



**UMA**  
Universidad  
María Auxiliadora

**FACULTAD DE INGENIERIA Y NEGOCIOS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL  
PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**

**AUTORES:**

BACH. LUCIANO ROBERTO MILAGROS ESTHER

<https://orcid.org/0000-0002-2368-5634>

**ASESOR:**

DR. CHERO PACHECO, VÍCTOR HUMBERTO

<https://orcid.org/0000-0002-3566-0207>

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **LUCIANO ROBERTO MILAGROS ESTHER**, con DNI 73389898 en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico) presentada para optar el presentada para optar el TITULO PROFESIONAL de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES** (grado o título profesional que corresponda) de título **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIA. IMPORT. DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C."**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para publicar de manera indefinida en el repositorio institucional, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Indicar que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud **(24%)** y, que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

Conforme a lo indicado firmo el presente documento dando conformidad a lo expuesto.

Lima, 12 de Setiembre 2024.



(Nombre y Firma)



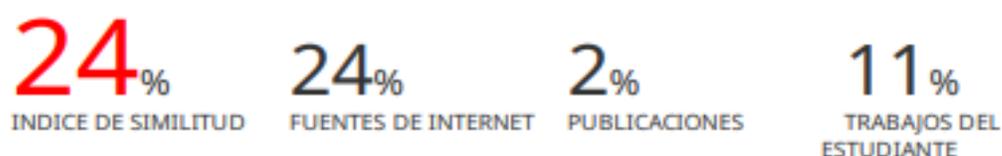
Víctor Humberto Chero Pacheco

Firma del autor:

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

# GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>www.creditosperu.com.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.uch.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

<b>9</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>10</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>11</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>12</b>	<b>repositorioacademico.upc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>13</b>	<b>Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC</b> Trabajo del estudiante	<b>1</b> %
<b>14</b>	<b>apirepositorio.unh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %

Excluir citas      Activo  
 Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis, en primer lugar, a Dios, ya que sin él no lo hubiera logrado, a mis familiares y amigos que me apoyaron moral y emocionalmente para lograr mis objetivos profesionales.

## **Agradecimientos**

Agradezco encarecidamente a mis padres, que por ellos tengo la vida, y fueron mi motor y guía para escalar profesionalmente, a mis docentes por darme una calidad de enseñanza optima con la cual poder desempeñarme de manera adecuada en mi puesto laboral.

## Índice general

RESUMEN .....	X
ABSTRACT.....	XI
I. INTRODUCCIÓN .....	¡Error! Marcador no definido.
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	24
III. RESULTADOS .....	28
IV. DISCUSIÓN .....	34
4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	34
4.2 CONCLUSIONES.....	36
4.3 RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.....	24
<b>Tabla 2:</b> Grado de relación según coeficiente de correlación de Pearson .....	25
<b>Tabla 3:</b> Correlación bivariado entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.....	26
<b>Tabla 4:</b> Correlación bivariado entre la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.....	27
<b>Tabla 5:</b> Correlación bivariado entre la variable gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.....	28
<b>Tabla 6:</b> Correlación bivariado entre la variable gestión administrativa y la dimensión motivación en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.....	29

## Índice de Anexos

<b>Anexo A:</b> Instrumento de recolección de datos "Gestión administrativa.....	42
<b>Anexo A:</b> Instrumento de recolección de datos "Desempeño laboral".....	43
<b>Anexo B:</b> Operacionalización de las variables.....	44
<b>Anexo C:</b> Consentimiento informado .....	45
<b>Anexo D:</b> Validez de instrumentos de recolección de datos .....	46
<b>Anexo E:</b> Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos.....	50

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C. – La Victoria, 2023.

**Material y método:** La tesis está enfocada de manera cuantitativa, el diseño empleado es no experimental, de corte transversal, el nivel utilizado es correlacional, la población total de la empresa es de 50 trabajadores, a partir de ello se seleccionó una muestra de 30 trabajadores; para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, el instrumento está comprendido por 2 cuestionarios, uno para la variable gestión administrativa, comprendida por 24 preguntas en 4 dimensiones y el otro cuestionario para la variable desempeño laboral, comprendida por 18 preguntas en 3 dimensiones.

**Resultados:** Los resultados obtenidos nos muestran que la variable gestión administrativa y el desempeño laboral en su conjunto presentan una correlación de manera positiva media, dándonos un dato numérico a través de la correlación de Pearson con 0,415\* y una significancia obtenida de 0,023, en torno a la variable principal o independiente, correlacionada con las dimensiones de la segunda variable tenemos a la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas con una correlación de Pearson de 0,308 y una significancia obtenida de 0,098 , demostrando que no existe correlación entre ambas, la variable gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo mostraron una correlación de Pearson de 0,438\* y una significancia obtenida de 0,016, la variable gestión administrativa y la dimensión motivación mostraron una correlación de Pearson de 0,380\* y una significancia de 0,038.

**Conclusiones:** De esta manera se concluye que la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral presentan una correlación positiva media.

**Palabras clave:** administración, gestión, motivación, habilidades, técnica (Fuente: UNESCO).

## ABSTRACT

**Objective:** To Determine the relationship between administrative management and job performance in the workers of the company CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C. – Victory, 2023.

**Material and method:** The thesis is focused quantitatively, the design used is non-experimental, cross-sectional, the level used is correlational, the total population of the company is 50 workers, from this a sample of 30 was selected. workers; For data collection, the survey was used as a technique, the instrument is comprised of 2 questionnaires, one for the administrative management variable, comprised of 24 questions in 4 dimensions and the other questionnaire for the job performance variable, comprised of 18 questions in 3 dimensions.

**Results:** The results obtained show us that the administrative management variable and job performance as a whole present a medium positive correlation, giving us numerical data through the Pearson correlation with 0.415\* and a significance obtained of 0.023, around To the main or independent variable, correlated with the dimensions of the second variable, we have the administrative management variable and the technical skills dimension with a Pearson correlation of 0.308 and a significance obtained of 0.098, demonstrating that there is no correlation between both, the variable administrative management and the work tools dimension showed a Pearson correlation of 0.438\* and a significance obtained of 0.016, the administrative management variable and the motivation dimension showed a Pearson correlation of 0.380\* and a significance of 0.038.

**Conclusions:** In this way, it is concluded that the administrative management variable and the job performance variable present a medium positive correlation.

Keywords: administration, management, motivation, skills, technique (Source: UNESCO).

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión administrativa se fundamenta como el conjunto de actividades y tareas que realiza una organización, las cuales se deben coordinar de manera adecuada con el fin de optimizar los recursos que posee la empresa, teniendo como premisa alcanzar los objetivos trazados, esto ayudará a que la empresa tenga una solidez administrativa en los procesos y favorezca la labor de sus colaboradores (Soledispa Rodríguez et al., 2022); para que una empresa funcione administrativamente de manera correcta, se debe aplicar los cuatro principios fundamentales de la administración: planificación, organización, dirección y control, con la cual se podrá evidenciar los objetivos y estrategias a implementar, el personal que poseo para lograrlo, supervisar las actividades puestas en marcha e identificar los errores y posibles soluciones en bienestar de la organización (Chiavenato, 2006, p. 10).

Del mismo modo el desempeño laboral, es un sistema integrado, enfocado a la efectividad de los miembros de una organización al logro de los objetivos empresariales, en busca del éxito empresarial, ello se desarrollará de manera efectiva si el colaborador tiene conocimientos y habilidades técnicas previas, con la cual pueda desempeñar su trabajo de manera adecuada (Bautista Cuello et al., 2020); también se necesita las herramientas necesarias y adecuadas para desempeñar la labor de manera efectiva, ello apoyará a que el colaborador pueda realizar su trabajo utilizando herramientas y artículos, los cuales faciliten su labor en la empresa (Marter, 2016); todo ello acompañado de un liderazgo transformacional que se debe emplear, para que el colaborador se sienta motivado a realizar bien su trabajo, además de ofrecerle incentivos y reconocimientos por alcanzar las metas (Chiavenato, 2009, p. 236).

A nivel internacional, Pedraza a través su investigación en el país de Venezuela – zulia , indica que de los encuestados por desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina, se obtuvo que de los 50 encuestados, el 4% estuvieron muy satisfechos, un 44% satisfechos y un 52% insatisfechos producto de la carga laboral que afrontan en su puesto de trabajo,

también el 100 % de la muestra afirman que están insatisfechos con el sueldo que perciben y que si ganaran más dinero por su trabajo mejoraría su desempeño, un 92% dijeron que sí y un 8% que no; por ello mantener siempre motivado al personal es esencial para obtener su máximo rendimiento a la hora que ejerzan su función o labor en la empresa (Pedraza et al., 2010).

A nivel nacional, Machaca mediante su investigación nos dice que el desempeño laboral del personal de imagen institucional del Ministerio Publico de Tacna, un 67,8% son eficientes y un 32.2% son eficientes, su estado motivacional se encuentra en un 71,1% de manera regular y un 28.9% de manera eficiente, ello demuestra que la motivación es clave para un buen desempeño de trabajador, por ello las empresas del país deben de adoptar medidas de liderazgo enfocados en motivar a su personal, direccionándolos a cumplir las metas y objetivos de la organización y también satisfacer las necesidades del colaborador (Machaca Lopez, 2021).

A nivel local CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C. es una empresa dedicada a la importación de autopartes de distintas marcas y modelos, para atender las necesidades de nuestros clientes del rubro automotor, cuenta con una tienda principal en Av. Manco Cápac 287- distrito de la Victoria.

La empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C con su nombre comercial Cirepsac está afrontando dificultades , producto de un mal desempeño y desgano de los colaboradores, ello por haber reclutado a personal que no cuentan con los conocimientos necesarios en torno al rubro automotriz, ello se ve reflejado en la disminución de sus ventas, además tienen problemas con la implementación de las herramientas necesarias que deben poseer los colaboradores para que desempeñen bien su labor, producto de ello se necesita una motivación constante, aplicados hacia lograr los objetivos trasados por la organización.

En torno a ello se presenta a continuación el problema general de la tesis y sus problemas específicos:

## **Problema General**

¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT. DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023?

## **Problemas específicos**

¿Existe relación entre la gestión administrativa con las, habilidades técnicas, herramientas de trabajo y la motivación en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT. DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023?

La **gestión administrativa**, según (Robbins & Coulter, 2010), indica que la gestión administrativa es de suma importancia en una organización ya que permite planificar las actividades a realizar, organizar de manera adecuada los recursos de la empresa, dirigir y controlar los procesos puestos en marcha, para identificar errores y medidas de corrección en beneficio de la organización; Del mismo modo (Soledispa Rodríguez et al., 2022), argumentan que una adecuada gestión de la administración en las empresas crea una sinergia, la cual optimiza la utilización de los recursos en busca de obtener resultados favorables para alcanzar los objetivos trazados, teniendo como principios fundamentales los conceptos de planificar, organizar, dirigir y controlar; También (Chiavenato, 2006, p. 10), argumenta que para tener una gestión de la administración de manera adecuada y ordenada, se debe planificar, organizar, dirigir y controlar, con la finalidad de optimizar los recursos y que esto refleje rentabilidad y productividad en la organización, buscando el logro de los objetivos para el bienestar económico financiero empresarial.

La dimensión **planificación**, según (Chiavenato, 2006, p. 143), argumenta que la etapa de planificación es hacia donde quiere llegar la empresa en torno a los objetivos, las actividades y estrategias a establecer, para poder lograr el cometido trazado; Asimismo (Robbins & Coulter, 2010), fundamenta que una empresa debe planificar sus actividades de manera adecuada, en el corto, mediano y largo plazo, utilizando estrategias que se adapten a las necesidades de la organización, con el fin de poder cumplir con las metas y objetivos establecidos, en el tiempo debido; También (Salazar

& Romero, 2006), indica que la planificación acompañada de un gerencia estratégica, ayuda a identificar a las personas involucradas , en su función y aporte al logro de objetivos, ya que cada colaborador debe tener bien definida su función en torno a las actividades que realizará; sus indicadores son: los objetivos (Chiavenato, 2006, p. 143), es el proceso por el cual los directivos y colaboradores tienen fijadas las mismas metas, cada área de la organización debe hacerse responsable de los resultados esperados, para que en su conjunto puedan alcanzar su fin ; las actividades (Chiavenato, 2006, p. 142), son todas las actividades que realiza una empresa para su funcionamiento, donde se elige al personal idóneo para cada puesto y este cumpla a cabalidad su labor; las estrategias (Chiavenato, 2006, p. 146) son los proyectos que tiene una empresa a corto, mediano y largo plazo, los cuales se ven reflejados en su misión y visión empresarial, mientras mejor se definan las estrategias a seguir, mejores oportunidades se obtendrá en busca de una solidez y expansión organizacional.

La dimensión **organización**, según (Chiavenato, 2011), argumenta que la organización son los recursos tecnológicos, materiales e intelectuales que posee una empresa, el recurso intelectual se refleja en las escalas jerárquicas u organigrama funcional empresarial donde se visualiza los puestos de todos los colaboradores de la empresa, quienes a su vez tienen distribuido sus funciones y la distribución idónea y equitativa de su trabajo; Asimismo (Fayol, 1987, p. 10), nos indica que para organizar de manera adecuada se debe tener recursos financieros para poder cubrir los gastos y el funcionamiento de las labores de la empresa como un personal capacitado para la realización de las tareas diarias, dicho personal debe tener bien definido y distribuido su labor en la empresa, con la cual se pueda lograr los objetivos institucionales; También (Chiavenato, 2006, p. 148) indica que la organización está conformada por personas, quienes buscan lograr objetivos en común, dichas personas tienen definidas su labor mediante una estructura orgánica, teniendo como premisa direccionar de manera equitativa la división del trabajo para cada miembro; sus indicadores son: el organigrama (Brume González, 2019, p. 42), es la representación jerárquica y estructural que tiene una empresa, donde se visualiza los puestos y áreas funcionales; los recursos (Chiavenato, 2011, p. 4), son los aspectos intelectuales, tecnológicos y materiales que posee una empresa para el desarrollo de sus funciones en busca de

lograr resultados favorables; la distribución del trabajo (Fayol, 1987, p. 24), es la designación de labores o funciones que realizara cada colaborador en la organización, esta tiene que ser equitativa y justa, para mantener un clima y ambiente laboral adecuado.

La dimensión **dirección**, según (Chiavenato, 2001b, p. 285), argumenta que la fase de dirección en el proceso administrativo se necesita por parte de los gerentes una comunicación clara y precisa para dictar las tareas y labores a seguir, como también el fomentar el trabajo en equipo para el logro de los objetivos, donde el estado anímico de los colaboradores es fundamental para lograr el mejor rendimiento de los mismos, por ello mantenerlos siempre motivados será esencial para ser más productivos empresarialmente hablando; Asimismo (Robbins & Coulter, 2010, p. 8), fundamenta que cuando los altos mandos de una organización motivan a su personal, ello apoya a identificar y solucionar problemas, creando grupos de trabajo para dicho fin, el mensaje o comunicación empleada debe ser clara para que todos los integrantes sepan hacia donde se quiere llegar en torno a los objetivos; También (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008, p. 147) indica que el proceso de dirección empresarial esta referenciada hacia la motivación, el liderazgo, comunicación y sobre todo el trabajo en equipo para solucionar conflictos que se presenten en el momento o a futuro, el propósito es direccionar al personal hacia el logro de los objetivos; sus indicadores son: la Comunicación (Robbins & Coulter, 2010, p. 315), es la vía por la cual se envían y reciben mensajes, estos mensajes tienen que ser entendibles para todos los integrantes de la organización; la motivación (Robbins & Coulter, 2010, p. 340) es el estado anímico que adopta una persona para cumplir con su labor diaria, en las organizaciones la motivación es fundamental, ya que si están motivados rendirán productivamente mucho mejor , esto genera productividad empresarial; el trabajo en equipo (Ayoví-Caicedo, 2019) el trabajo en equipo es la integración de dos o más personas direccionados hacia el logro de un mismo objetivo.

La dimension **control**, (Chiavenato, 2001, p. 347), argumenta que en esta etapa del proceso administrativo se evalúa el desempeño de los colaboradores y el desempeño de las actividades puestas en marcha, teniendo como premisa identificar errores y

brindar medidas de solución a los problemas; Asimismo (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008, p. 147), indican que el control en las empresas es fundamental, ya que es necesario minimizar los posibles errores que surjan en el camino, siempre supervisando las actividades que realiza la empresa y tomando acciones correctivas si se identifica un error; También (Jara V., 2009), fundamenta al control administrativo como medida preventiva y correctiva, en torno a las actividades realizadas en la organización y el desempeño de los trabajadores, ello se realiza con la finalidad de lograr el objetivo, teniendo una rigurosa medida accionaria a los sucesos que perjudiquen lograr el cometido y que estas sean en el momento oportuno; sus indicadores son: la supervisión de las actividades (Aguilar Idáñez, 1994, p. 29), es observar y vigilar los procesos en los que está inmerso una organización, en torno a los procesos puestos en marcha; la evaluación del desempeño (Robbins & Coulter, 2010, p. 106) son acciones que adopta una empresa , para medir cuanto está rindiendo un empleado y que este aporte al logro de los objetivos; medidas correctivas (Robbins & Coulter, 2010, p. 402), son acciones que toma un gerente para solucionar un problema que afecta a su empresa, estas acciones tienen que darse en su debido tiempo, ya que aplazarlas o demorarlas , derivaran en problemas mayores.

El **desempeño laboral**, según (Palmar G. & Valero U., 2014) , argumentan que en toda organización el desempeño de los colaboradores es fundamental para el logro de las metas y objetivos ya determinados, ello se ajusta hacia la capacidad, a los conocimientos y habilidades técnicas del colaborador para cumplir con sus tareas cotidianas, acompañados de una motivación y liderazgo direccionadas al logro de la misma, mientras más motivado este el colaborador, mejor realizara su trabajo, además de brindar herramientas de trabajo adecuados para poder cumplirlos, ello promueve la productividad en el tiempo y así lograr el éxito empresarial, en beneficio de la organización; Asimismo (Chiavenato, 2011, p. 202), indica que el desempeño en un puesto de trabajo, deriva del cómo se comporta un colaborador , en torno al valor de las recompensas que lo motivan a realizar bien su trabajo, ello acompañado de su capacidad individual, demostrando actitud y aptitud para el desenvolvimiento de sus labores, todo ello con el fin de lograr los objetivos establecidos por la organización, para medir el rendimiento de los colaboradores se establece evaluaciones de

desempeño para evidenciar como se desenvuelve el colaborador en su puesto de trabajo y su potencial de desarrollo; También (Chiavenato, 2001a, p. 354), indica que mediante la evaluación del desempeño, una organización puede medir la producción de los colaboradores, mediante sus comportamientos y habilidades técnicas puestas en manifiesto para realizar sus actividades, además darles incentivos por el logro de las metas y las herramientas necesarias para su desenvolvimiento óptimo, de esa manera siempre se tendrá motivado al personal, lo cual derivará en el tiempo a ser una empresa productiva y rentable.

La dimensión **habilidades técnicas**, (Chiavenato, 2011, p. 3), indica que las personas que constituyen la organización deben de tener como características habilidades, capacidades y conocimientos para desempeñar su función en la empresa de manera efectiva, ello apoya a la creatividad e innovación para poder brindar nuevas propuestas de mejora o solucionar problemas; Asimismo (Madrigal Torres, 2002, p. 4), argumenta que las habilidades técnicas y profesionales en una empresa, son las capacidades y conocimientos que poseen los colaboradores de la organización, los cuales son necesarios para desarrollar tareas específicas, con el fin de solucionar problemas y brindar resultados óptimos mediante la creatividad; También (Whetten & Cameron, 2011, p. 13) indica que las habilidades que debe poseer un directivo eficaz es un conocimiento amplio conceptual y práctica continua al rubro al que desempeña, saber adaptarse a distintas situaciones y saber cómo afrontar los problemas en el tiempo debido; sus indicadores son: los conocimientos (Segarra Ciprés & Bou Llusar, 2017) es la acción y efecto de conocer y adquirir información para comprender una realidad o tema determinado, a través del aprendizaje; la creatividad (Valqui Vidal, 2009) es la innovación o creación de algo nuevo para satisfacer una necesidad tanto personal como empresarial; solución de problemas (García Vidal & Zayas Miranda, 2012) es identificar algún error o falencia en la organización, y presentar ideas o estrategias a implantar para contrarrestarlos, esto se debe de dar en un tiempo oportuno.

La dimensión **herramientas de trabajo**, según (INSHT, 2016) , indica que las herramientas de trabajo para un trabajador es importante porque de ahí deriva su productividad y rendimiento en su puesto laboral, teniendo un espacio adecuado para

desempeñar su labor, materiales, equipos y/o maquinarias que utilizará para ejecutar su función de manera correcta; Asimismo (Chiavenato, 2001a, p. 336) indica que las herramientas de trabajo que la empresa brinda al colaborador, es responsabilidad directa de quien usa el activo de la empresa, por mal uso o deterioro irresponsable de los materiales y las maquinarias, También (Robbins & Coulter, 2010, p. 39) indican que un colaborador para que pueda desempeñar bien su trabajo, requiere de herramientas y equipos los cuales apoyen a realizar una labor óptima; sus indicadores son: las maquinarias y equipos (Marter, 2016) son activos fijos empresariales, necesarios para la creación de un bien o servicio, el espacio de trabajo (Prieto, 2012) es el ambiente donde se desarrollara la producción de un bien o la prestación de un servicio y que este sea eficiente y efectiva, para desarrollar la labor de manera idónea; los materiales de trabajo (Marter, 2016), son los accesorios que apoyan y complementan a las maquinarias y equipos para la ejecución de la labor.

La dimensión **motivación**, según (Naranjo Pereira, 2009), en el área educativa y laboral, la motivación es fundamental para el logro de objetivos, todo colaborador se sentirá motivado e inspirado a ejecutar bien sus funciones si reconocen su trabajo y sobre todo lo incentivan económicamente a alcanzar una meta, todo ello se logra mediante un liderazgo transformacional, Asimismo (Chiavenato, 2009, p. 236) indica que un administrador debe adoptar un liderazgo que apoye al logro de los objetivos mediante una constante motivación a sus colaboradores , haciendo que estos se sientan decididos y comprometidos a alcanzar el éxito, reconociendo la labor que cumplen en la organización; También (Robbins & Judge, 2009, p. 175) , argumentan que la motivación es el estado anímico del colaborador para realizar con éxito su trabajo en la organización, ello se logra ejerciendo un liderazgo adecuado y direccionado al logro de los objetivos empresariales, es importante también satisfacer las necesidades del colaborador ofreciéndole incentivos salariales por su trabajo realizado; sus indicadores son: el liderazgo (Robbins & Coulter, 2010, p. 370) es el direccionamiento y persuasión de una persona hacia los demás enfocado al logro de una misión, adoptando una actitud de predicar con el ejemplo, logrando satisfacer las necesidades individuales y colectivas; el reconocimiento (Robbins & Coulter, 2010, p. 362) es una forma de recompensar y valorar el trabajo de un trabajador, hoy en día el

reconocimiento empresarial es muy valorado y apreciado corporativamente hablando; los incentivos salariales (Chiavenato, 2001a, p. 97) es una forma básica de motivar a un empleado, este incentivo salarial hace que el colaborador se preocupe a lograr su meta y poder obtener un bono económico.

(Valencia Escobar & Solano Gómez, 2019), tuvieron como **objetivo general** determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019; obteniendo como **resultado** una correlación positiva significativa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019, con una correlación de Pearson de (0,666\*\*; sig. = 0,000), **concluyendo** que ambas variables se relacionan significativamente.

(Valverde Miraval, 2022), tuvo como **objetivo general** describir la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes -Huánuco, 2022; obteniendo como **resultado** una correlación positiva moderada entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes -Huánuco, 2022, con un Rho de Spearman de (0,561\*\*; sig. = 0,001), **concluyendo** que ambas variables se relación de manera positiva moderada.

(Meneses Majipo, 2022), tuvo como **objetivo general** determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022, obteniendo como **resultado** una correlación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022, con un Rho de Spearman de (0,798\*\*; sig. = 0,001), **concluyendo** que ambas variables en mención se relacionan de manera positiva considerable.

(Tito Valle, 2019), tuvo como **objetivo general** determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del área de mantenimiento de infraestructura e instalaciones de la Universidad de Lima – 2019; obteniendo como **resultado** una correlación positiva muy alta entre las variables gestión administrativa

y el desempeño laboral de los colaboradores del área de mantenimiento de infraestructura e instalaciones de la Universidad de Lima – 2019, con un Rho de Spearman de (0,881\*\*; sig. = 0,000), **concluyendo** que ambas variables mantienen una correlación positiva muy alta.

(Gutiérrez Campos, 2020), tuvo como **objetivo general** determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los equipos de gestión de los establecimientos de salud de la Red de Salud Ventanilla, 2019; obteniendo como **resultado** que existe una correlación positiva moderada entre las variables habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los equipos de gestión de los establecimientos de salud de la Red de Salud Ventanilla, 2019, con un Rho de Spearman de (0,526 sig. = 0,000), **concluyendo** que ambas variables en mención se correlacionan de manera positiva moderada.

(Chuquillanque Huaman, 2022), tuvo como **objetivo** general determinar la correspondencia que existe entre la gestión administrativa y los procesos logísticos de la empresa EMR Ingeniería y Construcción Eirl, Año 2022; obteniendo como **resultado** una correlación positiva significativa entre las variables gestión administrativa y los procesos logísticos de la empresa EMR Ingeniería y Construcción Eirl, Año 2022, con un Rho de Spearman de (0,911\*\*; sig. = 0,000), **concluyendo** que ambas variables mantienen una correlación positiva significativa.

(Trujillo Andia, 2018), tuvo como **objetivo general** determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa, en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima- 2017; obteniendo como **resultado** una correlación alta entre las variables motivación laboral y la gestión administrativa, en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima- 2017, con un Rho de Spearman de (0,772\*\*; sig. = 0,000), **concluyendo** que ambas variables mantienen una correlación positiva alta.

(Bellido López, 2018), tuvo como **objetivo general** determinar el grado de relación entre los factores de motivación y la Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018; obteniendo como **resultado** una correlación positiva considerable entre la variable factores de motivación y gestión

administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018, con correlación de Pearson de (0, 899\*\*; sig. = 0,000), **concluyendo** que ambas variables se correlacionan de manera positiva considerable.

La presente tesis es de suma importancia, tanto para la empresa a la cual se les dará solución a sus problemas, como también el aporte para la sociedad, brindando conocimientos a través de este estudio, que será útil para futuros investigadores que tengan temas en común, se analizara teorías brindadas por autores sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral, los cuales serán aplicadas a la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C., de esta manera se obtendrá mejoras en la gestión administrativa y potenciar el desempeño laboral de los colaboradores, con la cual la empresa obtenga mejores resultados en busca del éxito empresarial.

**Justificación teórica**, se utilizó teorías conceptuales sobre gestión administrativa y desempeño laboral, ellos servirán como base fundamental para la construcción de nuestro marco teorico, **Justificación práctica**, la investigación servirá como guía para resolver problemas que tiene la empresa en base a los conceptos de gestión administrativa y desempeño laboral, se realizara por medio de teorías y conceptos recopilados de autores de libros, revistas y artículos científicos , quienes darán solidez conceptual a nuestra investigación. **La justificación social** tiene como fin primordial el de contribuir a la sociedad, aportando conocimientos que serán de utilidad para empresarios que tengan problemas en gestión administrativa y como desarrollar un buen desempeño laboral en sus organizaciones, además servir de guía a futuros investigadores que tengan temas en común. Por último, la **justificación metodológica**, la presente investigación está basado en el método científico es de tipo aplicado y el nivel empleado es correlacional.

A continuación, presentamos el objetivo general, los objetivos específicos, la hipótesis general e hipótesis específicos:

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación entre la gestión administrativa con las habilidades técnicas, herramientas de trabajo y motivación en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023.

### **Hipótesis General**

Existirá relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023.

### **Hipótesis específicas**

Existirá relación entre la gestión administrativa con las habilidades técnicas, herramientas de trabajo y motivación en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Esta tesis presenta un enfoque cuantitativo ya que es necesario la utilización de base de datos los cuales son numéricos y sirven para comprobar la hipótesis; el diseño de la investigación no experimental, por no la cual no se experimenta o manipula la variable o variables en mención; de corte transversal, el tipo de investigación es aplicado, el nivel empleado es correlacional (Hernández Sampieri et al., 2014).

### 2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población utilizada para esta tesis es de 50 colaboradores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C, de la cual se optó por utilizar una población muestral de 30 colaboradores que pertenecen a dicha empresa en mención, el muestreo aplicado fue no aleatorio intencional, a conveniencia del investigador, utilizando a la totalidad de trabajadores de la empresa, quienes gentilmente aceptaron a participar de esta investigación, respondiendo el cuestionario conformado por 42 preguntas.

### 2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

La gestión administrativa, se identifica como una variable independiente, es decir no depende de otra variable. Desempeño laboral, se identifica como la variable que mantiene problemas dentro de la organización ya que presenta en sus funciones por falta de Habilidades técnicas que deben poseer sus colaboradores, herramientas de trabajo adecuados para que desempeñen bien su labor y una motivación adecuada que este enfocada en lograr los objetivos. Errores que se superaran con los aportes que tiene esta investigación.

#### **Definición conceptual:**

**Gestión administrativa:** La gestión administrativa es de suma importancia en una organización ya que permite planificar las actividades a realizar, organizar de manera adecuada los recursos de la empresa, dirigir y controlar los procesos puestos en marcha, para identificar errores y medidas de corrección en beneficio de la organización (Robbins & Coulter, 2010).

**Definición operacional:**

**Gestión administrativa:** el cuestionario de gestión administrativa se aplicará tomando en cuenta a las dimensiones: planificar, organizar, dirigir y controlar, con 24 preguntas y estas serán aplicada a los 30 colaboradores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C.

**Definición conceptual:**

**Desempeño laboral:** Mediante la evaluación del desempeño, una organización puede medir la producción de los colaboradores, mediante su comportamiento y las habilidades técnicas puestas en manifiesto para realizar sus actividades, además darles incentivos por el logro de metas, de esa manera siempre se tendrá motivado al personal, lo cual derivará en el tiempo a ser una empresa productiva y rentable (Chiavenato, 2001a, p. 354).

**Definición operacional:**

**Desempeño laboral:** El desempeño laboral se aplicará teniendo como base a las dimensiones: habilidades técnicas, herramientas de trabajo y motivación, con 18 preguntas y estas serán aplicada a los 30 colaboradores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C.

**2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El instrumento del cuestionario, es la agrupación de preguntas de una o más variables, los cuales aportaran a la obtención de datos e información (Hernández Sampieri et al., 2014). La técnica empleada en esta investigación fue la encuesta, la cual es empleada para investigaciones cualitativas y también correlacional.

**Instrumento de recolección de datos:**

En torno al instrumento utilizado para la obtención y recopilación de datos, se utilizó 2 cuestionarios que serán aplicados a los 30 colaboradores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C.; el primer cuestionario de gestión administrativa la cual está basada en 4 dimensiones, contando con 24 preguntas; el

segundo cuestionario de desempeño laboral basada en 3 dimensiones con 18 preguntas.

## **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para poder aplicar los cuestionarios a los colaboradores, se pidió los permisos pertinentes a la dueña de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C, quien amablemente nos cedió los permisos para poder conversar y darnos la oportunidad de recolectar información necesaria para solucionar las falencias por las que está pasando la empresa.

### **2.5.2. Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

El mes acordado con la dueña para la aplicación del cuestionario es el mes de mayo del 2023, cabe resaltar que se explicó a la dueña y colaboradores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C., que este estudio es netamente para uso académico sin poner en riesgo a la empresa ni a sus colaboradores.

## **2.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICOS**

Después de haber aplicado los cuestionarios a los 30 colaboradores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C., se procederá a tabular dicha información recaudada a una tabla Excel, ordenándola por preguntas y por cada colaborador participante, posteriormente dicha tabla de Excel será procesada al programa SPSS versión 27, la cual nos brindará la prueba de normalidad para saber si se usa la correlación de Pearson o el Rho de Spearman, el test de fiabilidad de los instrumentos y sobre todo las correlaciones de las variables.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Para la concretar la investigación se tendrá que tener en cuenta principios necesarios los cuales serán respetados para no dañar los intereses de la empresa y los colaboradores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C.; estos principios son los siguientes:

**Principio de autonomía:** es necesario cumplir con solicitar el permiso pertinente y oportuno a la dueña de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C.,

ya que sin ese permiso no tendríamos acceso para la aplicación de nuestro cuestionario a los colaboradores.

**Principio de beneficencia:** gracias a los resultados que obtengamos de este estudio se podrá dar la información y datos necesarios a la dueña de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C., para que solucione las falencias que tiene en su empresa y pueda solucionarlo de manera adecuada y oportuna.

**Principio de maleficencia:** cabe resaltar que esta investigación en ninguna forma dañará la imagen o prestigio de los involucrados, y sobre todo será confidencial – anónimo.

### III. RESULTADOS

A continuación, presentaremos los resultados obtenidos por medio de los cuestionarios aplicados a los 30 colaboradores de la empresa CIA.IMPORT. DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C, LA VICTORIA – 2023, donde visualizaremos las correlaciones entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

#### 3.1. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis general y específicas se utilizó la correlación de Pearson como método estadístico para las variables gestión administrativa y desempeño laboral.

Tabla 1: test de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión Administrativa</b>	,116	30	,200*	,968	30	,474
<b>Desempeño Laboral</b>	,148	30	,093	,954	30	,214

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors  
(NS) No significativo al nivel de  $p < 0,05$ .

Regla de decisión

Si la Significancia (**p valor**) es  $> 0,05$  la hipótesis nula ( $H_0$ ) es aceptada

Si la Significancia (**p valor**) es  $< 0,05$  la hipótesis alterna ( $H_a$ ) es aceptada y la hipótesis nula se rechaza.

### **Prueba de hipótesis gestión administrativa**

A continuación, se presenta el test de normalidad para la variable gestión administrativa.

**Ho:** Los resultados numerales de la variable gestión administrativa muestran una distribución normal.

**Ha:** Los resultados numerales de la variable gestión administrativa no muestran una distribución normal.

**Interpretación:** se visualiza en la tabla número 1, el test de normalidad de Shapiro-Wilk con un valor de 0,968, con un valor de significancia de 0,474, que se encuentra por encima del P valor establecido de  $p > 0,05$ . Se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa; confirmando que la variable gestión administrativa presenta una distribución normal en sus datos estadísticos.

**Conclusión:** Por ello se decide aplicar la correlación de Pearson como prueba estadística para comprobar con exactitud la hipótesis.

### **Prueba de hipótesis desempeño laboral**

A continuación, se presenta el test de normalidad para la variable desempeño laboral.

**Ho:** Los resultados numerales de la variable desempeño laboral muestran una distribución normal.

**Ha:** Los resultados numerales de la variable desempeño laboral no muestran una distribución normal.

**Interpretación:** se visualiza en la tabla 1, el test de normalidad de Shapiro-Wilk con un valor de 0,954, con un valor de significancia de 0,214, que se encuentra por encima del P valor establecido  $p > 0,05$ . Es por ello que se decide aceptar la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa; confirmando que la variable desempeño laboral presenta una distribución normal en sus datos estadísticos.

**Conclusión:** Por ello se decide aplicar la correlación de Pearson como prueba estadística para comprobar con exactitud la hipótesis

Tabla 2: Tabla del grado de la relación de correlación de Pearson

Rangos	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta.
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte.
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable.
-0,26 a -0,50	Correlación negativa media.
-0,11 a -0,25	Correlación negativa débil.
-0,01 a -0,10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0,01 a +0,10	Correlación positiva muy débil.
+0,11 a +0,25	Correlación positiva débil.
+0,26 a +0,50	Correlación positiva media.
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable.
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte.
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: (Martínez Ortega et al., 2009)

### 3.2 Estadística Inferencial

#### 3.2.1 Hipótesis general

**Ha.-** Existe relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**Ho.** – No existe relación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**Tabla 3:** correlación bivariado entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

		DESEMPEÑO LABORAL
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	Correlación de Pearson	<b>,415*</b>
	Sig. (bilateral)	<b>,023</b>
	N	<b>30</b>

Fuente: SPSS vers. 27

**Interpretación:** se muestra en la tabla 3, la correlación entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral, obteniendo como resultado estadístico una correlación positiva media, correlación de Pearson (0,415\* sig. 0,023), resaltando que la significancia obtenida esta dentro de los parámetros establecidos para ser aceptados y están por debajo de ( $p < 0,05$ ), concluyendo que la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral se correlacionan de manera positiva media en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**Decisión:** es por ello que se decide rechazar la hipótesis nula, ya que si existe relación entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral.

### 3.2.2 Hipótesis Específicas

#### Hipótesis Especifica 1

**H<sub>a</sub>.**- Existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**H<sub>o</sub>.**- No existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**Tabla 4:** correlación bivariado entre la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

		HABILIDADES TECNICAS
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,308
	Sig. (bilateral)	,098
	N	30

Fuente: SPSS vers. 27

**Interpretación:** se muestra en la tabla 4, la correlación entre las variables gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas, obteniendo como resultado estadístico una correlación de Pearson (0,308 sig. 0,098), demostrando que No existe correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas, ya que la significancia obtenida supera los valores establecidos para ser aceptados

( $p < 0,05$ ), concluyendo que la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas no mantienen relación.

**Decisión:** es por ello que se decide aceptar la hipótesis nula, ya que no existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas.

### Hipótesis Específica 2

**Ha.-** Existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**H0.-** No existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**Tabla 5:** correlación bivariado entre la variable gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

		HERRAMIENTAS DE TRABAJO
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	Correlación de Pearson	<b>,438*</b>
	Sig. (bilateral)	<b>,016</b>
	N	<b>30</b>

Fuente: SPSS vers. 27

**Interpretación:** se muestra en la tabla 5, la correlación entre las variables gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo, obteniendo como resultado estadístico una correlación positiva media, correlación de Pearson (0,438\* sig. 0,016), resaltando que la significancia obtenida está dentro de los parámetros establecidos para ser aceptados y están por debajo de ( $p < 0,05$ ), concluyendo que la variable gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo se correlacionan de manera positiva media en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**Decisión:** es por ello que se decide rechazar la hipótesis nula, ya que si existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo.

### Hipótesis Especifica 3

**Ha.-** Existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión motivación en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**H0.-** No existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión motivación en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**Tabla 6:** correlación bivariado entre la variable gestión administrativa y la dimensión motivación en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

		MOTIVACIÓN
<b>GESTION ADMINISTRATIVA</b>	Correlación de Pearson	,380*
	Sig. (bilateral)	,038
	N	30

Fuente: SPSS vers. 27

**Interpretación:** se muestra en la tabla 6, la correlación entre las variables gestión administrativa y la dimensión motivación, obteniendo como resultado estadístico una correlación positiva media, correlación de Pearson (0,380 sig. 0,038), resaltando que la significancia obtenida está dentro de los parámetros establecidos para ser aceptados y están por debajo de ( $p < 0,05$ ), concluyendo que la variable gestión administrativa y la dimensión motivación se correlacionan de manera positiva media en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023.

**Decisión:** es por ello que se decide rechazar la hipótesis nula, ya que si existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión motivación.

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión de resultados

La gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA. IMPORT.DE RPTOS EL PROGRESO S.A.C. – LA VICTORIA, 2023, para la recolección de datos estadísticos se utilizó los instrumentos del Microsoft Excel para la tabulación de respuesta de los encuestados y el software SPSS versión 27 el cual nos brindó las correlaciones bivariados de las variables y dimensiones.

El objetivo general de nuestra investigación consiste en determinar la relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023 dándonos como resultado una correlación de Pearson de 0,415\* y una significancia de 0,023, afirmando que existe relación positiva media entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral; la cual va en la misma dirección de los resultados obtenidos por I tesis de Valencia Escobar & Solano Gómez, (2019), quienes afirman que existe relación positiva significativa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica – 2019, con una correlación de Pearson de (0,666\*\*; sig. = 0,000), concluyendo que ambas variables se relacionan significativamente, del mismo modo Valverde Miraval, (2022) nos dice que existe una correlación positiva moderada entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamalíes -Huánuco, 2022, con un Rho de Spearman de (0,561\*\*; sig. = 0,001), concluyendo que ambas variables se relación de manera positiva moderada, también Meneses Majipo, (2022), indica que existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022, con un Rho de Spearman de (0,798\*\*; sig. = 0,001), concluyendo que ambas variables en mención se relacionan de manera positiva considerable, así mismo Tito Valle, (2019), en su estudio indica que existe una correlación positiva muy alta entre las variables gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del área de mantenimiento de infraestructura e instalaciones de la Universidad de Lima – 2019,

con un Rho de Spearman de (0,881\*\*; sig. = 0,000), concluyendo que ambas variables mantienen una correlación positiva muy alta.

El objetivo específico número 1 de nuestra investigación consiste en determinar la relación entre la gestión administrativa con las habilidades técnicas en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023, dándonos como resultado que No existe relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas dándonos como resultado una correlación de Pearson de 0,308 y una significancia de 0,098; los cuales van en sentido contrario a los estudio realizados por Gutiérrez Campos, (2020) quien afirma que existe una correlación positiva moderada entre las variables habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los equipos de gestión de los establecimientos de salud de la Red de Salud Ventanilla, 2019, con un Rho de Spearman de (0,526 sig. = 0,000), concluyendo que ambas variables en mención se correlacionan de manera positiva moderada.

El objetivo específico número 2 de nuestra investigación consiste en determinar la relación entre la gestión administrativa con las herramientas de trabajo en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023, dándonos como resultado una correlación de Pearson de 0,438\* y una significancia de 0,016, afirmando que existe relación positiva media entre la variable gestión administrativa con las herramientas de trabajo; la cual va en el mismo sentido del estudio realizado por Chuquillanque Huaman, (2022), quien indica que existe una relación positiva significativa entre las variables gestión administrativa y los procesos logísticos de la empresa EMR Ingeniería y Construcción Eirl, Año 2022, con un Rho de Spearman de (0, 911\*\*; sig. = 0,000), concluyendo que ambas variables mantienen una correlación positiva significativa.

El objetivo específico número 3 de nuestra investigación consiste en determinar la relación entre la gestión administrativa con la motivación en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023, dándonos como resultado una correlación de Pearson de 0,380\* y una significancia de 0,016, afirmando que existe una relación positiva media entre la gestión administrativa

con la motivación en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023, la cual va en el mismo sentido por los estudios realizados por Trujillo Andia, (2018), quien indica que la motivación laboral y la gestión administrativa, en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario Lima- 2017 se relacionan de manera positiva alta con un Rho de Spearman de (0, 772\*\*; sig. = 0,000), asimismo en el estudio realizado por Bellido López, (2018), quien indica que los factores de motivación y la Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018 se relacionan de manera positiva considerable con correlación de Pearson de (0, 899\*\*; sig. = 0,000).

## 4.2 Conclusiones

- Mediante los resultados obtenidos al efectuar el cuestionario a nuestra muestra, se demostró la existencia de una relación positiva media entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023, con una correlación de Pearson de (0, 415\*; sig. = 0,023).
- Concluimos que la variable gestión administrativa y la dimensión habilidades técnicas No mantienen una relación en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023, con una correlación de Pearson de (0, 308; sig. = 0,098) porque la significancia supero el p valor establecido de ( $p < 0,05$ ).
- Concluimos que la variable gestión administrativa y la dimensión herramientas de trabajo en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023, mantienen una correlación positiva media, con una correlación de Pearson de (0, 438\*\*; sig. = 0,016).
- Concluimos que la variable gestión administrativa y la dimensión motivación en los trabajadores de la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C – La Victoria, 2023, mantienen una correlación positiva media, con una correlación de Pearson de (0, 380\*; sig. = 0,038).

### **4.3 Recomendaciones**

- Se recomienda a la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C ubicada en La Victoria, debe entregar el rol de actividades a su personal en el tiempo debido, para así puedan ser más productivos y se rentabilice económicamente.
- La empresa requiere capacitar constantemente a su personal, ya que según los encuestados afirmaron que no los capacitan para cumplir con sus tareas diarias, además no se hace seguimiento POST VENTA de los clientes después de su compra, haciendo que no se fidelicen y vuelvan a comprar en otra ocasión.
- Se recomienda a la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C brindar mejores oportunidades de ascenso, ya que ello generara en los colaboradores mejores salarios y cargos en la empresa.
- Se recomienda a la empresa tomar en cuenta las opiniones y recomendaciones de los colaboradores para que ellos se sientan parte de la organización y se sientan escuchados, además la empresa no incentiva a sus colaboradores con bonos por el cumplimiento de sus metas, lo cual provoca que no estén motivados a vender más; también se requiere dar mantenimiento adecuado a las maquinarias y equipos con la cual los colaborados puedan desempeñar su labor de manera efectiva y no retrase su trabajo, además se requiere que la empresa anuncie a los mejores colaboradores del mes, con la cual se sientan reconocidos por su trabajo desempeñado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Idáñez, M. J. (1994). *Introducción a la supervisión*.  
<https://trabajosocialsantafe.org/wp-content/uploads/2019/02/Aguilar-introduccion-a-la-supervision.pdf>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(10), 58–76.  
<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 6790–6808.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.798](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798)
- Bellido López, E. (2018). *Factores de Motivación y su influencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Quellouno-2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33874>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Vol. terca edic*.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal Torres, C. A., & Sierra Arango, H. D. (2008). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (1st ed.).  
[https://www.academia.edu/18859682/PROCESO\\_ADMINISTRATIVO\\_para\\_las\\_organizaciones\\_del\\_siglo\\_XXI](https://www.academia.edu/18859682/PROCESO_ADMINISTRATIVO_para_las_organizaciones_del_siglo_XXI)

Brume González, M. J. (2019). Estructura organizacional. In *Institución Universitaria Itsa*.

Chiavenato, I. (2001a). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (QUINTA EDICIÓN)* (5ta ed.).

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod\\_resource/content/0/Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administración%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)

Chiavenato, I. (2001b). *ADMINISTRACIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO* (3rd ed.). [https://books.instituto-](https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administración%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf)

[idema.org/sites/default/files/Administración - Proceso administrativo - Idalberto Chiavenato - 3ed.pdf](https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administración%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf)

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato Idalberto. Introducción a la teoría general de la Administración.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20general%20de%20la%20Administración.pdf)

Chiavenato, I. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL la dinámica del éxito en las organizaciones 2da edición*.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

Chiavenato, I. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS El capital humano de las organizaciones* (9th ed.).

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recurso\\_humano\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_humano_-_chiavenato.pdf)

Chuquillanque Huaman, C. I. (2022). *Gestión Administrativa y Procesos*

*Logísticos de la empresa Emr Ingeniería y Construcción Eirl, Año 2022 (Vol. 1).*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104473>

Fayol, H. (1987). *Administracion general y industrial* (14th ed.).

[https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n\\_ind\\_y\\_general001.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf)

Garcia Vidal, G., & Zayas Miranda, E. (2012). El proceso de solución de problemas. *El Proceso de Solución de Problemas*, 1, 63. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\_internet/55764.pdf

Gutiérrez Campos, L. J. (2020). *HABILIDADES GERENCIALES Y GESTION ADMINISTRATIVA EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN DE LA RED DE SALUD VENTANILLA, CALLAO, 2019* (Vol. 21, Issue 1).

<http://hdl.handle.net/20.500.12952/5323>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigacion*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

INSHT. (2016). *Herramientas manuales: criterios ergonómicos y de seguridad para su selección*.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Herramientas+manuales.pdf/22e23d1f-4f32-4d29-80c5-718ad99f56e9>

Jara V., E. (2009). *El Control En El Proceso Administrativo*. 19.

[https://www.academia.edu/29995190/EL\\_CONTROL\\_EN\\_EL\\_PROC](https://www.academia.edu/29995190/EL_CONTROL_EN_EL_PROC)

## ESO\_ADMINISTRATIVO

- Machaca Lopez, T. Y. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79777>
- Madrigal Torres, B. E. (2002). Habilidades directivas 2da edición. In *Centro Universitario de Ciencias Economico- Administrativas* (2nd ed., Vol. 2). <http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Marter, G. (2016). *Industria De Maquinaria Y Equipo. Ciiu 2822*. [https://www.uba.ar/archivos\\_secyt/image/Análisis Sectoriales MAQUINAS HERRAMIENTA.pdf](https://www.uba.ar/archivos_secyt/image/Análisis Sectoriales MAQUINAS HERRAMIENTA.pdf)
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas.*, 8.
- Meneses Majipo, K. G. (2022). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROYECTO ESPECIAL CARRETERA FEDERICO BASADRE, PUCALLPA 2022. In *Unu*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6017>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153.

<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>

Palmar G., R. S., & Valero U., J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Prieto, A. (2012). LA APERTURA DEL ESPACIO DE TRABAJO. *Arq*, 82, 15. <https://www.redalyc.org/pdf/375/37525388018.pdf>

Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2010). *Administración 10 ma edición* (10th ed.). Pearson Prentice Hall.  
[https://www.academia.edu/43110051/Administracion\\_10\\_Robbins\\_Coulter](https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 13 edición* (13th ed.). chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS\\_comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Salazar, D., & Romero, G. E. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial? *Multiciencias*, 6(1), 0. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460103.pdf>

Segarra Ciprés, M., & Bou Llusar, J. C. (2017). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento

estratégico. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(15), 25–57.

<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.289>

Soledispa Rodríguez, X. E., Pionce Choez, J. M., & Sierra González, M. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1–15.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383391.pdf>

Tito Valle, G. C. (2019). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURA E INSTALACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE LIMA - 2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1410>

Trujillo Andia, W. C. (2018). *Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017*.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15910/Trujillo\\_AQC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15910/Trujillo_AQC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Valencia Escobar, H. F., & Solano Gómez, J. (2019). *Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores En La Dirección Regional Agraria De Huancavelica - 2019*.

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/download>

Valqui Vidal, R. V. (2009). La creatividad: conceptos. Métodos y aplicaciones. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2), 1–11.

<https://rieoei.org/historico/expe/2751Vidal.pdf>

Valverde Miraval, P. (2022). "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACAS GRANDE, HUAMALÍES-HUÁNUCO, 2022." In *Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Académico Profesional De Obstetricia* (Vol. 1). <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3737>

Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas 8va edición* (8va ed.). <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo A: Instrumento para la recolección de datos “Gestión administrativa”

### ESTIMADO (A):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitar gentilmente unos minutos de su tiempo para poder completar la siguiente encuesta. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta, que ha sido elaborada con fines académicos, y servirá para recopilar datos informativos sobre la gestión administrativa en la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C.- La Victoria, 2023.

\*Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

**INSTRUCCIONES:** Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Planificación	<b>Actividades</b>					
	1 ¿La empresa le entrega su rol de actividades en el tiempo acordado?					
	2 ¿La empresa capacita al personal para cumplir con las tareas diarias?					
	<b>Estrategias</b>					
	3 ¿La empresa realiza estrategias de post venta con sus clientes?					
	4 ¿La empresa evalúa la calidad de los productos?					
Organización	<b>Objetivos</b>					
	5 ¿La empresa logra cumplir con las metas establecidas?					
	6 ¿La empresa plantea objetivos alcanzables?					
	<b>Organigrama</b>					
	7 ¿En la empresa se presentan oportunidades de ascenso?					
	8 ¿Cuándo se realizan cambios de personal, el gerente lo anuncia?					
Dirección	<b>Recursos</b>					
	9 ¿Se dan mantenimiento adecuado a las maquinarias?					
	10 ¿La organización evalúa el estado psicológico del personal?					
	<b>Distribución del trabajo</b>					
	11 ¿La labor en su área de trabajo es equitativo?					
	12 ¿Le dan más trabajo que el debería desempeñar?					
Control	<b>Comunicación</b>					
	13 ¿Se le hace fácil interactuar y comunicarse con sus compañeros?					
	14 ¿Se le hace fácil entender las ordenes que le da su jefe?					
	<b>Motivación</b>					
	15 ¿La empresa reconoce su trabajo desempeñado?					
	16 ¿La empresa lo incentiva con bonos por cumplir las metas?					
Control	<b>Trabajo en equipo</b>					
	17 ¿La empresa incentiva a trabajar en equipo?					
	18 ¿Usted apoya a sus compañeros cuando se atrasan en sus labores?					
	<b>Supervisión de actividades</b>					
	19 ¿Cuándo se daña alguna máquina, usted informa lo sucedido?					
	20 ¿Su jefe directo evalúa su trabajo realizado?					
	<b>Evaluación del desempeño</b>					
	21 ¿La empresa lo capacita para rendir mejor en su puesto?					
22 ¿La empresa evalúa su rendimiento por periodos?						
Control	<b>Acciones correctivas</b>					
	23 ¿Si usted se equivoca, su jefe lo ayuda a solucionarlo?					
	24 ¿Se toman de ejemplo los problemas, para que estos no vuelvan a suceder?					

**Muchas gracias por tu colaboración**

## Anexo A: Instrumento para la recolección de datos “Desempeño Laboral”

### ESTIMADO (A):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitar gentilmente unos minutos de su tiempo para poder completar la siguiente encuesta. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta, que ha sido elaborada con fines académicos, y servirá para recopilar datos informativos sobre el desempeño laboral en la empresa CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C.- La Victoria, 2023.\*Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

**INSTRUCCIONES:** Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>Habilidades técnicas</b>	<b>Conocimiento</b>					
	1	¿Se contrata a personal con buenos conocimientos en el rubro automotor?				
	2	¿Reconocen su intelecto para cumplir las metas?				
	<b>Creatividad</b>					
	3	¿La empresa le brinda recursos para ser creativo?				
	4	¿La empresa fomenta la creatividad?				
	<b>Solución de problemas</b>					
	5	¿Brinda ideas para solucionar problemas de la empresa?				
6	¿La empresa toma en cuenta su opinión para solucionar problemas?					
<b>Herramientas de trabajo</b>	<b>Maquinarias y equipos</b>					
	7	¿Las maquinarias que posee la empresa funcionan adecuadamente?				
	8	¿La empresa renueva las máquinas y equipos?				
	<b>Espacio de trabajo</b>					
	9	¿Su espacio o ambiente laboral facilita sus labores?				
	10	¿Su espacio laboral es silencioso y con buena iluminación?				
	<b>Materiales de trabajo</b>					
	11	¿La empresa le brinda materiales o accesorios de trabajo en buen estado?				
12	¿Su jefe supervisa la cantidad y estado de sus materiales de trabajo?					
<b>Motivación</b>	<b>Liderazgo</b>					
	13	¿Su jefe lo alienta y motiva a cumplir las metas?				
	14	¿Si usted tiene un bajo rendimiento, su jefe lo ayuda?				
	<b>Reconocimiento</b>					
	15	¿Su jefe anuncia al empleado del mes?				
	16	¿La empresa pública en su página web, a sus mejores colaboradores?				
	<b>Incentivo salarial</b>					
	17	¿La empresa otorga buenos bonos salariales?				
18	¿Además de los bonos salariales, la empresa otorga otras formas de incentivo?					

**Muchas gracias por tu colaboración**

Creación propia de los autores

## Anexo B: Operacionalización de las variables

### GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIA.IMPORT.DE RPTOS.EL PROGRESO S.A.C.- La Victoria, 2023.

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Gestión administrativa	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal Instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa	La gestión administrativa es de suma importancia en una organización ya que permite planificar las actividades a realizar, organizar de manera adecuada los recursos de la empresa, dirigir y controlar los procesos puestos en marcha, para identificar errores y medidas de corrección en beneficio de la organización. (Robbins & Coulter, 2010)	Será medido por el cuestionario de gestión administrativa considerando a las dimensiones: planificación, organización, dirección y control conformado por 24 ítems, que serán aplicadas a 30 personas.	Planificación	Actividades		Escala ordinal tipo Likert 1=Nunca 2=Casi siempre 3=A veces 4 =Casi siempre 5=Siempre	Las dimensiones del cuestionario se obtuvieron a partir de las puntuaciones medias de los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta. Las puntuaciones se transformaron en una escala de 0 a 100 para facilitar su interpretación
					Estrategias			
					Objetivos			
				Organización	Organigrama			
					Recursos			
					Distribución del trabajo			
				Dirección	Comunicación			
					Motivación			
					Trabajo en equipo			
				Control	Supervisión de las actividades			
					Evaluación del desempeño			
					Medidas correctivas			
Desempeño laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal Instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral	Mediante la evaluación del desempeño, una organización puede medir la producción de los colaboradores, mediante su comportamiento y las habilidades técnicas puestas en manifiesto para realizar sus actividades, además darles incentivos por el logro de metas, de esa manera siempre se tendrá motivado al personal, lo cual derivará en el tiempo a ser una empresa productiva y rentable. (Chiavenato, 2001a, p. 354)	Será medido por el cuestionario de desempeño laboral considerando a las dimensiones: Capacidad intelectual, motivación y productividad, conformado por 18 ítems, que serán aplicadas a 30 personas.	Habilidades técnicas	Conocimiento			
					Creatividad			
					Solución de problemas			
				Herramientas de trabajo	Maquinarias y equipos			
					Espacio de trabajo			
					Materiales de trabajo			
				Motivación	Liderazgo			
					Reconocimiento			
					Incentivo salarial			

Elaboración propia de los autores

**Anexo C: Consentimiento informado**

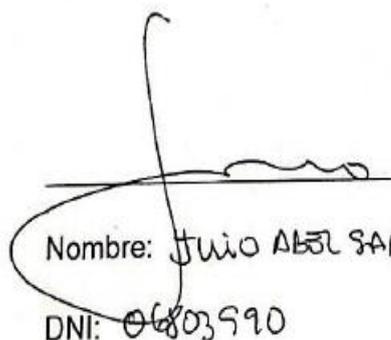
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo JUJO ABE SAANERRA FLORES, identificada con DNI N° 06803990, estoy de acuerdo en participar del proyecto de investigación titulado "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CIA.IMPORT. DE RPTOS. EL PROGRESO S.A.C – LA VICTORIA,2023".

Certifico que he sido informado(a) con claridad y con el debido respeto que merezco, según las características de la investigación, brindando consentimiento para que se considere la información brindada por mi persona en el **Cuestionario de Gestion Administrativa y Desempeño Laboral.**

Mi participación se realizó de manera libre y voluntaria sin estar sujeto a obligación, por lo cual firmo este documento con la cual doy conformidad a mi consentimiento informado junto al profesional encargado de recaudar información.

A los 21 dias del mes septiembre del 2023.

  
  
Nombre: JUJO ABE SAANERRA FLORES  
DNI: 06803990

### Anexo D: validez de instrumentos de recolección de datos

La presente investigación en torno a los instrumentos de recolección de datos, fueron validados por expertos de la Universidad María Auxiliadora – UMA, obteniendo los promedios 90% y 91 % como resultados positivos para poder aplicar los instrumentos a nuestro público objetivo.

#### Validez de contenido por criterios “Gestión administrativa”

Validaciones	Nombre del Validador			
	1	2	3	Sumatoria
Congruencia de Ítems	88%	90%	90%	89%
Amplitud de contenido	88%	90%	90%	89%
Redacción de los Ítems	87%	90%	90%	89%
Claridad y precisión	88%	90%	90%	89%
Pertinencia	96%	90%	90%	92%
	<b>0.894</b>	<b>0.900</b>	<b>0.900</b>	<b>89.80%</b>

$$P = \frac{\Sigma}{\text{Criterios} \times \text{validadores}}$$

$$p = \frac{90\%}{100\%} = 90\%$$

#### Validez de contenido por criterios de “Desempeño laboral”

Validaciones	Nombre del Validador			
	1	2	3	Sumatoria
Congruencia de Ítems	88%	90%	90%	89%
Amplitud de contenido	90%	90%	90%	90%
Redacción de los Ítems	87%	95%	95%	92%
Claridad y precisión	90%	90%	90%	90%
Pertinencia	96%	90%	90%	92%
	<b>0.902</b>	<b>0.910</b>	<b>0.910</b>	<b>90.73%</b>

$$P = \frac{\Sigma}{\text{Criterios} \times \text{validadores}}$$

$$p = \frac{91\%}{100\%} = 91\%$$

Cantidad	Apellidos y Nombres de Jueces
1	Mg. Elizabeth Alba Trinidad
2	Mg. Irvin Delgado Farfán
3	Dr. Víctor Chero Pacheco

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia				X

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 79%
	Bueno	80% - 89%
	Excelente	90% - 100%

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Alba Trinidad Elizabeth Haydee

DNI: 10621954

Especialidad del validador: Maestra en Finanzas

Valoración:.....89.4%.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 29 de agosto del 2023



Firma del Experto Informante.

Especialidad

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				90%
Amplitud de contenido				90%
Redacción de ítems				90%
Claridad y precisión				90%
Pertinencia				90%

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 79%
	Bueno	80% - 89%
	Excelente	90% - 100%

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Víctor Humberto Chero Pacheco

DNI: 10676704

Especialidad del validador: Investigación y docencia

Valoración: 90%

Lima 31 de agosto de 2023



Firma del Experto Informante.

Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				90%
Amplitud de contenido				90%
Redacción de ítems				90%
Claridad y precisión				90%
Pertinencia				90%

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 79%
	Bueno	80% - 89%
	Excelente	90% - 100%

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ **X** ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Selgado Farfán, Irvin    DNI: 45471935

Especialidad del validador: Mg. Comercio y Negociación Int.    Valoración: 90%  
ECONOMISTA

Lima 24 de Ago del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

**Anexo E:** confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

El análisis de confiabilidad del instrumento de las variables gestión administrativa y el desempeño laboral, fue realizado por el índice del Alfa de Cronbach.

Se realizó dicho análisis mediante el sistema SPSS versión 27, aplicados a los 30 encuestados, presentando los siguientes resultados.

**Gestión administrativa**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	24

**Desempeño laboral**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	18

Para el cálculo del valor de fiabilidad, se utilizó el SPSS, donde se muestra coeficiente del Alfa de Cronbach el cual tiene valores entre 0 y 1, donde 0 es confiabilidad nula y 1 es confiabilidad total.

**Interpretación:**

Por medio de los resultados obtenidos del análisis de fiabilidad, dio como resultado ,831 Alfa de Cronbach, demostrando que el instrumento es fiable en torno a la variable gestión administrativa y ,877 para la variable desempeño laboral.