente: Elaboración Propia

## Baremación de la variable Desempeño Laboral

Figura N°2

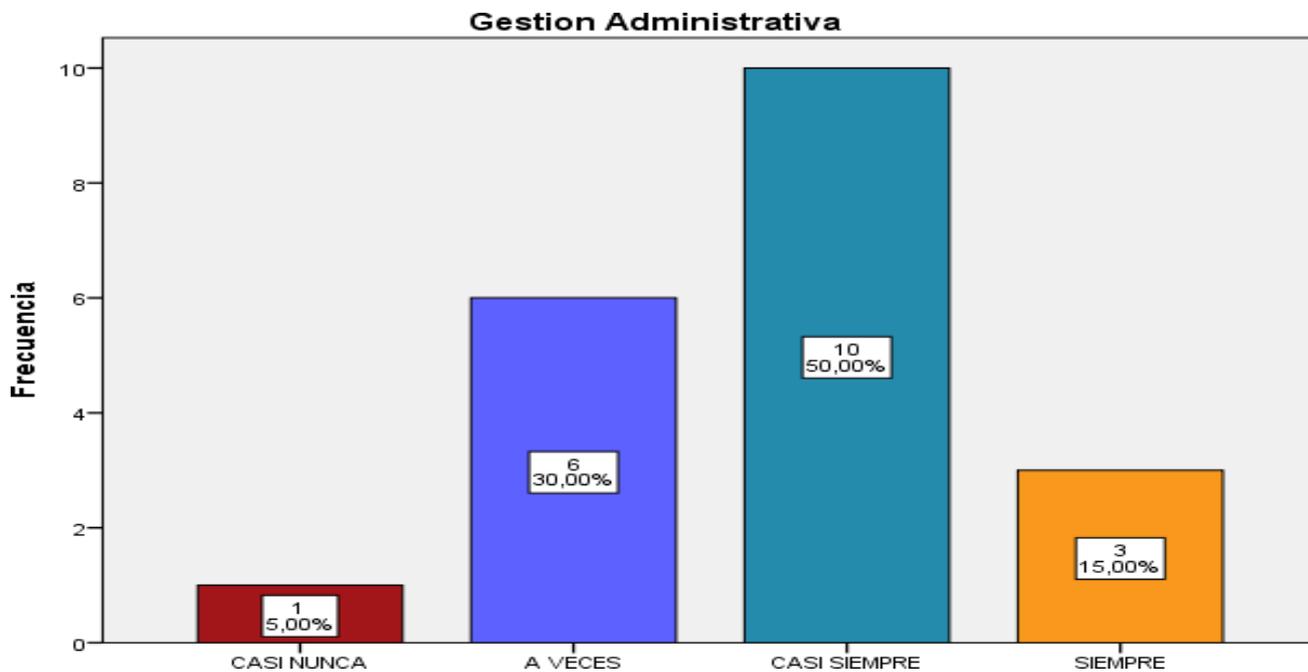


Fuente: Elaboración Propia

### Anexo 13: Variables

Gestión administrativa

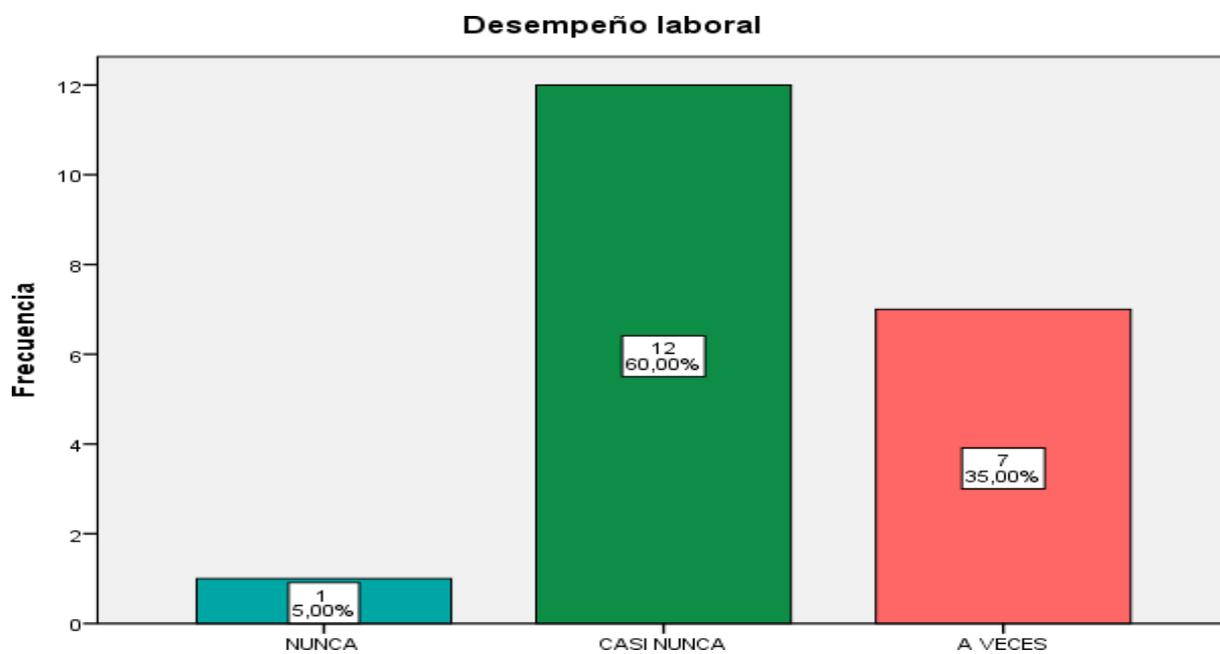
Figura N°3



Fuente: Elaboración Propia

Variable 2 Desempeño Laboral

Figura N°4

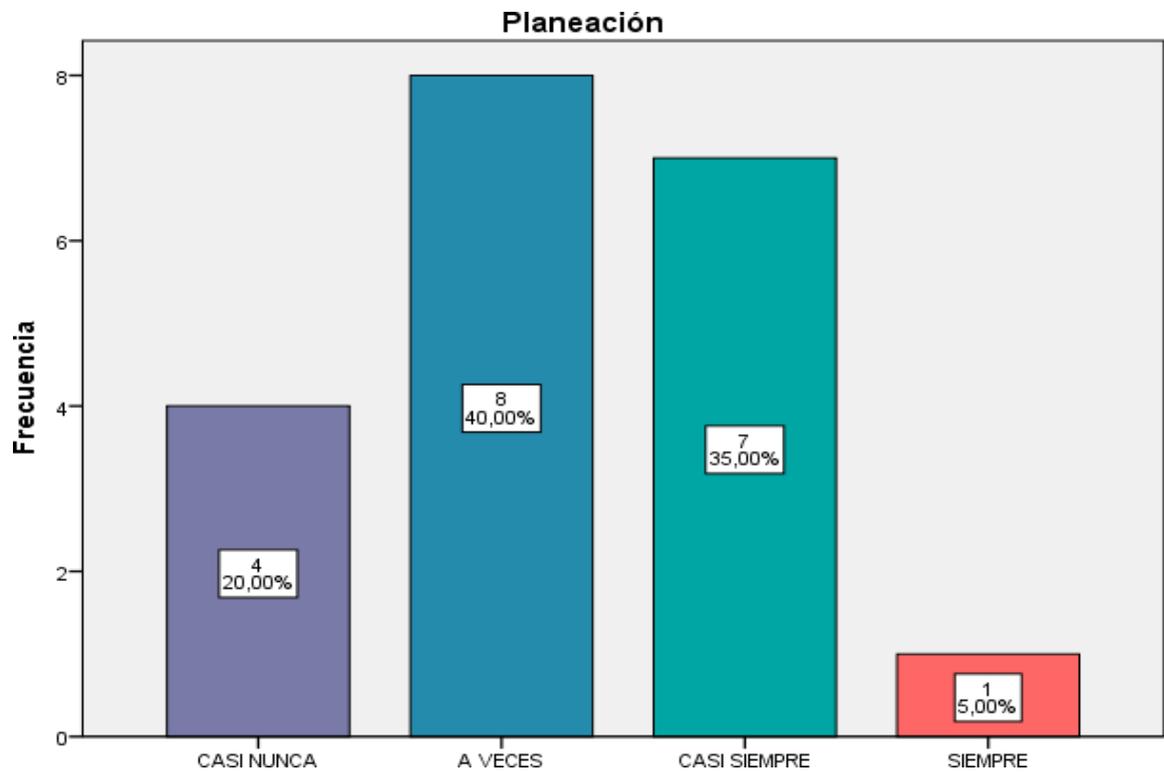


Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 14: Dimensiones

### Dimensión 1: Planeación

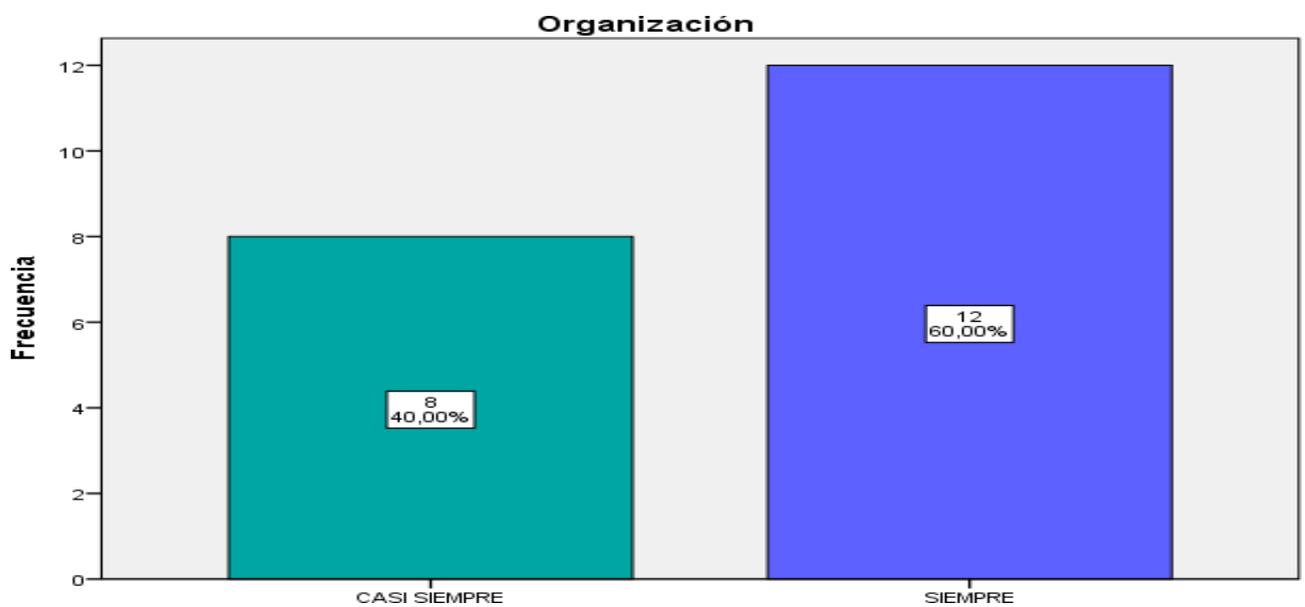
Figura N°5



Fuente: Elaboración Propia

### Dimensión 2: Organización

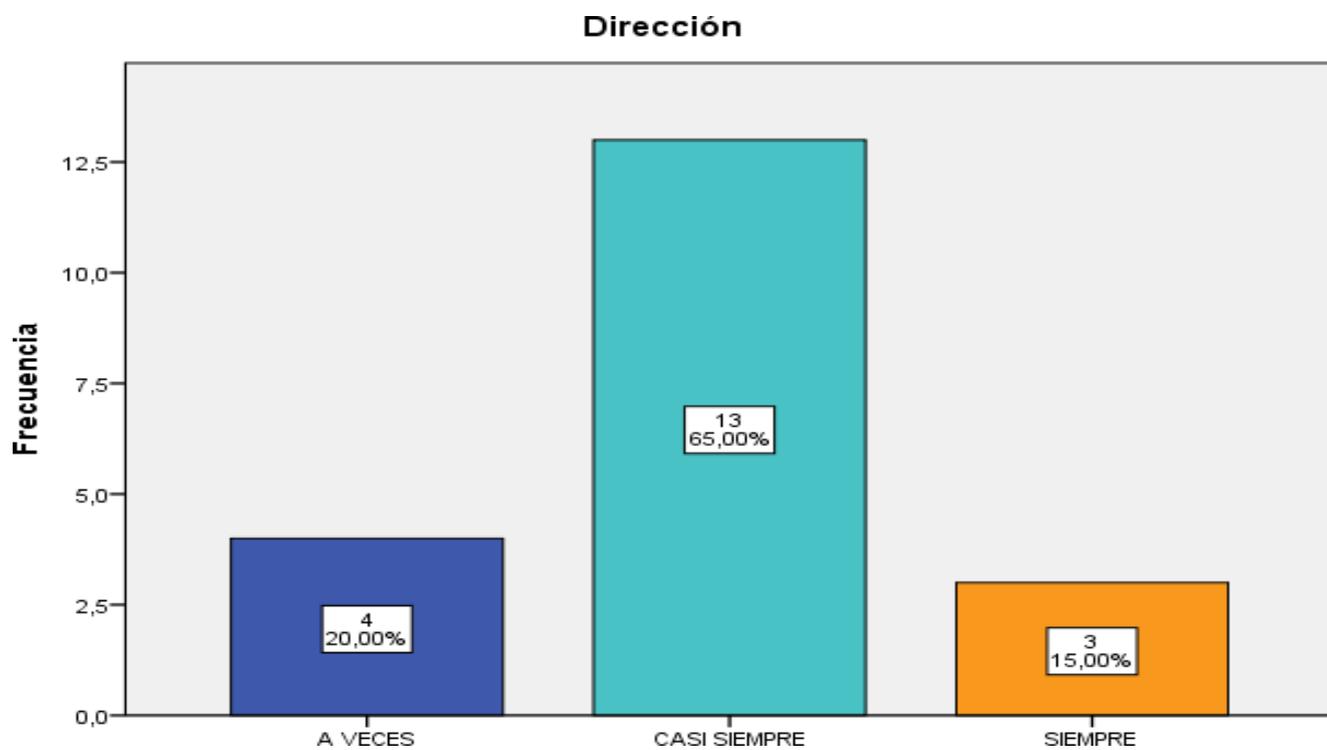
Figura N°6



Fuente: Elaboración Propia

### Dimensión 3: Dirección

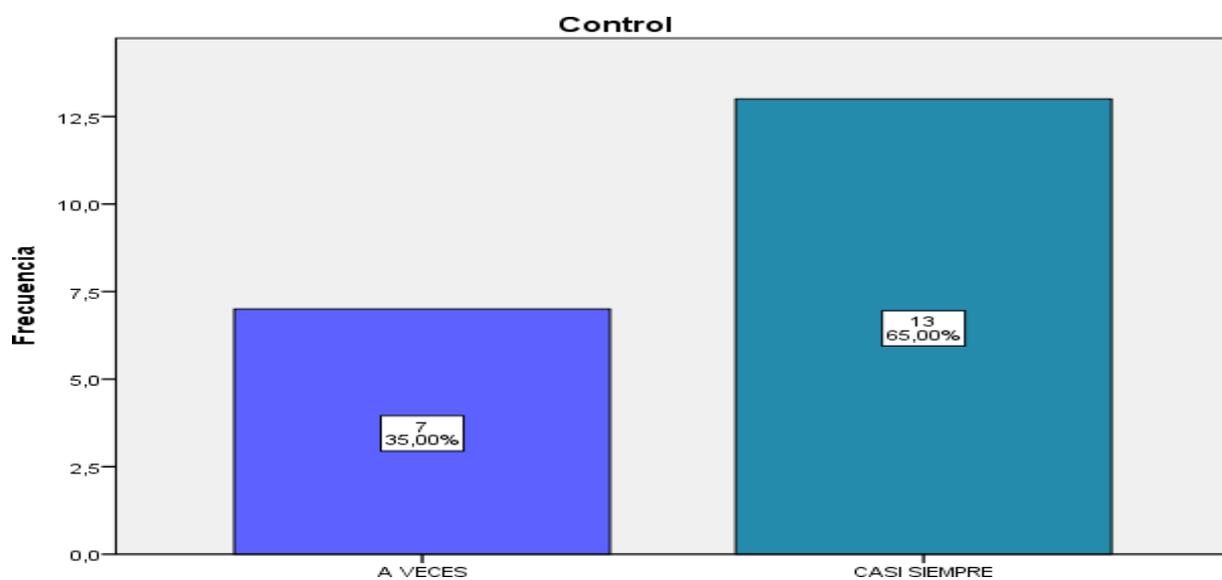
Figura N°7



Fuente: Elaboración Propia

### Dimensión 4: Control

Figura N°8

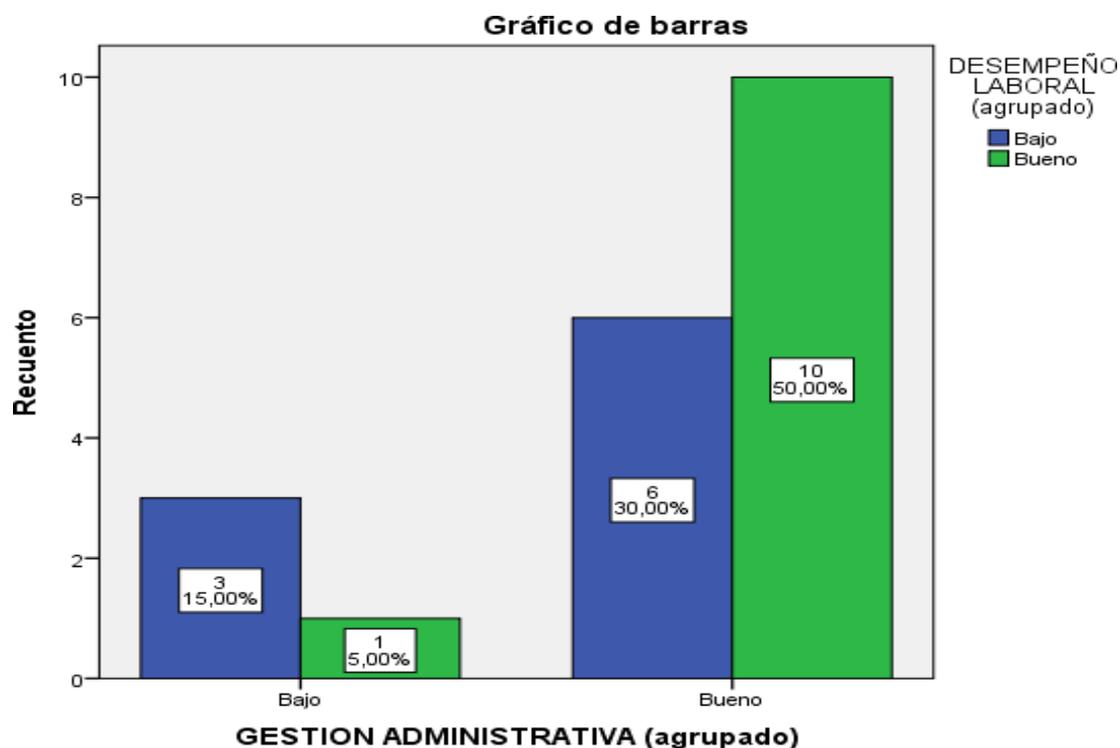


Fuente: Elaboración Propia

### Anexo 15: Tabla Cruzadas

Tabla Cruzada de Gestión administrativa y desempeño laboral.

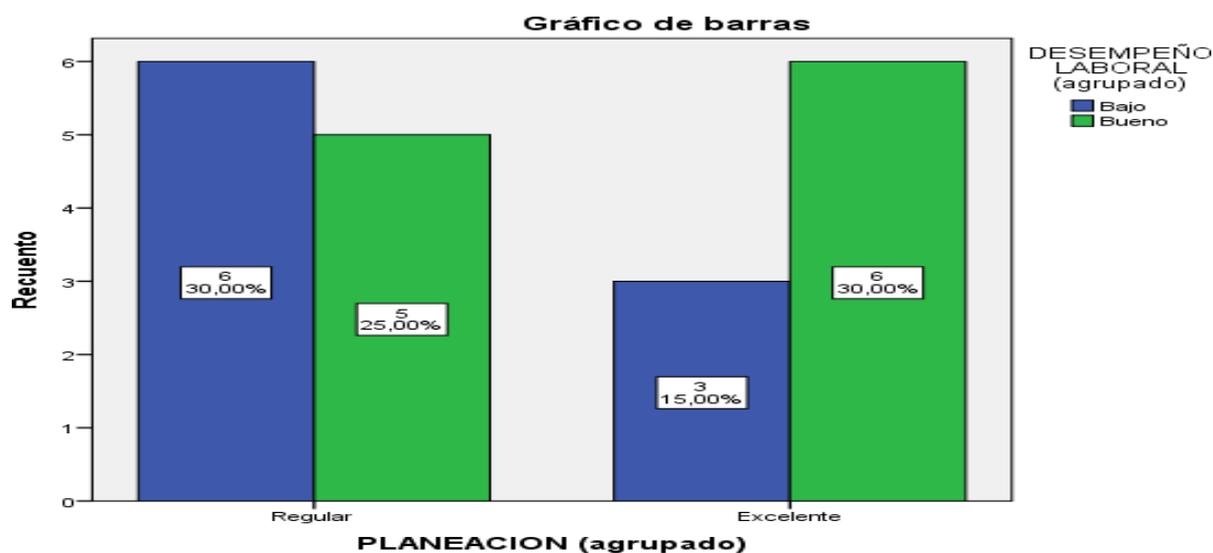
Figura N°9



Fuente: Elaboración Propia

Tabla Cruzada de planeación y desempeño laboral.

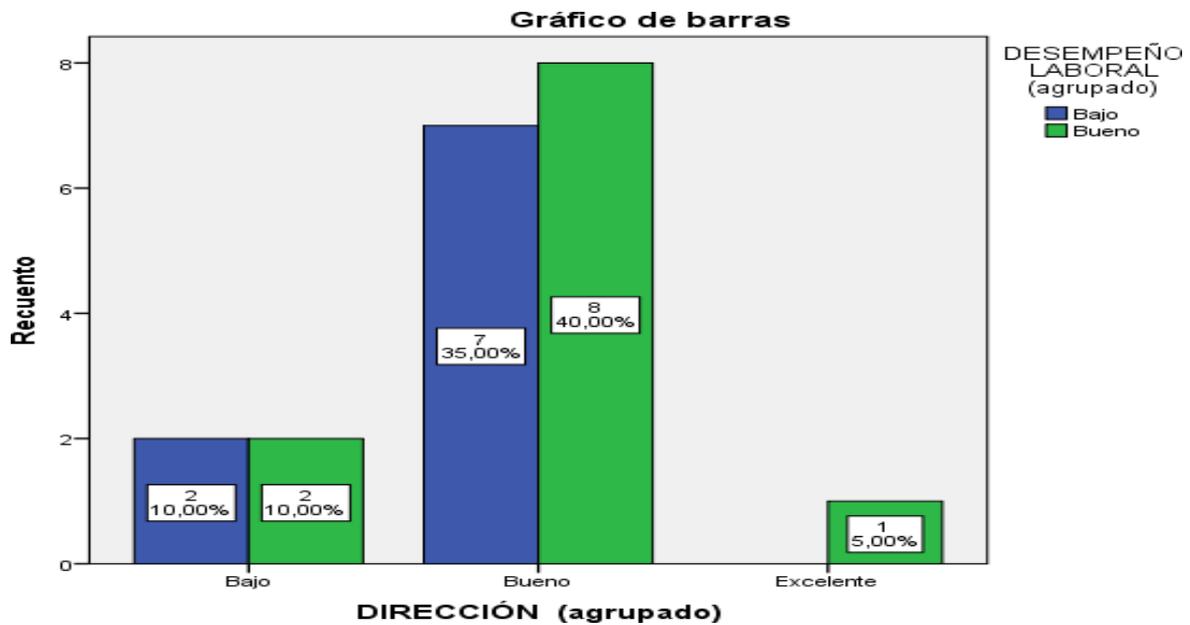
Figura N°10



Fuente: Elaboración Propia

Tabla Cruzada de dirección y desempeño laboral.

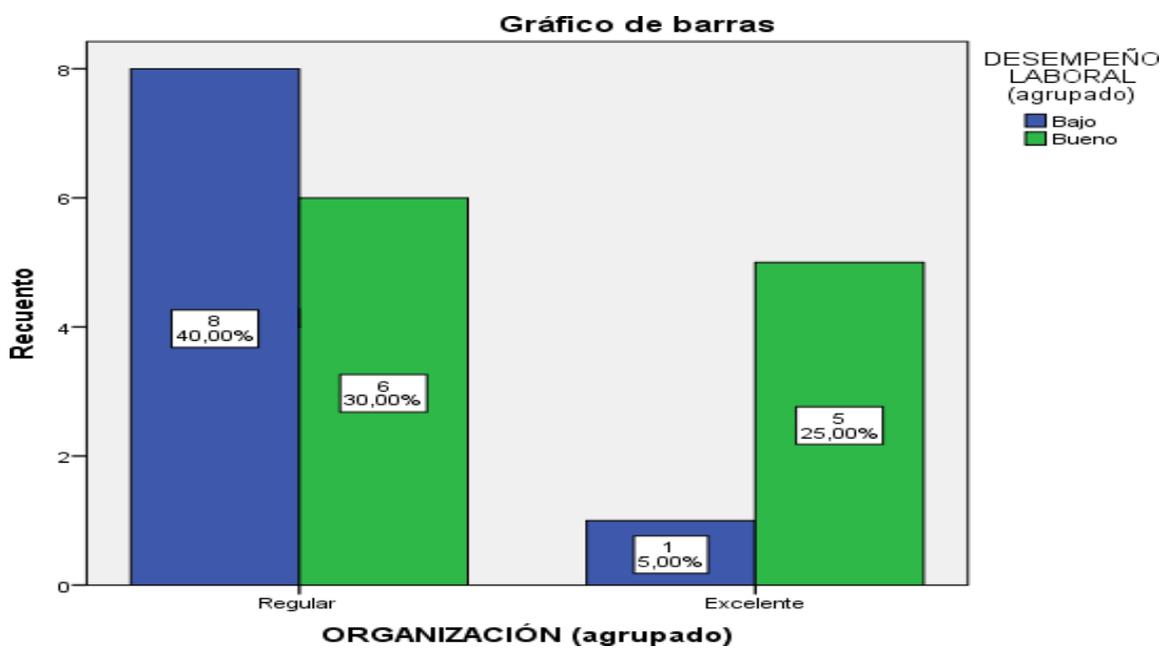
Figura N°11



Fuente: Elaboración Propia

Tabla Cruzada de organización y desempeño laboral.

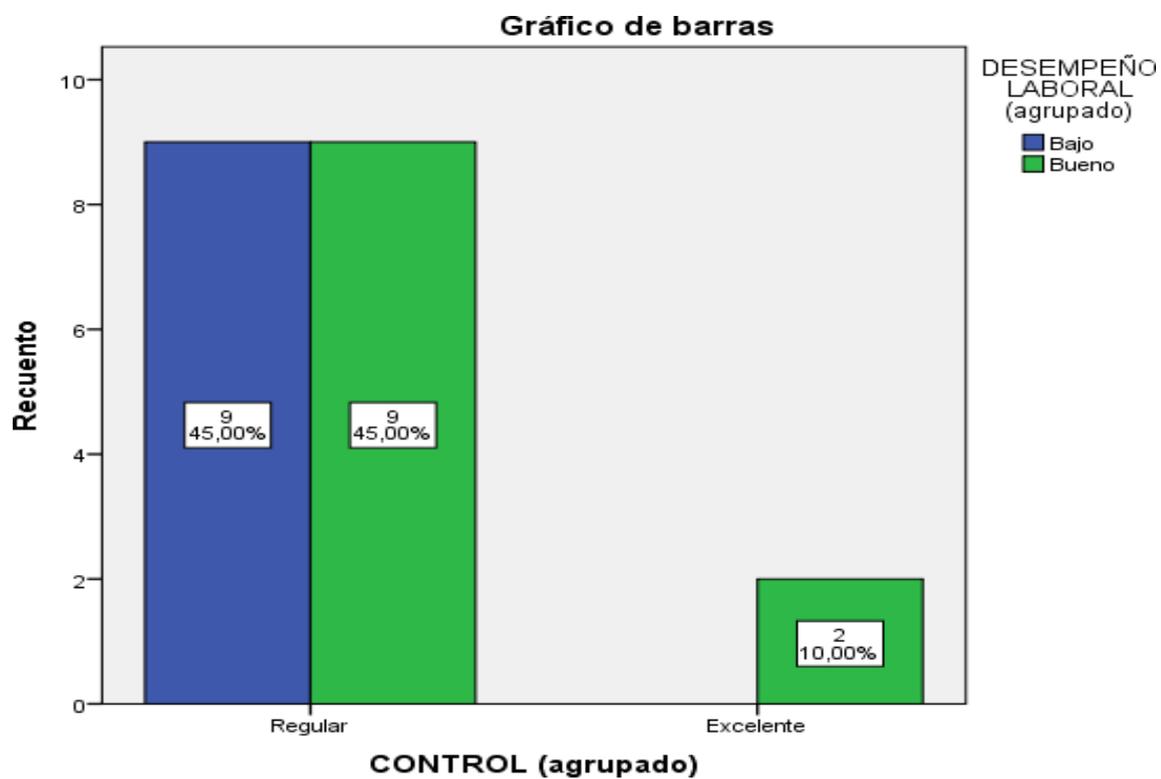
Figura N°12



Fuente: Elaboración Propia

Tabla Cruzada de control y desempeño laboral.

Figura N°13



Fuente: Elaboración Propia