

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION  
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES EN LA EMPRESA SERVICIOS  
MULTIPLES ALTO CHICAMA, S.R.L., TRUJILLO  
2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Administración y Negocios Internacionales**

**Autor:**

Kathia de Fatima Saavedra Paredes

**Asesor:**

Mg. José Renatto Manchego Guerra

<https://orcid.org/0000-0003-1347-8559>

Trujillo - Perú

2024

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Liliam Evelyn Puycan Espejo</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>Carol Ivonne Moreno Salazar De Davila</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>Jose Renatto Manchego Guerra</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 83 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3070837160




# 18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

La presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él se logró concluir mi carrera, a mis padres, por que ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos y sobrinos por sus palabras y su compañía.

## AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre lo que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos metas.

## Tabla de contenido

Jurado calificador .....	2
Informe de similitud .....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	32
CAPÍTULO III: RESULTADOS	37
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	43
CAPÍTULO V. CONCLUSIÓN	50
CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento de la variable de desempeño laboral .....	37
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento de la variable de gestión administrativa .....	37
Tabla 3. Estadística descriptiva de la variable desempeño laboral . ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 4. Estadística descriptiva de la primera dimensión de desempeño laboral ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 5. Estadística descriptiva de la segunda dimensión de desempeño laboral ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 6. Estadística descriptiva de la tercera dimensión de desempeño laboral ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 7. Estadística descriptiva de la cuarta dimensión de desempeño laboral ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 8. Estadística descriptiva de la variable gestión administrativa ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 9. Estadística descriptiva de la primera dimensión de la gestión administrativa ..... ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 10. Estadística descriptiva de la segunda dimensión de la gestión administrativa ..... ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 11. Estadística descriptiva de la tercera dimensión de la gestión administrativa ..... ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 12. Estadística descriptiva de la cuarta dimensión de la gestión administrativa ..... ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 13. Prueba de normalidad.....	38
Tabla 14 .Correlación hipótesis general .....	38
Tabla 15 .Correlación hipótesis específica 1 .....	39
Tabla 16 .Correlación hipótesis específica 2 .....	40
Tabla 17 .Correlación hipótesis específica 3 .....	41
Tabla 18 .Correlación hipótesis específica 4 .....	42

## Índice de figuras

Figura 1. Carta de autorización de uso de datos de gerente- *Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L.*..... 79

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023. La metodología aplicada tuvo un desarrollo bajo un diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional descriptivo. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario dividido los ítems para el estudio de la primera variable con 24 ítems y la segunda con 22 ítems dirigido a 60 colaboradores, en cuyo caso se aplicó la escala de likert; siendo así que la confiabilidad fue calculada por intermedio de Alfa de Cronbach. A su vez, los resultados demostraron que el cálculo de la confiabilidad por la primera variable fue 0,860 y la segunda variable fue 0,912, considerando un puntaje alto. Finalmente, se concluye que existe una correlación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, alcanzando el Rho de Spearman =0.880, en consecuencia, se identifica la existencia de una relación alta entre las variables de estudio.

**PALABRAS CLAVES:** Productividad laboral, eficiencia en funciones, dirección organizacional, control de procesos.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En el contexto empresarial, dentro de un entorno altamente competitivo a nivel global, la implementación de buenas prácticas y una gestión administrativa eficiente se consolidan como pilares esenciales para el éxito organizacional. Estas demandas emergen en respuesta a las crecientes expectativas laborales y sociales, orientadas a la promoción de la autorrealización y el desarrollo profesional de los colaboradores, tanto en el sector privado como en el público (Quiroga, 2021). En este sentido, destacan que una gestión administrativa adecuada es resultado de la convergencia de un proceso sistemático enfocado en la optimización de estructuras y métodos que potencien el desempeño laboral (Mondy & Noe, 2005).

Ciertamente, la correcta administración de los recursos humanos y materiales permite maximizar la eficiencia operativa, incrementando tanto la productividad como la satisfacción de los colaboradores. En este sentido, la implementación de estructuras y procesos que optimicen el entorno de trabajo resulta esencial para fomentar el desarrollo profesional y la autorrealización de los empleados, lo que contribuye directamente al crecimiento y sostenibilidad de la empresa, en otras palabras, la inversión responsable en la mejora de las condiciones laborales se convierte en un factor indispensable para garantizar un entorno óptimo de desempeño para los colaboradores, lo que, a su vez, refuerza el éxito empresarial a largo plazo (Vega & Neiro, 2010).

En ese sentido, la importancia y habilidad de supervisar avances de manera progresiva permite identificar tanto los logros como las áreas de mejora, facilitando una retroalimentación efectiva que optimiza las estrategias corporativas para una adecuada gestión, por lo que el proceso administrativo, estructurado en fases, orienta la evaluación de capacidades, recursos y esfuerzos, contribuyendo a la resolución de problemas y consolidándose como una herramienta fundamental en la mejora del rendimiento laboral. En este sentido, la simplificación y optimización de dicho proceso se convierte en un factor decisivo para alcanzar los objetivos organizacionales, generando valor y promoviendo un servicio que responde a las demandas del mercado y a la satisfacción de los clientes potenciales (Wright & Doherty, 1998).

A nivel nacional, los altos directivos de las organizaciones identifican a la inserción de la gestión administrativa como necesaria para garantizar el óptimo funcionamiento de cualquier organización, ya que establece las directrices y estructuras que permiten a los empleados desempeñarse de manera eficiente. A través de la implementación de procesos adecuados y la asignación clara de responsabilidades, se facilita una comunicación fluida y se optimiza la utilización de los recursos disponibles. Esto no solo reduce los márgenes de error, sino que también asegura que los objetivos individuales de cada colaborador estén alineados con las metas organizacionales, generando así un ambiente de trabajo más productivo y eficiente. Además, una gestión administrativa bien organizada crea las condiciones necesarias para fomentar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez repercute positivamente en su desempeño y en los resultados de la empresa (Gómez & Yoza, 2024).

En este sentido, la claridad en la definición de roles y expectativas laborales es un factor elemental para el éxito organizacional. Cuando los empleados tienen una comprensión clara de sus tareas y responsabilidades, pueden centrarse en sus actividades de manera más efectiva, lo que reduce la posibilidad de errores y mejora la productividad general. Por otro lado, una buena gestión también implica la creación de políticas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, proporcionando oportunidades de crecimiento profesional y fomentando una cultura inclusiva y respetuosa dentro de la organización (Vera-Andrade & Cobacango-Villavicencio, 2023).

De hecho, es importante señalar que la implementación de una gestión administrativa eficaz no solo debe centrarse en la organización interna, sino también en cómo esta puede influir positivamente en las relaciones externas de la empresa. Un entorno laboral bien gestionado, que promueva la cooperación y el respeto mutuo, genera un impacto directo en la calidad del servicio ofrecido, lo que mejora la reputación corporativa y asegura la fidelización de los clientes. Asimismo, la gestión administrativa, por tanto, es un elemento clave que no solo optimiza los procesos internos, sino que también impulsa el crecimiento y la sostenibilidad de la organización en un entorno competitivo, que conforme a Naveed et al. (2020) es determinante el satisfacer demandas a partir de la organización, planificación, dirección y control, creando así un entorno favorable que promueva estímulos efectivos entre empleado y empresa.

En ese orden de ideas, la administración se presenta como una estrategia en constante transformación, adaptándose a las demandas de un mercado, caracterizado por la continua evolución de sus procesos en este sentido, permite identificar acciones que facilitan la operatividad comercial para alcanzar los objetivos propuestos. Sin embargo, esta situación

no se replica en todos los entornos corporativos, ya que la operatividad de una empresa exige la integración de acciones sistematizadas dentro del marco de la gestión administrativa y el desempeño laboral de colaboradores.

Por lo tanto, la evaluación proyectada en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023, localizada en la ciudad de Trujillo, muestra un sistema de falencias con respecto al manejo administrativo interno y la supervisión de actividades desarrolladas por sus colaboradores. Por lo cual es fundamental que la gerencia asuma un rol de liderazgo, ya que la falta de comunicación entre áreas está afectando la alineación de los objetivos. Por lo que es necesario implementar una correcta planificación y dirección organizacional. Dado que actualmente la gestión administrativa presenta deficiencias, lo que se refleja en el desempeño de las tareas y en los resultados obtenidos.

Por otro lado, respecto al Marco teórico se presentan **los antecedentes internacionales**, los mismos que presentaron un detalle exhaustivo:

Vera- Andrade y Cobacango- Villavicencio, L (2023) en su estudio “*Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador)*”, el objetivo fue analizar cómo la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los empleados de la citada empresa. La metodología adoptó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, con una investigación de campo y un diseño no experimental. Se empleó un muestreo intencional, seleccionando a 29 participantes representativos, por lo que para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios, uno para directivos y otro para empleados, ambos compuestos por 16 preguntas cerradas en escala Likert. En ese sentido, el principal resultado reveló que, si bien una parte significativa de los empleados mantuvo un nivel satisfactorio de desempeño

laboral, existe una correlación positiva pero moderada ( $Rho = ,643$ ) entre las variables de estudio. Además, se reconoció que otros factores también influyen en el rendimiento de los empleados.

Gómez y Yoza (2024) en su estudio denominado “*Gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad de administración del talento humano, UNESUM*” tuvo como finalidad evaluar el impacto de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los funcionarios de la citada institución. La metodología empleó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, y se aplicaron encuestas a 13 trabajadores de la unidad, incluyendo al director del área. Los principales resultados indicaron que el 77% de los encuestados calificó la administración del talento humano como buena, el 85% estaba al tanto del plan estratégico, y el 62% señaló que la capacitación y el desarrollo profesional son los factores más relevantes para su desempeño. No obstante, el 33% informó no recibir capacitación continua, y un 15% no conocía el plan estratégico, lo que evidenció áreas de mejora. Un 38% de los encuestados sugirió agilizar los procesos administrativos como una acción prioritaria. Los resultados reflejaron que la UNESUM mostró un desempeño destacado en términos de comunicación y cumplimiento normativo, aunque persisten oportunidades para mejorar en la capacitación continua y la eficiencia operativa, por lo que subrayan la necesidad de reforzar los programas de formación, optimizar los procesos administrativos y asegurar una comunicación más efectiva sobre las normativas y estrategias institucionales.

Pincay-Mendoza et al. (2023) en su estudio denominado “*Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado parroquia Membrillal, Cantón Jipijapa*” tuvo como objetivo analizar cómo

la primera variable influye en la segunda variable de los empleados la citada institución. La metodología se basó en el modelo BSC, utilizando un enfoque mixto aplicándose los métodos deductivo, inductivo, estadístico y bibliográfico, y se emplearon técnicas como la observación, entrevistas y encuestas para recolectar los datos. Los resultados principales mostraron que la gestión administrativa deficiente afecta negativamente el desarrollo parroquial, lo que ha llevado a que la ciudadanía perciba como regular el desempeño del presidente. Desde 2019 hasta la actualidad, los funcionarios no han logrado implementar beneficios significativos para la comunidad, lo que ha sido calificado como una baja gestión por parte del gobernante.

Allauca (2022) en su estudio titulado “*La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo*” tuvo como fin identificar las áreas clave donde la gestión administrativa impacta en el rendimiento de los empleados. Se partió del entendimiento de que la gestión administrativa implica un uso óptimo de los recursos económicos, materiales y humanos de una empresa, con el fin de cumplir sus objetivos organizacionales. Mediante un método hipotético-deductivo y un enfoque descriptivo, con un diseño no experimental, se aplicaron encuestas a los 22 trabajadores del hotel para evaluar su percepción sobre la gestión y el desempeño laboral. Los resultados evidenciaron que la empresa no optimiza adecuadamente sus recursos, carece de programas regulares de capacitación y no cuenta con evaluaciones de desempeño ni una comunicación efectiva entre el personal y los directivos, lo que repercute negativamente en el funcionamiento de la organización. A partir de estos hallazgos, se concluye que la falta de una gestión administrativa eficiente afecta de manera significativa el desempeño laboral y, en consecuencia, la calidad del servicio al cliente.

Caisa (2014) en su investigación *“La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la Empresa Metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato”* tuvo como fin proponer un modelo de gestión administrativa que mejore el desempeño laboral la citada empresa, dedicada a la producción y comercialización de muebles metalmecánicos en Ambato. Actualmente, la empresa carece de un sistema de gestión adecuado, lo que ha generado la necesidad de implementar un proceso administrativo que impulse tanto el crecimiento empresarial como el desarrollo de su personal mediante herramientas de administración. La metodología incluyó la recopilación de información primaria y secundaria, obtenida directamente de los trabajadores de la empresa. Los resultados revelan la importancia de contar con un modelo de gestión administrativa sólido para mejorar el desempeño laboral y fomentar el crecimiento organizacional, a través del análisis de la información recopilada, tanto de fuentes primarias como secundarias, se identificaron carencias significativas en la gestión actual, como la falta de planificación estratégica, la ineficiencia en la asignación de recursos y la ausencia de mecanismos claros para evaluar y potenciar el rendimiento del personal. Con base en los hallazgos, se concluye que un enfoque integral que combine la capacitación del personal, el desarrollo de liderazgo, la mejora en la comunicación interna y la utilización de tecnologías de gestión puede transformar significativamente el desempeño laboral y, por ende, los resultados financieros de la empresa.

A su vez, se presentan los **antecedentes nacionales**, planteados por:

Condori (2023) en su estudio titulado *“Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública, 2022”*, tuvo como finalidad establecer la relación entre ambas variables en la citada institución, evaluando cómo las prácticas

administrativas influyen directamente en el rendimiento de los trabajadores. Para alcanzar este propósito, se desarrolló una investigación de tipo básica-aplicada con un enfoque correlacional, el cual se centró en identificar y analizar los vínculos entre ambas variables. Se empleó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de corte transversal, lo que permitió observar y recoger información en un solo momento del tiempo, sin manipular las variables. La muestra estuvo compuesta por 148 trabajadores de una universidad pública, lo que permitió obtener una visión representativa de la realidad de dicha institución. Los resultados preliminares sugieren que existe una relación significativa entre la eficacia de la gestión administrativa y un mejor desempeño laboral a partir de  $R$  calculado en ,081; indicando que las mejoras en las estrategias administrativas podrían conducir a un incremento en la productividad y satisfacción de los trabajadores.

Arévalo et al. (2022) en su estudio “*Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado*”, tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en dichas instituciones. Para alcanzar este propósito, se realizó un estudio de tipo básico con un enfoque correlacional, diseñado para investigar el grado de asociación entre las dos variables. La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal, lo que permitió recopilar datos en un único punto en el tiempo sin alterar las variables observadas. Se utilizó una muestra de 85 colaboradores pertenecientes a las citadas instituciones educativas. En cuanto a la metodología, se emplearon técnicas de recolección de datos como la encuesta y la ficha de observación. Los resultados del análisis indicaron que existe una relación positiva baja en base a un  $Rho =$

,350, entre las variables estudiadas, lo que sugiere que, aunque hay una conexión entre una gestión administrativa adecuada y el desempeño laboral, esta es limitada.

Candia (2022) en su estudio titulado “*Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables y entidad citadas. Este estudio fue de tipo aplicada, con un enfoque descriptivo correlacional, y se desarrolló bajo un diseño no experimental de tipo transeccional, lo que permitió observar las variables en un único punto temporal sin manipulación. Asimismo, el enfoque cuantitativo utilizado facilitó la medición precisa de las relaciones entre las variables. Los resultados indicaron que el 100% de los trabajadores perciben que la gestión administrativa en la municipalidad se encuentra en un nivel medio. En cuanto al desempeño laboral, el 90% de los empleados consideraron que se desempeñan en un nivel medio, mientras que el 10% restante lo calificó en un nivel bajo. El análisis estadístico demostró que existe una relación directa significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson de 0.771 y un nivel de significancia ( $\text{sig.} < 0.05$ ), ello indica que, a medida que se mejora la gestión administrativa, el desempeño laboral también tiende a mejorar, confirmando que una gestión más eficiente contribuye a un mejor rendimiento de los empleados.

Valverde (2022) en su estudio titulado “*Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes- Huánuco, 2022*”, tuvo como objetivo principal describir la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de dicha municipalidad. El estudio empleó una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo correlacional, asimismo el diseño fue no experimental de

corte transeccional, lo que permitió analizar la relación entre las variables en un único momento en el tiempo sin intervención sobre ellas. La población y muestra estuvieron constituidas por los 32 trabajadores administrativos de la municipalidad. Para recolectar los datos, se utilizó un cuestionario con 21 preguntas cerradas, empleando una escala de Likert. Los resultados indicaron que, según el coeficiente de correlación  $Rho = ,561$ , la hipótesis principal fue aprobada, demostrando que existe una relación significativa, lo que confirma que una mejor gestión administrativa está asociada con un mayor desempeño laboral dentro de la institución.

Castillo (2023) en su estudio titulado “*Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023*” tuvo como finalidad determinar la vinculación entre ambas variables de la referida institución. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, aplicándose una encuesta a una muestra de 100 enfermeras. Los resultados demostraron que existe una correlación alta y positiva entre las variables de estudio con un alcance de  $Rho = 0.840$ , por lo que se concluye que una gestión administrativa eficiente está fuertemente vinculada con un mayor rendimiento laboral en el entorno estudiado.

A su vez, se presentan **los antecedentes locales**, los mismos que fueron:

Mendoza (2024) en su estudio “*Gestión Administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de Negocios Plasencia Trujillo, 2024*”, tuvo como objetivo identificar la relación existente entre las variables en la citada institución. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental de tipo correlacional, asimismo contó con una muestra de 25 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario como herramienta para la recolección de datos. Los hallazgos revelaron que, según el 97% de los

encuestados, la gestión administrativa se percibe en un nivel medio, al igual que el desempeño laboral de la misma proporción de trabajadores. Además, se determinó que existe una relación directa, moderada y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y varias dimensiones del desempeño laboral, tales como la disponibilidad para el trabajo, la cooperación, la iniciativa y el compromiso institucional, con coeficientes de correlación Rho de Spearman de 0.473, 0.457, 0.406 y 0.401, respectivamente.

Atoche (2023) en su estudio titulado “*Gestión administrativa y desempeño laboral en el hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022*”, tuvo como finalidad determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la citada institución. La investigación se caracterizó por ser de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Asimismo, se trabajó con una muestra compuesta por 20 colaboradores del hotel, utilizando como técnica de recolección de datos una encuesta, y como instrumento un cuestionario. Los principales hallazgos indicaron que el 70% de los encuestados perciben que el nivel de gestión administrativa en el hotel es bueno, mientras que el 70% también consideró que el desempeño laboral es igualmente de buen nivel. Además, la prueba de correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.676, lo que confirma una relación moderada entre ambas variables. En conclusión, se determinó que hay una relación significativa y moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.001.

Salas (2023) en su estudio titulado “*Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio en la citada entidad. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental

de corte transversal, y de tipo descriptivo y correlacional, asimismo para la recolección de datos, se aplicaron dos encuestas estructuradas a los 37 docentes participantes. Los resultados indicaron que el 51.35% de los encuestados consideraron que la gestión administrativa es buena, mientras que el 48.65% la calificaron como regular. En cuanto al desempeño laboral docente, el 72.97% lo calificaron como bueno, el 24.32% lo consideraron regular, y el 2.70% lo evaluaron como deficiente. Con un nivel de confiabilidad del 95% y un valor de  $p = 0.018$ , menor a 0.05, se determinó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral docente. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.387, lo que indica una correlación positiva débil entre ambas variables, ello sugiere que a medida que mejora la gestión administrativa, también lo hace el desempeño laboral de los docentes, aunque la relación es moderada, por lo que una gestión adecuada en la dirección puede contribuir a un mejor desempeño de los docentes.

Asimismo, Paredes y Quiliche (2023) en su estudio titulado “*La relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de La Esperanza en el año 2022*”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados en la citada institución. El estudio que utilizó fue un enfoque cuantitativo, de tipo básica, descriptiva y no experimental. La población total fue de 751 colaboradores, mientras que la muestra estuvo constituida por 30 trabajadores de diferentes áreas de la municipalidad, incluyendo personal nombrado, obreros, trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y locadores, por lo que para alcanzar el objetivo propuesto, se aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado. Los resultados del análisis mostraron una correlación muy fuerte y positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un coeficiente

de correlación de 0.731. Este valor indica que a medida que la gestión administrativa mejora, el desempeño laboral también lo hace de manera significativa. Además, el valor estadístico obtenido de 0.000 confirma la existencia de una relación importante entre ambas variables. En conclusión, el estudio resalta que una adecuada dirección y orientación en la ejecución de las actividades es fundamental para lograr eficiencia en la gestión municipal.

Peña (2021) en su estudio “*Gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa ITTSA Bus, filial Trujillo, en el año 2020*”. El objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en dicha empresa durante ese periodo. Para lograr este objetivo, se aplicó una encuesta mediante un cuestionario compuesto por 28 preguntas, utilizando una escala de Likert. El cuestionario fue validado por tres expertos y se comprobó su fiabilidad. La muestra estuvo conformada por 45 colaboradores de la empresa. Los datos obtenidos fueron analizados con el software estadístico SPSS 25, revelando un coeficiente de correlación de Spearman de 0.691, lo que indica una correlación positiva considerable entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, ello sugiere que una mejora en la gestión administrativa está directamente relacionada con un mejor desempeño laboral. En conclusión, se estableció que una correcta gestión administrativa puede contribuir significativamente a un adecuado desempeño laboral en la empresa.

En ese orden de ideas, la variable **gestión administrativa**, se refiere al conjunto de procesos, técnicas y actividades que una organización implementa para planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos con el fin de alcanzar objetivos establecidos de manera eficiente y efectiva, dicha gestión incluye la coordinación de recursos humanos, materiales,

financieros y tecnológicos, buscando siempre optimizar el uso de dichos recursos para maximizar el rendimiento y la productividad de la organización (Chiavenato, 2011).

Asimismo, es un proceso cíclico, ya que involucra la toma de decisiones, la evaluación constante de resultados y la adaptación a los cambios internos y externos que puedan afectar el funcionamiento de la empresa o institución (Hurtado, 2008). En términos operativos, la gestión administrativa abarca varias áreas clave, como la planificación estratégica, la organización de las estructuras internas, la dirección de los equipos de trabajo, la supervisión de tareas y el control de los resultados obtenidos. Estas funciones están interconectadas y son fundamentales para asegurar el cumplimiento de las metas a corto, mediano y largo plazo.

La gestión administrativa también se enfoca en la innovación y mejora continua de los procesos organizacionales, ello implica la capacidad de identificar oportunidades de mejora, gestionar el cambio y adaptar las prácticas administrativas a las necesidades actuales del entorno competitivo, por lo que la tecnología y las herramientas de gestión moderna juegan un papel fundamental en facilitar la toma de decisiones y en proporcionar información en tiempo real para la gestión operativa y estratégica (Koontz, 2008).

Por lo tanto, la importancia de la gestión administrativa radica en que es el eje central que asegura el buen funcionamiento de una organización, permitiendo que los recursos sean utilizados de manera eficiente y que se logren los objetivos planteados (Münch, 2010). Una gestión administrativa efectiva mejora la productividad, facilita la toma de decisiones informadas y asegura la coordinación entre los distintos departamentos y áreas de la organización. Además, contribuye al bienestar del personal, ya que establece directrices claras, fomenta el trabajo en equipo y mejora la comunicación interna.

En ese sentido, la variable presenta las siguientes dimensiones de estudio:

**Planificación:** en la gestión administrativa implica diseñar un camino estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales, asimismo este proceso abarca desde la identificación de metas específicas hasta la creación de planes detallados que contemplen los recursos necesarios, las tareas a realizar, los tiempos involucrados y los posibles riesgos. Es una función proactiva que ayuda a prever los desafíos y oportunidades futuros, estableciendo las bases para que todas las acciones dentro de la organización sigan una dirección coherente y coordinada. Sin una planificación adecuada, las decisiones tienden a ser reactivas y poco eficientes (Robbins, 2002).

**Organización:** Hace referencia a la estructuración y asignación de los recursos de la empresa, tanto humanos como materiales y financieros, esta función implica dividir las tareas en departamentos o áreas de trabajo, establecer jerarquías y definir claramente las responsabilidades de cada miembro del equipo. Asimismo, abarca la creación de procedimientos que guíen el flujo de trabajo, garantizando que los recursos se utilicen de manera eficiente y que no haya duplicación de esfuerzos o confusión en las funciones. Una buena organización es esencial para mantener la productividad y evitar el caos operativo (West, 2003).

**Dirección:** Se enfoca en liderar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos planteados, por lo tanto, implica la toma de decisiones diarias, la motivación del personal, la resolución de conflictos y la comunicación efectiva. Asimismo, esta se encuentra profundamente vinculada al liderazgo, ya que los administradores deben inspirar y motivar a los equipos para que den lo mejor de sí mismos. Además, incluye la orientación constante

para asegurar que el equipo siga el camino correcto, ajustando las estrategias si es necesario para adaptarse a los cambios en el entorno (Fernandez, 2021).

**Control:** Es el proceso mediante el cual se supervisa y evalúa el progreso hacia los objetivos definidos, asimismo esta característica implica la medición de resultados en comparación con los estándares previamente establecidos, la identificación de desviaciones o errores y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario. Por otro lado, no solo permite mantener el orden y la disciplina dentro de la organización, sino que también fomenta la mejora continua, ya que los resultados se analizan para identificar áreas de mejora. Sin control, los planes podrían desviarse sin que se detecte a tiempo, lo que afectaría la eficiencia y eficacia organizacional (Bohlander et al. 2010)

Por otro lado, respecto a la **variable desempeño laboral**, es la medida en que un empleado cumple con las tareas, responsabilidades y objetivos establecidos para su puesto de trabajo, en función de los estándares de calidad, eficiencia y productividad definidos por la organización (González & Vilchez, 2021). El desempeño laboral no solo se refiere a completar las tareas asignadas, sino que también tiene que ver con la calidad de los resultados obtenidos, la cantidad de trabajo realizado y la eficacia con la que se llevan a cabo las actividades. Los estándares de calidad, eficiencia y productividad establecidos por la organización sirven como punto de referencia para evaluar el rendimiento, lo que significa que los empleados deben no solo cumplir, sino también intentar superar estas expectativas para ser considerados de alto desempeño (Queipo & Useche, 2002).

Asimismo, es el conjunto de comportamientos y acciones de un empleado que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, abarcando no solo el cumplimiento

de las funciones asignadas, sino también la iniciativa, la cooperación y el compromiso con la misión de la empresa. Un buen desempeño no solo implica cumplir con las tareas mínimas, sino también demostrar iniciativa para proponer mejoras, cooperar con los colegas para lograr metas comunes y comprometerse con la misión y los valores de la organización (Gómez et al., 1999).

Por otro lado, es la capacidad de un trabajador para utilizar sus conocimientos, habilidades y actitudes de manera eficiente en la ejecución de sus tareas, cumpliendo con los objetivos individuales y colectivos de la organización, y contribuyendo al éxito global de la misma. No se trata solo de lo que sabe o puede hacer un empleado, sino de cómo aplica esos conocimientos y habilidades en situaciones laborales reales para cumplir con sus metas individuales y, al mismo tiempo, contribuir a los objetivos colectivos de la empresa. El éxito de una organización depende en gran medida de que sus empleados desempeñen sus roles de manera efectiva, por lo que esta definición subraya que el desempeño es un indicador del valor que el trabajador aporta a la empresa (Beto et al., 2021)

En ese sentido, la variable se descompone en la dimensión de **competencia**, se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que un empleado posee y aplica en su puesto de trabajo. Asimismo, implica la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones de manera efectiva y alcanzar los objetivos establecidos. En el contexto laboral, las competencias abarcan tanto habilidades técnicas como habilidades interpersonales, adaptabilidad y capacidad de resolución de problemas, todo lo cual es crucial para lograr un buen desempeño (Palacios-Serna et al., 2024)

Respecto a la dimensión de **liderazgo**, está relacionada con la capacidad de una persona para influir, motivar y guiar a otros hacia la consecución de metas comunes dentro de una organización, asimismo reconoce habilidades como la toma de decisiones, la comunicación efectiva, la gestión de equipos y la resolución de conflictos. Un buen liderazgo contribuye a la cohesión del equipo, a la satisfacción laboral y al cumplimiento de los objetivos organizacionales de manera más eficiente (Landeo-Quispe et al., 2022)

Por último, la dimensión de **eficiencia**, mide la capacidad del empleado para realizar sus tareas de la manera más óptima, utilizando la menor cantidad de recursos posibles (como tiempo, dinero o esfuerzo) para obtener los mejores resultados. Asimismo, la realización de las tareas de forma ágil y precisa, minimizando el desperdicio de recursos y evitando errores que puedan generar retrasos o costes adicionales. Ser eficiente es fundamental para mejorar la productividad y competitividad de la organización (Dávila et al., 2021).

Asimismo, la dimensión **productividad**, se refiere a la cantidad y calidad del trabajo producido por un empleado en un periodo determinado, en relación con los recursos utilizados, por lo que es una medida del rendimiento laboral que evalúa cuán efectivo y eficiente es un trabajador al transformar los insumos en resultados útiles para la organización. A su vez, es clave para el éxito empresarial, ya que directamente afecta la capacidad de la organización para cumplir con sus objetivos y generar valor de manera sostenible (Lartey, 2021).

## 1.2. Formulación del problema

### **Problema general:**

¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023?

### **Problemas específicos**

¿De qué manera se relaciona la planeación y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023?

¿De qué manera se relaciona la organización y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023?

¿De qué manera se relaciona la dirección y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023?

¿De qué manera se relaciona el control y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la planeación y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

#### **1.4. Hipótesis**

H1. Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral y en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

##### **Hipótesis específicas**

HE1: Existe relación entre la planeación y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

HE2: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

HE3: Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

HE4: Existe relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

#### **1.5. Justificación**

##### **Justificación teórica:**

La relevancia de esta investigación se fundamenta en la teoría de la gestión administrativa, la cual señala que una adecuada planificación, organización, dirección y control son esenciales para optimizar el desempeño laboral. En el caso de la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., ubicada en Trujillo y

dedicada al manejo y procesamiento de residuos sólidos, los problemas en la relación entre colaboradores y autoridades corporativas, junto con deficiencias en la aplicación de estrategias administrativas, revelan la necesidad de replantear los enfoques teóricos vigentes. La literatura sobre gestión organizacional y auditoría administrativa respalda la hipótesis de que la eficiencia operativa y las buenas relaciones laborales son predictores clave de éxito empresarial, lo que justifica un análisis profundo de estos elementos en la empresa.

### **Justificación práctica:**

A nivel práctico, esta investigación es crucial para la empresa, ya que las deficiencias detectadas en el desempeño laboral y en la gestión administrativa pueden llevar a un posible colapso si no se implementan cambios efectivos. La auditoría administrativa ha mostrado relaciones problemáticas entre el personal y la alta dirección, lo que podría perjudicar tanto la productividad como la solvencia futura de la organización, toda vez que al proponer soluciones basadas en la mejora de la gestión administrativa, esta investigación busca no solo identificar los problemas existentes, sino también proporcionar lineamientos que favorezcan el crecimiento, eficiencia y cumplimiento de las normativas internacionales en el manejo de residuos sólidos.

### **Justificación Metodológica:**

Desde el punto de vista metodológico, el estudio adopta un enfoque cuantitativo, permitiendo medir de manera objetiva la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Se emplea un diseño no experimental de tipo correlacional, ya que no se manipulan variables, sino que se busca analizar cómo se

relacionan entre sí. La recolección de datos se realiza mediante encuestas aplicadas a los colaboradores, lo que proporciona una herramienta eficiente para evaluar la percepción del desempeño laboral y la gestión administrativa dentro de la empresa. Este enfoque permite obtener datos confiables que sustentan las decisiones estratégicas a implementar para mejorar el contexto organizacional.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### Tipo de investigación

El presente estudio, según su finalidad es de tipo aplicada, ya que se busca resolver un problema práctico específico, por lo que, en lugar de limitarse a generar nuevos conocimientos teóricos, el objetivo principal de la investigación aplicada es la implementación de soluciones concretas para mejorar el desempeño laboral y la gestión administrativa de la organización (Zafra, 2006).

Asimismo, fue realizada a través de un diseño no experimental, esto es que no se manipulan variables, es decir, no se interviene en las condiciones de la empresa para provocar cambios controlados en la gestión administrativa o en el desempeño laboral. En su lugar, se observa y analiza la realidad tal como ocurre naturalmente dentro de la organización (Vallejo, 2002).

Por otro lado, se mantuvo un enfoque cuantitativo, a partir del uso de datos numéricos y estadísticos para analizar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. En este estudio, los datos son recolectados a través de encuestas que miden la percepción de los colaboradores sobre estos aspectos, lo que permite realizar un análisis estadístico riguroso (Del Canto & Silva, 2013).

El nivel fue correlacional simple, toda vez que el estudio busca determinar si existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, y en qué medida estas variables están relacionadas (CONCYTEC, 2018), en tanto no se busca establecer causalidad

directa, sino únicamente observar cómo cambian juntas las variables. En este caso, el objetivo es identificar si una mejor gestión administrativa está asociada con un mejor desempeño laboral dentro de la empresa. A su vez, es un estudio transversal simple, puesto que la recolección de datos se realiza en un solo momento en el tiempo.

## Participantes

### Población:

En el contexto de una investigación, la población se refiere al conjunto total de individuos, objetos o elementos que poseen una característica común relevante para el estudio (Torres, 1997). En este caso, la población está conformada por 60 colaboradores de la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023, dicha información otorgada por el gerente.

### Muestra:

La muestra es un subconjunto de la población que se selecciona para ser estudiado en lugar de la totalidad de los individuos o elementos. Este subconjunto es representativo de la población total y permite que los investigadores recojan datos de manera más eficiente y precisa, por lo que el estudio mantiene como muestra a 53 colaboradores de la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023.

### Ecuación para hallar la muestra cuando la población es finita:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2(N-1) + Z^2pq}$$

$$n = \frac{1.96^2 (0.5)(0.5)(60)}{0.05^2(60-1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 53$$

$n$  = Tamaño de la muestra a determinar

$Z = 1.96$  (Coeficiente de confianza estadística)

$p = 50\% = 0.5$  (Probabilidad de éxito)

$q = 50\% = 0.5$  (Probabilidad de fracaso)

$N = 60$  (Tamaño de la población)

$E = 5\% = 0.05$  (Margen de error)

Reemplazando los valores conseguimos una muestra de 53 colaboradores de la citada empresa. En ese sentido, el tipo de muestreo seleccionado fue el aleatorio simple, en tanto resulta ser un método en el que las personas inmersas dentro de un universo, tienen las mismas posibilidades de participar.

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

En función a la técnica empleada se tiene a la encuesta, la misma que según Roppa y Ranni (2012) mencionan que la encuesta recopila información eficazmente de manera estandarizada y representativa de un universo, permitiendo posteriormente extrapolar los resultados.

Como instrumento se emplea el cuestionario, que según Roppa y Ranni (2012) permite la recopilación de información nuclear a través de una serie de preguntas respecto a las variables de estudio sujetas a medición. En ese sentido, cabe precisar que, para la presente investigación, el instrumento a aplicar es creado.

Concluyendo con el procesamiento de datos, se recurrió a la formulación de la encuesta en Google Forms, como también a los programas de Microsoft Excel y el SPSS, que en consecuencia fueron empleados para la presentación de gráficos y tablas.

### **Procesamiento de recolección de datos**

En una primera etapa del procedimiento de la investigación, se evaluó la elección de la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. como lugar de estudio, la misma que se encuentra ubicada en la ciudad de Trujillo, departamento de La Libertad. Posterior a ello, se realizó la clasificación de la información recopilada haciendo uso de los indicadores de estudio por cada variable.

En primer lugar, se extendió una carta de autorización emitida por el gerente de la corporación, la cual permitió el recojo de la información en las diferentes áreas: ventas, administrativa, logística, gerencia. De manera paralela, se elaboró el cuestionario que compila el desarrollo de ítems sobre el desempeño laboral y la gestión administrativa, la cual fue destinada a los colaboradores basada en la muestra calculada de 53 personas encuestadas.

Posterior a ello, el instrumento se validó por juicio de expertos, con conocimientos en desempeño laboral y el manejo de una adecuada gestión administrativa; por lo que se tomaron en cuenta sus recomendaciones, en tanto precisaron que el instrumento señalado se encuentra óptimas condiciones para ser aplicado de manera directa. En ese sentido, ello permitió que, con mayor seguridad, se comparta el cuestionario a los colaboradores de la empresa y se obtenga la data correspondiente, la misma que fue sometida al programa estadístico SPSS, a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, habiéndose obtenido 0,861 por la variable desempeño laboral y 0,920 por la variable gestión administrativa (ver Tabla 2 y 3) tomando la muestra total calculada. En

consecuencia, se logra evidenciar la alta fiabilidad del cuestionario, ya que fue elaborado y respondido de manera correcta.

### **Aspectos éticos**

El presente estudio de investigación se condujo bajo criterios de confiabilidad entendiéndose como la consistencia de los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario, así como se tuvo en cuenta el criterio de veracidad, en tanto supone el nivel de confianza que se tiene con respecto a los resultados de la investigación y el nivel de credibilidad, toda vez que la información vertida mantiene su origen en la muestra encuestada, por lo que no se evidencia algún tipo de manipulación en los resultados advertidos con el objeto de favorecer o perjudicar a la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. Cabe mencionar que se mantuvo el anonimato de los trabajadores partícipes en la encuesta, toda vez que el estudio mantiene un carácter natural y objetivo.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

La validez de los instrumentos fue determinada por expertos en administración, obteniendo su aprobación y correcta opinión respecto a su aplicabilidad. Aunado a ello, la prueba alfa de Cronbach determinó que la confiabilidad de la variable desempeño laboral asciende a 0,861 indicando que es adecuada; mientras que la variable gestión administrativa asciende a 0,920 concluyendo en una confiabilidad correctamente comprobada.

**Tabla 1.** Confiabilidad del instrumento de la variable de gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,920	24

Nota: Alfa de Cronbach de primera variable de estudio.

**Tabla 2.** Confiabilidad del instrumento de la variable de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,861	22

Nota: Alfa de Cronbach de segunda variable de estudio.

### PRUEBA DE NORMALIDAD

Asimismo, previo a establecer la correlación entre las variables, se determinó la prueba de normalidad, vista a partir de la tabla 5, en tanto se detalló una muestra de 60 personas. Siendo que, si  $n > 50$ , corresponde aplicación de Kolmogorov-Smirnov; por lo tanto, al determinarse el p-valor de la variable desempeño laboral se obtiene la puntuación de .000 y en cuanto a la variable gestión administrativa, se tiene que el p-valor es .000. Por lo tanto, al ser el p-valor  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$ , en consecuencia, se advirtió que los datos

no siguen una distribución normal y se evidenció la necesidad de una prueba de correlación no paramétrica.

**Tabla 3.** Prueba de normalidad

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	.381	53	.000	.612	53	.000
Desempeño laboral	.420	53	.000	.626	53	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## ESTADÍSTICA INFERENCIAL

En la presente etapa, se plantea un análisis inferencial de las hipótesis planteadas, partiendo por la general y evaluando las 4 específicas, en tanto se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

### Comprobación de hipótesis general

**Tabla 4 .** Correlación hipótesis general

*Correlación hipótesis general*

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.810**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	53	53
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.810**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	53	53

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

En base a la hipótesis general planteada, se identifica que, a partir de la aplicación de la correlación entre variables, el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tanto el coeficiente Rho de Spearman es de 0.810 lo que indica que la relación entre las variables es directa y con un grado alto.

En conclusión, se puede afirmar con un 95% de confianza, existe una relación positiva moderada entre variable 1 y variable 2.

### Comprobación de hipótesis específica 1

**Tabla 5** .Correlación hipótesis específica 1

*Correlación hipótesis específica 1*

			Planeación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1.000	.781**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	53	53
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.781**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	53	53

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

De acuerdo a la hipótesis específica N° 01 planteada, el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tanto el coeficiente Rho de dimensión 1 de la variable 1 y la variable 2 es directa y con un grado alto.

En conclusión, se puede afirmar con un 95% de confianza, existe una relación positiva alta entre el desempeño laboral y planeación.

## Comprobación de hipótesis específica 2

**Tabla 6 .**Correlación hipótesis específica 2

*Correlación hipótesis específica 2*

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	.786**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	53	53
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.786**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	53	53

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

De acuerdo a la hipótesis específica N° 02 planteada, el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tanto el coeficiente Rho de Spearman es de 0.786, lo que indica que la relación entre la dimensión 2 de la variable 1 y la variable 2 es directa y con un grado alto. En conclusión, se puede afirmar con un 95% de confianza, existe una relación positiva alta entre el desempeño laboral y organización.

### Comprobación de hipótesis específica 3

**Tabla 7** .Correlación hipótesis específica 3

*Correlación hipótesis específica 3*

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	.741**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	53	53
Desempeño laboral	Dirección	Coefficiente de correlación	.741**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	53	53

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

De acuerdo a la hipótesis específica N° 03 planteada, el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tanto el coeficiente Rho de Spearman es de 0.741, lo que indica que la relación entre la dimensión 3 de la variable 1 y la variable 2 es directa y con un grado alto. En conclusión, se puede afirmar con un 95% de confianza, existe una relación positiva alta entre el desempeño laboral y dirección.

### Comprobación de hipótesis específica 4

**Tabla 8** .Correlación hipótesis específica 4

*Correlación hipótesis específica 4*

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000	.812**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	53	53
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.812**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	53	53

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

De acuerdo a la hipótesis específica N° 04 planteada, el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tanto el coeficiente Rho de Spearman es de 0.812, lo que indica que la relación entre la dimensión 4 de la variable 1 y la variable 2 es directa y con un grado alto. En conclusión, se puede afirmar con un 95% de confianza, existe una relación positiva alta entre el desempeño laboral y control.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

A partir del objetivo general, se encontró una relación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, indicándose que existe un vínculo directo entre la gestión de actividades vinculadas a la gestión administrativa interna y el desempeño en el trabajo. Es así que, a partir de la recopilación de información aplicada en base a la encuesta, se advierte que, en base a la prueba de correlación de Rho de Spearman, se identifica las variables en cuestión se encuentran relacionadas, toda vez que el nivel de significancia es alto, ya que su nivel es  $= 0,000$  y su coeficiente de correlación es de  $0.810$  entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Por otro lado, de acuerdo al marco teórico, se plantean las coincidencias con Vera- Andrade y Cobacango- Villavicencio (2023) quien señala que el análisis interno en el desempeño de un trabajador en el marco del ejercicio de sus labores dentro de la institución, requieren ser equiparados con la habilidad, rasgos personales, aceptación del rol, claridad y oportunidades de realización frente a las actividades encomendadas, lo que conlleva hacia un impacto directo en la gestión administrativa. Por otro lado, el presente estudio coincide con los resultados del antecedente de Gómez y Yoza (2024) cuando advierte la necesidad de implementar reformulaciones en la capacitación de los colaboradores, con el fin de mejorar la eficiencia de los empleados y contribuir al crecimiento del indicador de nivel de desempeño laboral en la empresa, destacando la base sólida del nuevo enfoque de gestión administrativa que impulsa el rendimiento corporativo. Así como, los resultados previstos en el estudio planteado por Pincay-Mendoza et al. (2023) cuando advierte la importancia de entablar evaluaciones respecto al desempeño de colaboradores en la

gestión de actividades y los roles asumidos en cargos que cuentan con una incidencia directa en la productividad, en tanto ello permite diagnosticar las deficiencias y plantear mejoras a largo plazo. Es así como se concluye que toda empresa, en especial, aquellas que ingresan a nuevos mercados requieren evaluar la practicidad y el buen ejecutar de funciones para identificar puntos de retroalimentación a nivel corporativo, no obstante, de las limitaciones identificadas se advierte que a partir de la necesidad de crecimiento personal y profesional, no todas las empresas atribuyen la importancia de fortalecer dichos parámetros, por lo que no es un factor obligatorio de gestión más sí necesario para garantizar la optimización de recursos e inversión.

Por otro lado, de acuerdo al primer objetivo específico, se encontró una relación entre la planificación y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, indicándose que existe un vínculo directo entre la gestión de actividades vinculadas al desempeño en el trabajo y la planificación administrativa interna; así pues se ha evidenciado en los hallazgos a partir de la correlación de la prueba de Rho de Spearman que, la primera variable se relaciona con la dimensión de la variable gestión administrativa, dado que el nivel de significancia es alto, ya que se encuentra en un nivel  $=0.000$  y un coeficiente de correlación de 0.781 entre la planeación y la variable desempeño laboral. Entre tanto, dicha correlación es calificada como positiva alta, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y descarta la nula. Bajo dicho enfoque se plantean las coincidencias en el marco teórico con lo señalado por Allauca (2022) establece que el desempeño laboral está sujeto a la influencia de las perspectivas del empleado en relación con su trabajo, sus actitudes, su disposición a partir de la planificación sus tareas y su interacción con los demás. Además, se destaca la relación

entre el desempeño y las habilidades y conocimientos que posee el colaborador, los cuales son necesarios para alcanzar los objetivos establecidos por la organización a partir de un plan de trabajo establecido. Por otro lado, el presente estudio coincide con los resultados del antecedente planteado por Caisa (2014) señala que una gestión administrativa efectiva, que incluye una planificación adecuada, puede tener un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores en el entorno educativo. La importancia de la planificación se destaca en este contexto, ya que una gestión administrativa bien estructurada y planificada permite establecer metas claras, asignar recursos adecuados y establecer procesos eficientes. Además, proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas y la implementación de estrategias efectivas. Esto concluye que, el planteamiento de estrategias empresarial estandarizadas para la consecución y alcance de objetivos resulta ser imperativo como sugerencia principal al determinar una vinculación directa entre el factor motivador y el resultado en producción vista a nivel de planificación empresarial, en consecuencia sus implicancias detectan que a un planteamiento anticipado se denotará un efecto positivo inmediato en tareas asignadas por el área de gerencia, por otro lado, las limitaciones corroboran las falencias dirigidas en el estudio, es decir pudiéndose haberse planteado criterios de análisis exhaustivo respecto a la planeación previa y su implicancia en la reputación corporativa y el patrón de crecimiento exponencial.

De la misma manera, el segundo objetivo específico, se encontró una relación entre la organización y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, indicándose que existe un vínculo directo entre la gestión de actividades vinculadas al desempeño en el trabajo y la organización corporativa; denota que a partir de la aplicación de la prueba de

correlación de Rho de Spearman se distingue que existe una relación la segunda dimensión de la variable gestión administrativa y la segunda variable y, ya que su nivel de significancia es alto, toda vez que su nivel  $=0.000$ , por lo tanto se obtuvo un coeficiente de correlación de  $0.786$ , que en cuyo caso denota una correlación calificada como positiva alta, en tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. En ese orden de ideas, se plantean las coincidencias en el marco teórico con lo señalado por Condori (2023) cuando asegura que la organización ayuda a establecer una estructura clara y definida dentro de una corporación, por lo tanto, implica definir roles y responsabilidades para establecer líneas de autoridad y comunicación, en tanto es indispensable crear una estructura de trabajo eficiente. Al tener una estructura organizada, se evita la confusión y se fomenta la colaboración entre los miembros del equipo. Además, la organización contribuye a la optimización de los recursos disponibles, a través de una adecuada asignación de tareas y una distribución eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros, consecuentemente se maximiza el rendimiento y se evita el desperdicio de recursos. Aunado a ello, el estudio previo advertido por Arévalo et al. (2022) considera que las organizaciones suelen enfrentar desafíos adicionales, como burocracia y regulaciones, una gestión administrativa eficiente se vuelve aún más crucial para garantizar la efectividad y el cumplimiento de los objetivos. Esto concluye que, socializar con los colaboradores la organización eventual para con los proyectos empresariales, destinado sobre todo en campañas publicitarias, estimula también la realización profesional, por tanto conlleva una mejor predisposición para efectuar labores que culminan efectuándose con mayor esmero, en consecuencia su implicancia directa no solo contribuye a nivel personal sino también a una correcta gestión administrativa abarcando procesos de organización y evaluación, que resultan ser indispensables para sostener el compromiso empresarial, sin embargo las

limitaciones advertidas denotan la limitada preparación que puede realizar una Pyme frente a demanda externa, en tanto de mejorar puede representar a futuro un condicionamiento empresarial, y desplazar dicha limitante a una fortaleza.

De la misma manera, el tercer objetivo específico se encontró una relación entre la dirección y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, indicándose que existe un vínculo directo entre la gestión de actividades vinculadas a la ejecución de funciones y la dirección corporativa; se advierte que a partir de la recopilación de información y aplicado el instrumento, la prueba de correlación de Rho de Spearman observa que la tercera dimensión de la variable gestión administrativa se encuentran relacionadas con la segunda variable en un nivel de significancia de  $=0.000$ , en cuyo caso el coeficiente de correlación es de  $0.741$ , por lo que indica ser alto; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. Frente a ello, se plantean las coincidencias en el marco teórico con lo señalado por Candia (2022) en tanto la dirección radica en la capacidad para diseñar y implementar estrategias motivacionales que impulsen a los colaboradores a alcanzar altos niveles de desempeño. Por lo tanto, debe comprender las necesidades y expectativas de los empleados y proporcionar incentivos y recompensas apropiadas que generen un sentido de valoración y satisfacción en el trabajo. Aunado a ello, el antecedente previsto por Valverde (2022) advierte que la dirección en una gestión corporativa desempeña un papel crucial en la implementación de políticas, procedimientos y estrategias que promueven un entorno laboral favorable y proporciona de recursos y el apoyo necesario para el logro de los objetivos, por lo tanto, puede influir en el desempeño laboral de diversas maneras. Por ejemplo, puede establecer claras expectativas de trabajo, definir

roles y responsabilidades, y proporcionar una estructura organizativa adecuada. Esto concluye que, para generar la representatividad positiva, se requiere de un plan de acción, siendo sumamente relevante promete, ya que reconoce sus implicancia en la gestión de recursos humanos y la formación de políticas organizacionales, asimismo sus implicancia responden a factores contextuales que incluyen en la cultura y características específicas en la empresa en mención, sin embargo las limitaciones advierte una comparativa latente y variada respecto a la identificación de motivaciones, exactamente pauteadas pero que no todos reconocen su uso ni sus repercusiones vista en acciones.

Finalmente, el cuarto objetivo específico se encontró una relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, indicándose que existe un vínculo directo entre la capacidad de ejecución de actividades y el control de estas. Se tiene que, a partir de la toma de evidencias, la aplicación de la prueba de correlación de Rho de Spearman advierte un nivel de significancia alto con  $=0.000$  y un coeficiente de correlación de 0.812. Por lo tanto, la correlación es positiva alta, permitiendo de esta manera aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula. Estos resultados coinciden con lo planteado en el marco teórico por Castillo (2023) cuando señala que este aspecto hace referencia a la verificación constante del grado de eficiencia y eficacia de los logros obtenidos en relación a las metas establecidas en un periodo determinado. Esta función es fundamental para detectar y corregir deficiencias administrativas, tanto antes como después de la ejecución de las acciones en la empresa. Asimismo, la incidencia del control en el desempeño laboral es significativa, ya que se pueden identificar y abordar las deficiencias y los errores en el desempeño de los trabajadores, proporcionando

retroalimentación y oportunidades de mejora. Al establecer controles previos y posteriores a las acciones administrativas, se promueve la responsabilidad lo que impacta directamente en la eficiencia del trabajo efectuado. Dichos resultados también coinciden con el antecedente planteado por Mendoza (2024) en tanto dicho autor hace mención a la necesidad de seguimiento de logros obtenidos y la identificación de falencias en una institución pública, lo que a su vez es replicada en instituciones de carácter privado o empresas particulares. Aunado a ello, Atoche (2023) señala que el control ejercido en la gestión administrativa de las organizaciones puede influir de manera positiva en el desempeño de los trabajadores en la empresa minera y en los diferentes sectores económicos. Por lo tanto, en el contexto del Gobierno Regional de La Libertad como en la empresa Minera Joseph, se evidencia que el "control" desempeña un rol indispensable ya que tiene un impacto significativo en el adecuado control de la gestión administrativa, toda vez que permite detectar y corregir deficiencias, para generar un mayor rendimiento y éxito en las tareas laborales. Esto concluye que, el seguimiento y medición por indicadores representa una ventaja a nivel interno para entablar comparativas semestrales o anuales que coadyuvan a la toma de decisiones, por tanto ello implica un factor decisivo a implementar a nivel empresarial, ya que sin dicha autoevaluación, no sería posible presentar futuras propuestas, no obstante se identifican limitaciones en el sentido que eventualmente dicha evaluación puede realizarla gerencia, sin embargo para un mayor sustento resulta indispensable a un auditor o especialista en el diagnóstico.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIÓN

1. Respecto al análisis planteado en función al objetivo general, se determinó la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023; obteniendo como  $Rho = 0.810$  que demuestra una correlación positiva y alta, a partir de un nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$ .

2. En función al análisis planteado en función al primer objetivo específico, se determinó la existencia de una relación entre la planeación y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023; obteniendo como  $Rho = 0.781$  que demuestra una correlación positiva y alta, a partir de un nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$ .

3. Respecto al análisis planteado en función al segundo objetivo específico, se determinó la existencia de una relación entre la organización y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023; obteniendo como  $Rho = 0.786$  que demuestra una correlación positiva y alta, a partir de un nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$ .

4. Respecto al análisis planteado en función al tercer objetivo específico, se determinó la existencia de una relación entre la dirección y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023; obteniendo como  $Rho = 0.741$  que demuestra una correlación positiva y alta, a partir de un nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$ .

5. Respecto al análisis planteado en función al cuarto objetivo específico, se determinó la existencia de una relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023; obteniendo como  $Rho = 0.812$  que demuestra una correlación positiva y alta, a partir de un nivel de significancia  $p = 0.000 < 0.05$ .

## CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES

1. En el marco de un análisis exhaustivo, es esencial realizar una valoración precisa de los objetivos estratégicos y planes a largo plazo de la empresa., ello resulta indispensable ya que para garantizar un rendimiento laboral óptimo es necesario adaptar los procesos dentro de la estructura organizacional y en la distribución de tareas.
2. Las deficiencias observadas en la organización demandan una organización efectiva de roles y responsabilidades claramente delineados en todos los estratos de la empresa, lo que contribuye a mejorar la administración del talento humano.
3. Fomentar la comunicación implica promover un intercambio abierto y dinámico de información dentro de la organización. Por tanto, el estudio resalta la necesidad de una mayor involucración activa de los empleados en los procesos decisionales, con el fin de cultivar un ambiente de trabajo colaborativo.
4. Los sistemas de monitoreo regular son clave para evaluar el avance y la eficacia de los proyectos con el objetivo de gestionar de manera autónoma los recursos existentes, es imprescindible identificar las áreas de mejora para establecer mecanismos de evaluación del progreso.
5. El crecimiento profesional y personal de los colaboradores depende de programas de entrenamiento y educación continua, diseñados para incrementar su habilidad y motivación en la realización de sus labores.

## Referencias

Agurto, J. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, 2020. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Allauca, A. (2022). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.

Alvarado, A. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Álvarez, B., Porraspota, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Didáctica y educación, 1-18. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>

Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 1757- 1778.

Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 1757-1778.

Atoche, E. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en el hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos - 2022. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Barzola, I., Lujan, G., Ortega, M., & Flores, J. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo. Ecuador. 2022. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4), 4140-4157. Obtenido de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2925](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2925)

Beto, A., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Biler, S. (2018). Auditoria. Elementos esenciales. Dialnet, 138-151.

Bohlander, G., Sherman, A., & Scott, S. (2010). Administración de los Recursos Humanos. Lima: Editorial Hispanoamericana.

Cabeza, P., & Ponte, D. (2020). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Minera Joseph, Trujillo, 2020. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53334/B\\_Cabeza\\_MPR-Ponte\\_LDZ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53334/B_Cabeza_MPR-Ponte_LDZ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

Caisa, S. (2014). La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Candia, R. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad Distrital de Pillpinto, Paruro, Cusco, 2021. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Castillo, E. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023. Lima: Universidad Norbet Wiener.

Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. Ciencia Latina Revista Multidisciplinar, 4(2), 684-703. doi: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

Chávez, D. (2019). Comparación de los Sisemas de COSO I y COSO III de Control Interno en el área administrativa. Gestion Administrativa, 109-112.

Chayacaña, W., & Ancco, A. (2021). Gestion administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia -Puno. Lima: Universidad Privada Telesup.

Chiavenato, I. (2011). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: McGraw-Hill.

Chiavenato. (2000). Administración de recursos humanos. Santa Fé de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.

Chuqui, L. (2021). La Gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Sol de los Andes de la ciudad de Riobamba. Chimborazo: Universidad Nacional de Chimborazo.

Cisneros, P. (2022). La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de Autocenter de la Ciudad de Riobamba. Ecuador.

Condori, K. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de una universidad pública 2022. Callao: Universidad Cesar Vallejo.

Contento, J. (2022). La Gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la librería éxito de la ciudad de Riobamba. Universidad Nacional de Chimborazo, 1-50.

Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-667.

Del Canto, E., & Silva, A. (2013). Metodología Cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(1), 25-34.

Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, 3(1), 47-62.  
doi:<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>

Franklin, E. (2018). Auditoría Administrativa (Gestión Estratégica del Cambio). México: Segunda Edición.

Gómez, A., & Yoza, N. (2024). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad de administración del Talento humano, UNESUM. *Ciencia y Desarrollo*, 413-422.

Gómez, A., & Yoza, N. (2024). Gestión administrativa y el desempeño laboral en la unidad de administración del talento humano, UNESUM. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 27(2), 413-422.

Gómez, L. B. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.

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

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

González, W., & Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51(1), 54-74.

Hernández, Z. (2019). *Principios Básicos de la Administración*. Administración, 1-7.

Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Colombia: Instituto tecnológico metropolitano. .

Koontz, H. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

Landeo-Quispe, A., Belzusarri, J., Camarena, M., & Almidón, A. (2022). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(2), 319-335.

Lartey, F. (2021). Impact of career planning, employee autonomy, and manager recognition on employee engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 135-158.

Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Argentina: Cengage Learning.

Maslow, A. (1982). *La Personalidad Creadora*. Barcelona: Kairós.

Mendoza Briones, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. *Revista científica dominio de las ciencias*, 947-964. doi:10.23857/dc.v3i2.614

Mendoza, R. (2024). Gestión Administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de Negocios Plasencia Trujillo, 2024. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

Mondy, R., & Noe, R. (2005). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Pearson Educación.

Münch, L. (2010). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. México: Pearson.

Naveed, M., Hussin, F., Muhammad, A., & Syed, I. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 1-4.

Pacheco, D. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(1), 1-16. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4918](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918)

Palacios-Serna, L., Cortez-Chavez, C., Cueva-Urra, M., & Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, 3(1), 470-484.

Palacios, I. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Universidad Técnica de Quevedo, Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6380/1/T-UTEQ-183.pdf>

Paredes, C., & Quiliche, C. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza 2022. Trujillo: Universidad Privada del Norte.

Paredes, C., & Quiliche, C. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la esperanza 2022. Trujillo: Universidad Privada del Norte.

Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L., & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. *593 Digital Publisher CEIT*, 30-43. doi: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>

Peña, D., Sánchez, M., & Sacan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. Revista científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 120-131. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/1626/2085/>

Peña, F. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa de Ittsa Bus SRL en la ciudad de Trujillo, 2020. Trujillo: Universidad Alas Peruanas.

Pincay, Y., Toala, J., Peña, D., & Figueroa, M. (2023). Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado parroquia Membrillar, Cantón Jipijapa. Digital Publisher CEIT, 8(5), 1022-1033.

Queipo, B., & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Revista de Ciencias Sociales, 3(3), 486-496.

Quiñones, J. (2021). Gestión Administrativa y su Relación con la Calidad de Servicio al usuario en la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Lima.

Quiroga, R. (2021). La Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil. Universidad Politécnica Salesiana, 1-77.

Quiroga, R. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.

Quiroga, R. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>

Reyes, J. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pacanguilla, 2022. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Robbins. (2002). Fundamentos de Administración . México: Pearson Educación.

Roppa, S., & Rani, M. (2012). Questionnaire Designing for a Survey. *J Ind Orthod Soc*, 46(4), 273-277.

Salas, M. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral docente en una institución educativa secundaria de un distrito urbano de la región andina, 2022. . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

Sánchez, S. (2019). Modelo de Gestión administrativa para incrementar el desempeño laboral de la empresa VECONSA S.A de Babahoyo. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo.

Tejada, M. (2019). Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la empresa SCI en el área de Contact Center de Lince- 2017. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Torres, B. (1997). Orientaciones básicas de metodología de investigación científica. Lima: San Marcos.

Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Archivos de cardiología de México*, 72(1), 8-12.

Valverde, P. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes- Huánuco, 2022. Huánuco: Universidad de Huánuca.

Vega, M., & Neiro, N. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Person Education.

Ventura, A. (2020). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales. *Digital Publisher*, 43-60. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>

Vera-Andrade, M., & Cobacango-Villavicencio, L. (2023). Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador). *Journal Scientific MQRInvestigar*, 7(4), 2908-2930.

Villacis, V. (2018). Factores de Competencia entre PYMES. Espirales revista multidisciplinaria de investigación. Obtenido de file:///C:/Users/orvetq/Downloads/247-Article%20Text-747-1-10-20180508.pdf

West, M. (2003). El trabajo eficaz en equipo. Buenos Aires: Editorial Grupo planeta.

Wright, T., & Doherty, E. (1998). Organizational behavior rediscovers the role of emotional well-being. Journal of Organizational Behavior, 481-485.

Zafra, O. (2006). Tipos de Investigación. Revista Científica General José María Córdova, 4(4), 13-14.

**Título: La gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., 2023”**

**Anexo N°1: Matriz de consistencia**

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION
La gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., 2023	¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama S.R.L., 2023.	<b>H1=</b> Existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., 2023.  <b>H0=</b> No existe una relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., 2023.	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., 2023.	<b>Variable Independiente:</b> Gestión administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Objetivos</li> <li>➤ Estrategias</li> <li>➤ Decisiones</li> </ul>	El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño correlacional y de nivel descriptivo.	La población está conformada por 60 colaboradores de la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., 2023; dicha información otorgada por el gerente.
					Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estructura</li> <li>➤ Organizacional</li> <li>➤ Departamentalización</li> </ul>		
					Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivación</li> <li>➤ Liderazgo</li> <li>➤ Comunicación</li> </ul>		
					Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Enfoques</li> <li>➤ Periodos</li> </ul>		
		Competencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitaciones</li> <li>➤ Toma de decisiones</li> <li>➤ Trabajo colaborativo</li> </ul>	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario				
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacidades laborales</li> </ul>					
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Poder en base a puestos.</li> </ul>							
<pre>                     graph LR                         M --&gt; O1                         M --&gt; O2                         O1 &lt;--&gt;  r  O2                     </pre>								La muestra está conformada por 60

		<p>Existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L, 2023.</p> <p>Existe relación entre el control y el desempeño laboral</p>	<p>Chicama, S.R.L, 2023.</p> <p><b>O2:</b> Identificar la relación entre el desempeño laboral y la organización en empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L, 2023.</p> <p><b>O3:</b> Identificar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L, 2023.</p> <p><b>O4:</b> Identificar la relación entre el</p>		<p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comunicación organizacional</li> <li>➤ Reconocimientos</li> <li>➤ Clima laboral</li> <li>➤ Satisfacción laboral</li> </ul>	<p>Método de análisis de datos: Análisis estadístico y descriptivo.</p>	<p>colaboradores de la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L, 2023.</p>
--	--	--	--	--	----------------------	---	---	---

		en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., 2023	control y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L., 2023					
--	--	---	--	--	--	--	--	--

**VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Para evaluar la variable N° 01 **Gestión administrativa**, marcar con una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente (marcar en un solo casillero), utilice la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		
<b>Dimensiones</b>		<b>ITEMS</b>								
<b>D1: Planeación</b>	<b>Objetivos</b>									
	1	Los objetivos que son planteados y difundidos por la empresa son viables y adecuados con una meta de cumplimiento.								
	2	Los colaboradores identifican a la misión y visión de la empresa.								
	<b>Estrategias</b>									
	3	La empresa propone prácticas y acciones tangibles para mejorar los resultados.								
	4	La empresa se posiciona en el mercado con notorias ventajas competitivas.								
	<b>Decisiones</b>									
	5	La organización y toma de decisiones son articuladas en la empresa.								
	6	La ejecución de actividades de la empresa se sustenta en el plan operativo anual.								
	<b>D2: Organización</b>	<b>Estructura</b>								
7		Los colaboradores reconocen su posición el organigrama de la empresa.								
8		La empresa mantiene actualizado su organigrama.								
<b>Organizacional</b>										
9		Los colaboradores reconocen su funciones y actividades a desempeñar.								
10		Cada colaborador se asegura de cumplir con su meta mensual.								
<b>Departamentalización</b>										
11		Las áreas de la empresa articulan actividades para cumplir con las metas y asegurar resultados óptimos.								
12	Las áreas de la empresa mantienen comunicación directa con la gerencia para el cumplimiento de actividades extraordinarias.									

<b>D3: Dirección</b>	<b>Motivación</b>				
	13	El jefe de área expone los aciertos y puntos positivos de la producción semanal anterior.			
	14	El jefe de área motiva a sus colaboradores a capacitarse y mejorar en la producción.			
	<b>Liderazgo</b>				
	15	Los colaboradores se sienten representados por el gerente y administrador de la empresa.			
	16	El jefe de área supervisa a sus colaboradores periódicamente.			
	<b>Comunicación</b>				
	17	Al inicio de la jornada, existe retroalimentación del trabajo expuesto por el jefe de área.			
	18	Los colaboradores sienten total libertad de poder expresar alguna sugerencia en función al proceso y gestión de actividades.			
<b>D4: Control</b>	<b>Enfoques</b>				
	19	El control y supervisión por áreas es realizado adecuadamente en función a indicadores.			
	20	Existe un adecuado control de tiempo en función a las actividades realizadas por colaborador.			
	<b>Periodos</b>				
	21	La empresa respeta los plazos planteados para la atención al cliente.			
	22	La empresa respeta los plazos de abono de salarios de sus colaboradores.			

<b>VARIABLE: Desempeño laboral</b> Para evaluar la variable N° 01 <b>desempeño laboral</b> , marcar con una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente (marcar en un solo casillero), utilice la siguiente escala:										
1	Totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	De acuerdo	5	Totalmente de acuerdo	
<b>Dimensiones</b>		<b>ITEMS</b>								
<b>D1: Competencia</b>	<b>Capacitaciones</b>									
	1	La empresa realiza la capacitación a todos sus colaboradores.								
	2	Las capacitaciones se justifican con las funciones que realizan la organización.								
	<b>Toma de decisiones</b>									
	3	El gerente toma las decisiones en la empresa.								
	4	Le realizan consultas u opiniones para el cambio o toma de decisiones en su respectiva área.								
	<b>Trabajo colaborativo</b>									
	5	La empresa motiva a sus colaboradores a realizar un trabajo colaborativo.								
	6	El trabajo colaborativo promueve elevados indicadores de eficiencia en el marco laboral.								
	<b>Capacidades laborales</b>									
7	El líder de cada área de la empresa trabaja correctamente y demuestra seguridad.									

<b>D2: Liderazgo</b>	8	El líder de cada área demuestra confianza y la inspira entre los colaboradores.					
	<b>Poder en base a puestos</b>						
	9	El poder se ejerce bajo coerción respecto a los roles de autoridad que tienen algunos colaboradores sobre otros.					
	10	El poder en la empresa recae siempre en el gerente.					
	<b>Comunicación organizacional</b>						
	11	Se aplica el lenguaje asertivo y empático entre colaboradores.					
	12	Se establecen adecuados canales de comunicación entre gerencia y áreas de la empresa.					
<b>D3: Eficiencia</b>	<b>Reconocimientos</b>						
	13	La gerencia felicita a sus colaboradores cuando realizan de manera óptima sus actividades.					
	14	Los incentivos salariales son aplicados a todas las áreas de la empresa.					
	<b>Clima laboral</b>						
	15	Ud. identifica compañerismo y apoyo entre jefes de área y sus colaboradores.					
	16	Existe un trato respetuoso entre colaboradores y promueve el desarrollo de sus capacidades.					
	<b>Satisfacción laboral</b>						
	17	Se aplican encuestas para determinar la satisfacción laboral periódica de los colaboradores.					
	18	Ud. considera que su trabajo alcance un nivel de importancia o resulta ser significativo.					
<b>Carga laboral</b>							

<b>D4: Productividad</b>	19	Existe apilamiento extra de carga laboral en los colaboradores mensualmente.					
	20	El estrés influye en el desempeño de los colaboradores.					
	<b>Condiciones laborales</b>						
	21	La gerencia respeta el horario de trabajo de sus colaboradores.					
	22	Ud. siente que brinda mayor parte de su tiempo y dedicación a la empresa que otros colaboradores.					
	<b>Capital humano</b>						
	23	El talento humano que forma parte de la empresa es bien valorado por la gerencia.					
	24	Existen especialistas con un buen manejo de conocimientos en cada área de la empresa.					

## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"La gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L "
<b>Línea de investigación:</b>	
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Dr. Wong Aitken Higinio Guillermo
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Desempeño laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		

9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del experto:**



### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"La gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L "		
<b>Línea de investigación:</b>			
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Dr. Wong Aitken Higinio Guillermo		
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Gestión administrativa		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		

<b>8</b>	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
<b>9</b>	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
<b>10</b>	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
<b>11</b>	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del experto:**

### MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"La gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L "
<b>Línea de investigación:</b>	
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Mg. Giovanni Fernando Fiorentinni Cardoniotti
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Desempeño laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		

<b>8</b>	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
<b>9</b>	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
<b>10</b>	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
<b>11</b>	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del experto:**



## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"El desempeño laboral y la gestión administrativa en la empresa Servicios Múltiples Alto Chicama, S.R.L. 2023"	
<b>Línea de investigación:</b>		
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Mg. Giovanni Fernando Fiorentinni Cardoniotti	
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Desempeño laboral	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		

9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del experto:**



## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"El desempeño laboral y la gestión administrativa en la empresa Servicios Multiples Alto Chicama, S.R.L. 2023	
<b>Línea de investigación:</b>		
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Dra. Ena Obando Peralta	
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Desempeño laboral	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		

9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del experto:**



## MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

<b>Título de la investigación:</b>	"El desempeño laboral y la gestión administrativa en la empresa Servicios Multiples Alto Chicama, S.R.L. 2023"	
<b>Línea de investigación:</b>		
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Dra. Ena Obando Peralta	
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Gestión administrativa	

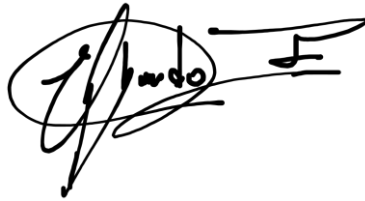
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		

9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

**Sugerencias:**

**Firma del experto:**



Haga clic o pulse aquí para escribir texto.