

**36“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO
URRELO”**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TÍTULO DE TESIS

**“RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS EN LA EPS SEDACAJ S.A CAJAMARCA EN EL AÑO 2021”**

PRESENTADO POR:

Br. NAVARRO CABRERA, Erick Daniel

Br. TORRES CORREA, Yeferson Jhofreds

ASESOR:

Dr. GIL JÁUREGUI, Carlos Andrés

Cajamarca – Perú

Noviembre - 2021

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO DE TESIS

**“RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS EN LA EPS SEDACAJ S.A CAJAMARCA
EN EL AÑO 2021”**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

PRESENTADO POR:

Br. NAVARRO CABRERA, Erick Daniel

Br. TORRES CORREA, Yeferson Jhofreds

ASESOR:

Dr. GIL JÁUREGUI, Carlos Andrés

Cajamarca – Perú

Noviembre - 2021

COPYRIGHT © 2021 by
NAVARRO CABRERA, Erick Daniel
TORRES CORREA, Yeferson Jhofreds
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**“RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS EN LA EPS SEDACAJ S.A CAJAMARCA
EN EL AÑO 2021”**

Presidente: Dr. Víctor Montenegro Díaz
Secretario: Mg. Luis Felipe, Velasco Luza
Vocal: Mg. Anthony Rabanal Soriano
Asesor: Dr. Carlos Andrés Gil Jáuregui

DEDICATORIA

A:

A mis padres y a mis hermanas por el incondicional apoyo, por sus consejos y buenas enseñanzas brindadas que me han cambiado mí día a día para ser mejor persona, asimismo profesionalmente y lograr mis objetivos propuestos a lo largo de mi vida.

Yeferson

A mi madre quien fue el principal soporte dentro de estos años, pues sin ella no lo hubiese logrado, su apoyo incondicional y todas las enseñanzas y valores inculcados fueron claves para lograr cada uno de mis objetivos.

Erick

AGRADECIMIENTO

Dar mil gracias a Dios y a mis padres que fueron mi motivación a seguir, apoyándome en todo momento con los retos y desafíos que se emprende en la vida cotidiana y sea un hecho mi presente trabajo de investigación.

Al Dr. Carlos Andrés Jáuregui Gil por la orientación con el fin de culminar el desarrollo de nuestro proyecto de investigación.

Los autores

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
LISTA DE TABLAS	IX
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	12
1.1 Planteamiento del Problema.....	13
1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática	13
1.2 Formulación del Problema de investigación	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la Investigación	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos	17
1.4 Justificación.....	17
1.4.1 Justificación Teórica	17
1.4.2 Justificación Metodológica.....	18
1.4.2 Justificación Práctica.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes Teóricos de la Investigación	20
2.1.1 A nivel internacional.....	20
2.1.2 A nivel nacional.....	22
2.1.3 A nivel local	24
2.2 Bases Históricas	27
2.3 Marco Teórico	27
2.3.1 Variable Gestión Administrativa	27
2.3.2 Variable Desempeño Laboral.....	31
2.4 Definición de Términos Básicos	34
2.5 Hipótesis	35
2.5.1 Hipótesis General.....	35
2.5.2 Hipótesis específica	35

2.6 Operacionalización de Variables	36
2.6.1 Variable 1: Gestión Administrada	36
2.6.2 Variable 2: Desempeño Laboral	37
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1 Unidad de Análisis, Población y Muestra de la Investigación	39
3.1.1 Unidad de análisis	39
3.1.2 Población	39
3.1.3 Muestra	39
3.2 Tipo, nivel y diseño de la investigación	40
3.2.1 Tipo de Investigación	40
3.2.2 Nivel de investigación	40
3.2.3 Diseño de investigación	40
3.3 Método de investigación	41
3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	41
3.4.1 Técnicas	41
3.4.2 Instrumentos	41
3.5 Validez y confiabilidad	42
3.6 Técnicas procesamiento y análisis de datos	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
4.1 Resultados	44
4.2 Discusión	54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	62
Anexo 1. Encuestas aplicadas	63
Anexo 2. Matriz de Consistencia	68
Anexo 3. Formato de Juicio de Experto de la Variable Gestión Administrativa	69
Anexo 4. Formato de Juicio de Experto de la Variable Desempeño Laboral	72

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Relación Gestión Administrativa y Desempeño Laboral	44
Tabla 2: Relación Planeación y Desempeño Laboral	45
Tabla 3: Relación Organización y Desempeño Laboral	46
Tabla 4: Relación Dirección y Desempeño Laboral	47
Tabla 5: Relación Control y Desempeño Laboral	48
Tabla 6: Relación Gestión Administrativo y el desempeño Laboral	49
Tabla 7: Relación Gestión Administrativa y Desempeño Laboral	50
Tabla 8: Relación Entre La Organizacional y El Desempeño Laboral	51
Tabla 9: Relación entre la dirección y el desempeño Laboral.....	52
Tabla 10: Relación Entre El Control y El Desempeño Laboral	53

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general: determinar la relación de la Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS SEDECAJ Cajamarca en el año 2021. Con finalidad de indagar y descubrir la interrogante si es que existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la EPS SEDACAJ. Respecto al tipo de investigación fue básica y el nivel fue descriptivo de igual manera el diseño de la presente investigación es descriptivo correlacional. Si nos referimos a la muestra estuvo dada por 20 colaboradores de la EPS SEDACAJ. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos se dio por intermedio del cuestionario cada uno con su variable por último para determinar la confiabilidad se utilizó el alfa de Crombach.

Para el análisis de datos, se estimó las dimensiones de la variable gestión administrativa y desempeño laboral, por medio del programa estadístico IBM SPSS versión 25, del cual se obtuvo un valor Rho Spearman ($Rho=0.521$) donde presentó una correlación positiva considerable y su significancia aproximada ($Sig. Aprox=0.000$) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre las variables gestión administrativa y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ.

Por último, se obtuvo como conclusión que existe relación significativamente entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Palabra Clave: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The present research work has the general objective: To determine the relationship of Administrative Management with the Labor Performance in the workers of the Administration and Finance Management in the EPS SEDACAJ SA Cajamarca in the year 2021". In order to investigate and discover the question if there is a relationship between administrative management and job performance in EPS SEDACAJ.

Regarding the type of research, it was basic and the level was descriptive, in the same way the design of the present research is descriptive correlational. If we refer to the sample, it was given by 20 EPS SEDACAJ workers. The technique used was the survey and the data collection instrument was given through the questionnaire each with its variable, finally to determine the reliability of using the Crombach Alpha.

For the data analysis, the dimensions of the administrative management variable and the job performance variable were estimated, through the statistical program IBM SPSS version 25, from which a Rho Spearman value ($Rho = 0.521$) was obtained where it presented a considerable positive correlation and its approximate significance (Sig. Approx. = 0.000) is less than the level of significance ($\alpha = 0.05$), therefore, there is enough evidence to be able to affirm that if there is a relationship between the administrative management variable and the work performance variable in EPS SEDACAJ.

Finally, it was concluded that there is a significant relationship between administrative management and job performance.

Keywords: Administrative Management and Labor Performan.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Las organizaciones mediante el trascurso de subsistencia crean funciones administrativas y habilidades gerenciales puesto que mundialmente aparece un conjunto de actividades tales como la planificación que se encarga de alcanzar los objetivos y plantear estrategias, asimismo la organización es importante para que exista una buena intervención y comunicación actuando coordinadamente hacia las metas, la dirección es fundamental ya que consiste en gestionar los distintos recursos productivos de la organización, por último, el control se hace presente como una función por la cual se puede evaluar el desempeño y rendimiento; dichas funciones garantizan el éxito de buenas operaciones desarrolladas, de esta manera estar a la vanguardia brinda una ventaja competitiva para mantenerse en el mercado.

Por otro lado, si se trata de instituciones públicas como por ejemplo considerando las municipalidades como órganos de Gobierno del desarrollo local, su relativa exigencia se encuentra basados en los servicios cuyos estos sean numerosos y satisfactorios para la población. Sin embargo esta realidad nos impulsa a nuevos retos, estrategias y logros administrativos con el objetivo de brindar desarrollo al país existiendo así una buena gestión de calidad y cierta efectividad para una excelente administración y por ende un buen desempeño laboral.

Por este argumento en el nivel nacional las instituciones y empresas mediante funciones administrativas y un buen ambiente laboral se muestra

el reflejo en cómo se desempeña el trabajador dentro de su campo laboral, esto está relacionado al talento humano el cual es un factor fundamental en el logro de objetivos. La capacidad y la habilidad de cada colaborador debe estar altamente preparada, comprometida y por ende motivada, en pocas palabras deberán ponerse la camiseta y estar orgulloso de laborar para la empresa que le abrió las puertas, así también dependerá del liderazgo que exista en cada área, principalmente por el gerente y sus funcionarios.

A nivel local, existe un complejo número de empresas privadas encargadas de la prestación de servicios, así mismo está presente el sector público y a la vez las distintas instituciones, la gestión administrativa viene a ser un factor primordial dentro del éxito de una empresa como organización, ya que mediante la gestión se diagnostica componentes responsables de un adecuado o inadecuado desempeño laboral como ejemplo es el incidente de aquellos trabajadores nombrados que laboral en la actualidad y desconocen el tema administrativo. Incluyendo a los percances y serios problemas dentro de la administración es la gestión, es decir, la falta de conocimiento; mostrando una clara irresponsabilidad por parte de los trabadores ya que hay una escasa planificación, esto causa un déficit en el desempeño laboral mucho mas hoy por hoy por la coyuntura que atravesamos, se hizo uso masivo de la tecnología, implementación de sistemas, trabajo remoto, etc.

Por eso mismo tenemos que ser capaces de tomar conciencia y transmitir un buen ambiente laboral basado en la motivación, liderazgo, comunicación efectiva y realización de metas personales y grupales.

Al mismo tiempo en la EPS Sedacaj S.A. queremos dar a conocer las problemáticas que han surgiendo en las bases de toda gestión, teniendo en cuenta que está relacionada con el sector público y privado o mejor dicho es una empresa pública con derecho privado. El objetivo fundamental de la empresa es brindar accesibilidad a los servicios de agua potable y alcantarillado, por medio de una conexión establecida a cada domicilio de los usuarios, el cual también es solicitado por ellos mismos, asumiendo la total responsabilidad del servicio, comprometiendo a los trabajadores a una participación activa en las diferentes actividades a ejecutar y a su vez brindar un buen trato a los usuarios, aclarando con dudas e inconvenientes que se puedan suscitar, la EPS Sedacaj S.A. cuenta con reservorios en las localidades de Contumazá y San Miguel, a su vez tiene el respaldo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, siendo el accionista mayoritario cuya institución es la que respalda a la población cajamarquina, en efecto la gestión administrativa determina los factores responsables de un adecuado desempeño laboral basado en eficacia, eficiencia y motivación por el cual se trabaja, es más que evidente la subsistencia de ciertos esfuerzos por mejorar y optimizar, dado estos cimientos se planteó dicho trabajo de investigación en cómo se presenta la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en la gerencia de administración y finanzas en la EPS Sedacaj S.A. Cajamarca, mediante este proyecto se

quiere lograr resultados a favor y en contra y si existe la problemática mencionada.

1.2 Formulación del Problema de investigación

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A en el año 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la planeación con el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS Sedacaj S.A. Cajamarca en el año 2021?

¿Cómo se relaciona la organización con el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021?

¿Cómo se relaciona la dirección con el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021?

¿Cómo se relaciona el control con el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre planeación y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021.

Determinar la relación entre organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021.

Determinar la relación entre dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021.

Determinar la relación entre control y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS SEDACAJ S.A Cajamarca en el año 2021.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

En el estudio presentado se busca realizar un aporte grato a nivel sistematizado a base de aplicaciones teóricas y conceptos básicos que afirman la relación existente, dada entre la gestión administrativa y el

desempeño laboral en la EPS Sedacaj S.A. Donde se trata de indagar a buenos resultados respecto a las variables utilizadas, de igual manera por qué afectan a un menudo aprovechamiento, para después ser útil en otros estudios que tengan un parecido similar a nuestras variables en el campo de la administración.

1.4.2 Justificación Metodológica

Para dicha investigación vamos a comprobar la validez haciendo uso de recursos y métodos, o fácilmente la técnica de la encuesta que de igual manera el instrumento a dedicar, será el cuestionario. Con el único fin de obtener toda la información concreta la cual será oportunamente diagnosticada y precisar cada detalle en el Software SSPS 25 para calcular dicha relación efectiva e indagar el nexo entre las variables.

1.4.2 Justificación Práctica

El siguiente estudio se justifica por su aspecto práctico, donde permite diagnosticar el vínculo que se ha ido mencionado sobre el tema de gestión administrativa y el desempeño laboral, hace referencia a la situación en la cual se encuentra actualmente para buscar hechos y enriquecer dicha administración. De tal manera realizando lo antes mencionado será de gran beneficio para los trabajadores, porque se mejorará sus estrategias con el fin de aventajar los obstáculos.

CAPÍTULO II:
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Teóricos de la Investigación

2.1.1 A nivel internacional

Según (Caisa Montoya, 2014) en su investigación titulada “La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa Metalmecánica “Alhice” de la ciudad de Ambato” nos menciona que:

Dicha empresa se dedica a la producción y comercialización de muebles metalmecánicos, ubicada en la ciudad de Ambato, en la actualidad la empresa carece de un modelo de gestión que ayude a mejorar el desempeño laboral por lo que se ve en la necesidad de crear un proceso de gestión administrativa. Por tal razón el presente trabajo es enfocado a contribuir con los resultados esperados por la empresa, es decir generar el crecimiento y desarrollo de la empresa y de su personal, utilizando herramientas de administración que contribuyan a mejorar la gestión administrativa. Se recopiló información tanto a nivel primario como secundario, es necesario recalcar que la información recolectada es real y ha sido recopilada de los trabajadores de la empresa. Los datos arrojados por la investigación aplicada a los trabajadores de la empresa consideran que existen errores en la gestión administrativa y que es necesario un plan estratégico para mejorar el desempeño laboral. La investigación termina con una serie de conclusiones que hacen referencia a los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados. Finalmente se realizaron recomendaciones en función a las conclusiones, las mismas que permitirán viabilizar de una manera eficiente el desarrollo de la investigación.

Según (Veintimilla Pauta, 2016) en su investigación “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje” afirma que:

La gestión administrativa es una necesidad ineludible en el interior de la entidad, pues cada una de las tareas que realiza la secretaría influye en su desempeño laboral y por ende en la imagen que esta colaboradora aporte depende del progreso de la empresa. El trabajo investigativo realizado por Veintimilla tiene como finalidad explicar cada una de las actividades de la secretaría y la importancia de realizar un excelente desempeño laboral en la empresa donde se realizó el estudio. Además, la investigación está enfocada en brindar solución a una problemática profesional en dicha entidad.

En tal sentido (Calderón Gavidia, 2017) en su investigación “Gestión de recursos humanos para la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa Garem en Sants Barcelona – España, 2017” nos menciona que:

La insatisfacción laboral de los trabajadores dentro de la empresa se debe a una floja gestión administrativa, lo cual motivó a cuestionar la siguiente pregunta ¿Cómo mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa?, para analizar si la gestión administrativa influye en este aspecto, se tuvo que analizar la situación actual de la veterinaria Garem, donde se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – propositivo. El resultado que arrojó dicha investigación fue la tendencia a la media insatisfacción laboral de los trabajadores, esto influye en el clima laboral, lo cual se ve reflejado negativamente para la empresa.

2.1.2 A nivel nacional

Según (Sedano Sinche, 2018) en su investigación “La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017” menciona que:

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, para llegar al objetivo utilizó la metodología descriptiva correlacional, con una población conformada por 400 trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), los datos fueron recogidos con una encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario, haciendo uso del Software V.23, los datos fueron procesados estadísticamente para generar los resultados. Se obtuvo como principal conclusión que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, obteniendo el siguiente dato (Rho de Spearman 0,929, $p=0,000<0,05$).

En tal sentido (Rosado Naupa, 2019) en su investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018” nos menciona que:

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en dichas entidades públicas. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal, como muestra se tomó a 80 docentes de las entidades públicas ya mencionadas, se aplicó cuestionarios sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral, ambos válidos y confiables para su aplicación a los

docentes. Los resultados descriptivos fueron que un 47% presentan una buena gestión administrativa, por otro lado, de desempeño laboral, un 35% presentó un nivel regular y un 17.5% presentó un nivel bueno de desempeño laboral y un 36.3% un nivel regular y el 21.3% un nivel malo de desempeño laboral. Entre los resultados inferenciales se evidenció que la gestión administrativa se relaciona directamente ($Rho= 0,711$) y significativamente ($p=0,001$) con el desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018. De esta manera se probó la hipótesis planteada y la relación existente entre las variables mencionadas es alta.

Según (Serna López & Arévalo Mendoza , 2019) en su investigación “La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas año 2016” afirma que:

El objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral, el diseño de la investigación fue no experimental descriptiva correlacional, a continuación, se encuentra el tipo de investigación que se aplicó, sustentándose en las bases teóricas de la gestión administrativa en el desempeño laboral, diseño descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, confirmando la hipótesis a través de la incidencia de la variable independiente con la variable dependiente las cuales fueron aplicadas a una muestra de 12 trabajadores que laboren en la empresa mencionada, a través de un cuestionario con 15 ítems para la primera variable y 26 para la segunda. Obteniendo como conclusión que existe una

mala gestión administrativa, debido a que los procesos administrativos está siendo ineficientes con una mala planificación, ya que no establecen objetivos y políticas así mismo no tienen metas claras, mal establecimiento de los objetivos, ya que la empresa no contaba con objetivos establecidos, metas no establecidas en el plan estratégico, además no contaban con un programa de actividades, existiendo de esta manera problemas en cuanto al desempeño laboral, ya que no se tomaba en cuenta los factores actitudinales y operativos, puesto que no hay una buena actitud cooperativa, llegando a la conclusión principal que la gestión administrativa no incide en el desempeño laboral de dicha empresa.

2.1.3 A nivel local

Según (Ferrer Salaverry, 2017) en su investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016” nos menciona que:

El objetivo ha sido determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación descriptivo, el diseño de investigación descriptivo correlacional y el enfoque cuantitativo. Se utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a 121 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Los instrumentos mencionados fueron validados por el juicio de expertos y para la confiabilidad de estos se utilizó el alfa de Crombach, obteniendo resultados altos para ambas variables: 0,935 para la variable desempeño laboral. Con referencia al objetivo general se concluyó que existe relación

directa significativa entre el proceso administrativo y desempeño laboral, obteniendo el siguiente resultado estilístico de Spearman (sig. Bilateral=.000<0.005; Rho= ,776**).

Según (Sánchez Piscoya , 2019) en su investigación “Gestión administrativa de los recursos materiales y económicos y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público Cajamarca” menciona que:

La investigación tuvo como objetivo general demostrar que la gestión administrativa mencionada tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores de su dependencia. La investigación realizada fue de tipo aplicada correlacional, no experimental, transversal, donde se acudió a la realidad del problema para recoger datos en un solo momento, sin manipulación de las variables. Utilizando el programa SPSS para constatar los datos, siendo representados en tablas y figuras; lo que sirvió para analizar y explicar la realidad con respecto al objetivo de estudio. Para la muestra de la investigación se tomó a 218 trabajadores, tras la ejecución de la investigación se encontró como resultado que con una probabilidad de 0.000% de error existe relación entre la gestión administrativa mencionada, con ello se demostró que efectivamente existe una relación entre las dos variables, llegando a la conclusión que con una mejor gestión administrativa se logrará un mejor desempeño laboral y a su vez el logro del cumplimiento de las funciones y objetivos planteados por la institución en el marco de sus funciones.

Según (Molina Lopez, 2015) en su investigación “Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de los clientes en la asociación bosques verdes – exportadores de café de provincia de San Ignacio – Cajamarca 2015” nos menciona que:

En primer lugar, se realizó un diagnóstico de la situación problemática de la gestión administrativa de la asociación, detectándose deficiencias coordinación, procesos administrativos de planeación, organización, dirección y control, dando lugar a insatisfacciones de clientes. Se formuló el problema de manera interrogativa: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción del cliente en la asociación Bosques Verdes Exportadores de Café de la provincia de San Ignacio – Cajamarca 2015? El cual tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en la situación del cliente. La presente se justifica ya que permitirá conocer el nivel de relación de las variables y consecuencias la organización puede dar solución a sus problemas de administración interna y de calidad de atención. Esta investigación es tipo Descriptiva y Correlacional con un diseño de investigación no experimental, se obtuvo información a través de la aplicación de encuestas a los trabajadores y clientes de asociación. A través de la encuesta e interpretación de resultados se obtuvo información relevantes como los factores que influyen en la satisfacción del cliente y los elementos que debe contener la gestión administrativa de la asociación. Por último, se llegó a la conclusión general de la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción al cliente.

2.2 Bases Históricas

Según la revisión de la teoría de Chiavenato (2012) conceptualiza que: El proceso administrativo es un modo de integrar diferentes actividades para poner en marcha la estrategia que la empresa pretende desarrollar – analizando el ambiente que rodea la empresa, la tarea que debe desempeñarse y la tecnología que se utilizará, así como las personas involucradas debe administrarse la acción empresarial que pondrá en práctica la estrategia seleccionada. En la administración de la acción empresarial entra en juego el proceso administrativo para planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de la empresa en todos sus niveles de actuación.

A principios del siglo XX las organizaciones ya estaban en la capacidad de controlar y medir las habilidades y competencias de cada trabajador, posteriormente se manifiestan nuevos desafíos y grandes variaciones en el entorno empresarial.

Hoy por hoy las empresas aplican ciertas medidas de evaluación para reconocer a los profesionales con un elevado potencial y cierta capacidad para adquirir sus servicios y satisfaga cada objetivo y meta trazada de la organización.

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Variable Gestión Administrativa

2.3.1.1 Definiciones

Según (Chiavenato I. , 2014) indica que: La gestión de administrar interviene el grupo de actividades que se realizan para la coordinación del

esfuerzo conjunto de equipo, es decir del modo por el cual se alcanza los objetivos y metas a través de la colaboración del personal y de los recursos asignados por medio del desempeño laboral importantes y esenciales como son el planear, organizar, dirigir y controlar.

Por tanto, decimos que la Gestión de administrar está basada en la obtención de resultados a través del alcance de las metas u objetivos mediante un trabajo conjunto tanto de colaboradores y los diferentes recursos o ya sea tecnológico, económicos u otros, se sustenta básicamente en los 4 procesos que son punto esencial para el crecimiento organizacional.

Según (Robbins & Judge, 2014) indican que: El administrar está basada en coordinar actividades de la labor, de manera que realice se realice de forma eficaz y eficiente mediante diferente personal y por medio de estas. Entendemos por administrar que es la eficiencia que se enfoca en obtener resultados óptimos con una menor inversión. Los gerentes de la organización presentan recursos escasos (de personal, equipo y de dinero) es por ello que velan por hacer un uso eficiente de los recursos asignados sin desperdiciarlos.

Por tanto, eficiencia es la obtención de resultados usando recursos mínimos y escaso para lograr un fin que ese de acuerdo a las metas y objetivos planteados, es decir, es un factor clave dentro de las organizaciones y es aplicada a todas las áreas departamentales para un

mejor funcionamiento y el compromiso de los colaboradores con la institución y los clientes o usuarios asistentes y que forman parte de esta.

2.3.1.2 Dimensiones de la gestión administrativa

Según (Chiavento, 2014) indico que: Las dimensiones que abarcan en la gestión administrativa son las siguientes:

Dimensión de Planeación

Si bien es cierto, las empresas como órgano de mercado, no improvisan, pues estas van tomando decisiones cruciales para el desarrollo de los logros. Esta enlazada a los principales factores internos de cualquier compañía y esta relacionando en su misión, visión, valores, una pieza clave que es la cultura organizacional, por ende un ámbito de objetivo y estrategias que están trazados y deberán ser alcanzados gracias a una buena toma de decisiones.

Dimensión de Organización

Acerca del segundo pilar administrativo podemos detallar la importancia de coordinar los recursos para que así el plan de crecimiento sea un éxito. De tal manera se busca un buen avance progresivo de actividades catalogadas y delegadas al mismo tiempo personal de trabajo lográndose lo propuesto.

Dimensión de Dirección

También conocido como direccionar, esta función consiste básicamente el liderar un grupo orientando a una sola meta u objetivo en común para el

beneficio de todos, pues todos estos individuos deberán de ser leal a su labor y por ende ponerse la camiseta en todo momento del desarrollo de actividades.

Dimensión de Control

Por última dimensión tenemos al control pues está equilibrado a medir y subsanar el desempeño para que así respaldar la ejecución de objetivos y que los proyectos a seguir sean adquiridos.

2.3.1.3 Indicadores

Planeación

Propósitos, estrategias y objetivos: Estamos hablando del alcance de objetivos, procedimientos, políticas y logros de la empresa.

Organización

División de trabajo, coordinación y jerarquización: Se refiere a como está organizada la empresa, si cumple y se respeta el manejo de actividades.

Dirección

Liderazgo, motivación y Comunicación: Influye mucho el liderato dentro de una organización y la frecuente motivación del personal dentro del ambiente laboral.

Control

Evaluación y Medición: De tal manera se va a medir la capacidad del colaborar si en realidad produce mejora a la empresa.

2.3.2 Variable Desempeño Laboral

2.3.2.1 Definiciones

Según (Chiavento, 2000) enfatiza que: “El desempeño laboral es la combinación del comportamiento de las personas con su resultado, también lo interpreta como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones la cual dará como resultado su desenvolvimiento”

En tal sentido (Montalvan Jimenez, 2014) conceptualiza que: El desempeño laboral como el proceso que facilita la ejecución de las estrategias que permite la mejora continua de la organización y lo percibe como una visión positiva de las personas, que ayuda a reforzar conductas e incorporar variables en las conductas no deseadas.

De acuerdo con (Robbins & Judge, 2014) sostienen que: “El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de la organización, la cual es necesario para la organización funcionando el individuo con una gran laboral y satisfacción laboral”

2.3.2.2 Características del desempeño laboral

Existen características claves del desempeño laboral por lo que (Quintero & Africano , 2008) describen un conjunto de características donde destaca los siguientes:

- ❖ Capacidad de comunicación
- ❖ Capacidad de trabajar sin supervisión
- ❖ Precisión de trabajo
- ❖ Cooperación y confiabilidad
- ❖ Entre otros.

2.3.2.3 Objetivos de la evaluación de desempeño

Teniendo en cuenta a (Robbins & Judge, 2014) explican que: “La evaluación del desempeño tiene varios objetivos, uno de ellos consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascensos, transferencias y despidos”.

Entonces si hablamos de objetivos hace referencia a la carencia de aprendizaje y superación, ya que reconocen con requerimientos las capacidades y desafíos de dichos trabajadores por lo cual se pueden extender programas merecidos y disciplinarios.

Por último, decimos que fortalecer las ideas, el dialogo y la comunicación internamente de la compañía siendo así pues, este percibe el buen desempeño de sus trabajadores al cargo correspondiente, brevemente se menciona la asignación de recompensas tales como aumentos, reconocimientos, gratificaciones, viajes, etc.

2.3.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

Para (Robbins & Judge, 2014) existen 3 dimensiones las cuales son:

❖ Dimensión de desempeño de tarea:

Tal como lo indicaron (Robbins & Judge, 2014) “El desempeño de tarea se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio o la realización de las tareas administrativas” (p.555).

Entonces, el desempeño de tarea está orientado al mandato de actividades referentes a los distintos cargos que se desarrollan en dicha organización.

❖ Dimensión Civismo:

Según (Robbins & Judge, 2014) nos dice que: “Se refiere a las acciones que contribuyeron al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, respaldar objetivos organizaciones, trata a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo (p.555).

Esta dimensión está basada a la conducta que se posee cada trabajador como se lo menciono se enfoca en el ambiente psicológico que surge en las organización y está en la percepción de cada uno de los que forman parte de ella.

❖ **Dimensión de falta de productividad:**

Según (Robbins & Judge, 2014) indican que: “Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia” (p.555).

Por lo tanto, teniendo en cuenta las 2 dimensiones y mencionadas, como ultima dimensión del desempeño laboral consiste en las cosas graves que puedan afectar a la empresa disminuyendo las utilidades a causa de errores cometidos entre los empleados es más, está vinculado el robo de mercancías, maquinarias, lavado de activos, etc. Es un hecho que afectara brutalmente a la organización

2.3.2.5 Indicadores

Según Robbins & Judge (2013):

Dimensión de Desempeño de Tarea: Eficiencia y Eficacia

Dimensión de Civismo: Motivación, Comportamiento Laboral y Calidad de esfuerzo.

Dimensión de Falta de Productividad: Evaluación de desempeño, Retroalimentación y Habilidades, capacidades de los colaboradores.

2.4 Definición de Términos Básicos

Gestión Administrativa: Es la base para ejecutar y potenciar las actividades que se deben cumplir con ciertos objetivos a la vez ayuda a manejar los recursos de la empresa de la manera más apropiada.

Eficacia: Desarrollar las actividades designadas con la menor cantidad de recursos y tiempo posible.

Eficiencia: Lograr las metas designadas de la empresa.

Direccionar: “Acción y efecto de dirigir”

Proceso: Sitio determinado donde se lleva a cabo cierta ejecución.

Desempeño Laboral: Desenvolvimiento de un trabajador al momento de realizar sus actividades designadas

Colaboradores: Son aquellos individuos que brindan sus servicios para satisfacer los logros de una empresa a cambio de una remuneración.

Capacitación: Actividad que se desarrolla para fortalecer: habilidades conocimientos y actitudes de cada colaborador.

Operacionalización: Es un tipo de medida que se usa directamente cuya función es medir los conceptos e indicadores.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021

2.5.2 Hipótesis específica

Existe relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral en los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021.

Existe relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral en los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021.

Existe relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021.

Existe relación directa y significativa entre control y desempeño laboral en los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021.

2.6 Operacionalización de Variables

2.6.1 Variable 1: Gestión Administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
GESTION ADMINISTRATIVA	<p>(Chiavenato, 2014) indica que:</p> <p>La gestión administrativa es proceso de planear, organizar, dirigir y controlar, el cual supervisa la labor de los colaboradores de la empresa y mantener el correcto manejo de recursos brindados para el logro de los objetivos empresariales, los cuales ya se encuentran definidos. Por ello se entiende por el proceso sistemático y continuo, en donde intervienen tarea que lo impulsan y que siguen los cuatro procesos para alcanzar los objetivos y metas.</p>	<p>Para la variable 1 he tomado como estudio 4 dimensiones c/u con 3 indicadores excepto control que cuenta con 2 indicadores. Pues de esta manera por indicador están constituidos los ítems lo que contrajo la elaboración del cuestionario teniendo 20 un total ítems que se aplicara en el análisis de datos y seguidamente el procesamiento estadístico.</p>	Planeación	Propósitos	Encuesta 1, 2 y 3
				Estrategias	Encuesta 4
				Objetivos	Encuesta 5 y 6
			Organización	División de trabajo	Encuesta 7
				Coordinación	Encuesta 8 y 9
				Jerarquización	Encuesta 10
			Dirección	Liderazgo	Encuesta 11 y 12
				Motivación	Encuesta 13 y 14
				Comunicación	Encuesta 15 y 16
			Control	Evaluación	Encuesta 17 y 18
Medición	Encuesta 19 y 20				

2.6.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
DESEMPEÑO LABORAL	<p>(Robbins & Judge, 2014) indican que: La evaluación del desempeño tiene varios objetivos, uno de ellos consiste en ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos sobre ascenso, transferencias y despidos. Las evoluciones también detectan las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos. Por último, brindan retroalimentación a los empleados sobre la forma en la organización percibe de desempeño, y con frecuencia son la base para signar recompensas, como aumentos de salarios por méritos.</p>	<p>Para su mejor operacionalidad de la variable 2 se ha tomado como estudio 3 dimensiones cuyos indicadores son de 9 en total. De esta manera poder realizar el proceso de recolección de datos por indicador ya que se a constituidos 20 ítems en su totalidad aplicándole un análisis de datos y seguidamente el procesamiento estadístico.</p>	Desempeño de la tarea	Eficiencia	Encuesta 1, 2 , 3 y 4
				Eficacia	Encuesta 5, 6 , 7 y 8
			Civismo	Motivación	Encuesta 9 y 10
				Comportamiento laboral	Encuesta 11, 12 y 13
				Calidad de Esfuerzo	Encuesta 14 y 15
			Falta de Productividad	Evaluación de desempeño	Encuesta 16 y 17
				Retroalimentación	Encuesta 18
				Habilidades y capacidades de los colaboradores	Encuesta 19 y 20

CAPÍTULO III:
MÉTODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Unidad de Análisis, Población y Muestra de la Investigación

3.1.1 Unidad de análisis

En la presente medida de análisis es la EPS SEDACAJ S.A y por tal la muestra catalogada son los colaboradores que residen en la empresa

3.1.2 Población

Según Borda (2013) indica que se le denomina población al conjunto de elementos o personas que son investigadores y que cuentan con rasgos o características comunes en un entorno geográfico determinado, en la cual se pretende que llegue al máximo nivel de inferencia de los resultados (p.169).

La población que se considera para la presente investigación es de 20 colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la EPS Sedacaj S.A.

3.2.3 Muestra

Hernández, Fernández y Bautista (2014) manifiesta que “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos, y que tiene que ser definido y delimitado de antemano con precisión, esta deberá ser representativo de la población” (p.173).

De acuerdo a la presentación la muestra considera a la población total tomada para la investigación en la EPS Sedacaj S.A.

3.2 Tipo, nivel y diseño de la investigación

3.2.1 Tipo de Investigación.

El tipo de estudio corresponde a una investigación aplicada. Y según Sánchez y Reyes (2015) “Es una investigación pura y teórica, y que busca un mayor enfrentamiento de una problema identificado en un contexto específico” (p.44)

3.2.2 Nivel de investigación

Hernández, Fernández y Bautista (2014) conceptualizan al estudio correlacional e indican que tiene el fin de saber la correlación o nivel de afiliación existente entre dos o más conceptos, niveles, variables u otros integrados. La evaluación de nivel de asociación entre variables sea una o más, en primer lugar, debe ser medida cada una de ellas, y consecutivamente se cuantifica, se realiza un análisis y se establece el vínculo. El autor indica que este tipo de estudio tiene el fin de dar a conocer la correlación de las variables investigadas (p.114).

Entonces, la investigación a desarrollar es correlacional.

3.2.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de diseño transversal – no experimental, ya que no se manipula ninguna de las variables investigadas particularmente por lo contrario, trata de obtener y/o recolectar información de los datos relacionándolos con las variables.

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014) “Los estudios correlacionales miden la independencia de dos variables, estableciendo un

nivel metódico de causa efecto, estos estudios, describen las variables desde el plano teórico” (p.137)

3.3 Método de investigación

La investigación se ejecutó a través del enfoque cuantitativo porque se comprobaron las hipótesis mediante un análisis estadístico y según. Asimismo, el método utilizado fue el hipotético – deductivo, como lo dice:

Hernández, Fernández y Bautista (2014) manifiesta que se define enfoque cuantitativo porque “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.5) (método hipotético deductivo)

3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

3.4.1 Técnicas

Gómez (2016) indica que se refiere a la indagación, exploración y obtención de información, a través de interrogantes aplicadas de manera indirecta o directa a las personas que forman parte de la base de análisis.

La técnica que se utilizara es la encuesta para el presente trabajo de investigación.

3.4.2 Instrumentos

Gómez (2016) manifiesta que el cuestionario consiste en la presentación a los usuarios de formatos que contienen diferentes preguntas que se han formulado de forma precisa y objetiva, para ser resultadas de la misma manera (p.128).

El instrumento a través del cual se recolecta los datos es el cuestionario

3.5 Validez y confiabilidad

La validez y confiabilidad se dio a través del juicio de expertos.

3.6 Técnicas procesamiento y análisis de datos

El procesamiento se desarrolló mediante el software Excel con el cual se realizó las tablas estadísticas, también se utilizó el análisis de correlación de RHO de Spearman.

Para diagnosticar el presente trabajo de investigación se requiere la aplicación de datos estadísticos. Por el cual será necesario la tabulación de datos sometidos en el SPSS versión 25, utilizando a la vez tablas representativas.

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa positiva
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 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

**CAPÍTULO IV:
RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1 Resultados

Tabla 1: Relación Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS SEDACAJ SA, Cajamarca 2021

		Correlaciones		
			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coficiente de correlación	1.000	,521*
		Sig. (bilateral)		0.019
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coficiente de correlación	,521*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.019	
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman (Rho=0.521) donde presento una correlación positiva considerable y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Tabla 2: Relación Planeación y Desempeño Laboral

Determinar la relación que existe entre la dimensión planeación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS SEDACAJ SA, Cajamarca 2021

Correlaciones			Dimensión Planeación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Planeación	Coefficiente de correlación	1.000	0.324
		Sig. (bilateral)		0.164
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.324	1.000
		Sig. (bilateral)	0.164	
		N	20	20

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman (Rho=0.324) donde presento una correlación positiva media y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión planeación y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Tabla 3: Relación Organización y Desempeño Laboral

Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS SEDACAJ SA, Cajamarca 2021

Correlaciones			
		Dimensión Organización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente	1.000	,474*
	de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.035
	N	20	20
	Coeficiente	,474*	1.000
	de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.035	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman (Rho=0.474) donde presento una correlación positiva media y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Tabla 4: Relación Dirección y Desempeño Laboral

Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS SEDACAJ SA, Cajamarca 2021

Correlaciones			
		Dimensión Dirección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente	1.000	,594**
	de correlación		
	Dimensión Dirección		
	Sig. (bilateral)		0.006
	N	20	20
	Coeficiente	,594**	1.000
Desempeño Laboral	de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.006	
	N	20	20

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

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021.

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman (Rho=0.594) donde presento una correlación positiva considerable y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.01$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión dirección y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Tabla 5: Relación Control y Desempeño Laboral

Determinar la relación que existe entre la dimensión control y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS SEDACAJ SA, Cajamarca 2021

Correlaciones			
		Dimensión Control	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente	1.000	,519*
	de correlación		
	Dimensión Control		
	Sig. (bilateral)		0.019
	N	20	20
	Coeficiente	,519*	1.000
Desempeño Laboral	de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.019	
	N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración en base a los resultados de la aplicación de la encuesta de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

De acuerdo a la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman (Rho=0.519) donde presento una correlación positiva considerable y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Tabla 6: Relación Gestión Administrativo y el desempeño Laboral

Gestión Administrativa y el desempeño laboral de los trabadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021.

OBJETIVO GENERAL

		Gestión Administrativa											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño Laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Indeciso	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	7	35.0%	0	0.0%	8	40.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	5	25.0%	5	25.0%	11	55.0%
Total		0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%	12	60.0%	5	25.0%	20	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021.

Se observó que de 20 trabadores de la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca 2021, 60% opino que se encuentra de acuerdo con la gestión administrativa, de los cuales se observó que el 35% opino de acuerdo con el desempeño laboral, mientras que un 25% opino totalmente de acuerdo. Asimismo, el 25% de los trabadores encontró totalmente de acuerdo con la gestión administrativa, de los cuales el 25% opino totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. De igual manera hay un 15% que opina indeciso con la gestión administrativa, de los cuales el 5% opina indeciso con el desempeño laboral, el 5% opina de acuerdo y finalmente el 5% totalmente de acuerdo.

Tabla 7: Relación Gestión Administrativa y Desempeño Laboral

Gestión Administrativa en la dimensión planeación y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

		Dimensión Planeación											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño Laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Indeciso	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	De acuerdo	0	0.0%	1	5.0%	6	30.0%	0	0.0%	1	5.0%	8	40.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	1	5.0%	6	30.0%	4	20.0%	0	0.0%	11	55.0%
Total		0	0.0%	3	15.0%	12	60.0%	4	20.0%	1	5.0%	20	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

Se observó que de 20 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca 2021, 60% opino que se encuentra indeciso con la gestión administrativa en la dimensión planeación, de los cuales se observó que el 30% opino de acuerdo con el desempeño laboral, mientras que al mismo tiempo un 30% opino totalmente de acuerdo. Asimismo, el 20% de los trabajadores encontró de acuerdo con la dimensión planeación, de los cuales el 20% opino totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. Además, el 15% de los trabajadores se encontró bajo la dimensión planeación, de los cuales el 5% opina indeciso con el desempeño laboral, el 5% opina de acuerdo y finalmente el 5% totalmente de acuerdo. De igual manera hay un 5% que opina totalmente de acuerdo con la dimensión planeación, de los cuales el 5% opina de acuerdo con el desempeño laboral.

Tabla 8: Relación Entre La Organizacional y El Desempeño Laboral
Gestión Administrativa en la dimensión organización y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

		Dimensión Organización											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño Laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Indeciso	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	5	25.0%	3	15.0%	0	0.0%	8	40.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	1	5.0%	1	5.0%	7	35.0%	2	10.0%	11	55.0%
Total		0	0.0%	1	5.0%	7	35.0%	10	50.0%	2	10.0%	20	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

Se observó que de 20 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca 2021, 50% opino que se encuentra de acuerdo con la gestión administrativa en la dimensión organización, de los cuales se observó que el 35% opino totalmente de acuerdo con el desempeño laboral, mientras que al mismo tiempo un 15% opino de acuerdo. Asimismo, el 35% de los trabajadores encontró indeciso con la dimensión organización, de los cuales el 25% opino totalmente de acuerdo con el desempeño laboral, el 5% opina indeciso y finalmente 5% totalmente de acuerdo. Además, el 10% de los trabajadores se encontró bajo la dimensión organización, de los cuales el 10% opina totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. De igual manera 5% que opina en desacuerdo con la dimensión organización, de los cuales el 5% opina totalmente de acuerdo con el desempeño laboral.

Tabla 9: Relación entre la dirección y el desempeño Laboral

Gestión Administrativa en la dimensión dirección y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

		Dimensión Dirección											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño Laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Indeciso	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	6	30.0%	1	5.0%	8	40.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	2	10.0%	8	40.0%	11	55.0%
	Total	0	0.0%	0	0.0%	3	15.0%	8	40.0%	9	45.0%	20	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

Se observó que de 20 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca 2021, 45% opino que se encuentra de acuerdo con la gestión administrativa en la dimensión dirección, de los cuales se observó que el 40% opino totalmente de acuerdo con el desempeño laboral, mientras que un 5% opino de acuerdo. Asimismo, el 40% de los trabajadores encontró de acuerdo con la dimensión dirección, de los cuales el 30% opino de acuerdo con el desempeño laboral y un 10% opino totalmente de acuerdo. De igual manera hay un 15% que opina indeciso con la dimensión dirección, de los cuales el 5% opina indeciso con el desempeño laboral, el 5% opina de acuerdo y finalmente el 5% totalmente de acuerdo.

Tabla 10: Relación Entre El Control y El Desempeño Laboral

Gestión Administrativa en la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

		Dimensión Control											
		Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Desempeño Laboral	Totalmente en desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	En desacuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Indeciso	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%
	De acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	7	35.0%	0	0.0%	8	40.0%
	Totalmente de acuerdo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	45.0%	2	10.0%	11	55.0%
Total		0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%	16	80.0%	2	10.0%	20	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca, 2021

Se observó que de 20 trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la EPS SEDACAJ SA Cajamarca 2021, 80% opino que se encuentra de acuerdo con la gestión administrativa en la dimensión control, de los cuales se observó que el 45% opino totalmente de acuerdo con el desempeño laboral, mientras que un 35% opino de acuerdo. Asimismo, el 10% de los trabajadores encontró totalmente de acuerdo con la dimensión control, de los cuales el 10% opino totalmente de acuerdo con el desempeño laboral. De igual manera hay un 10% que opina indeciso con la dimensión control, de los cuales el 5% opina indeciso con el desempeño laboral y finalmente el 5% totalmente de acuerdo.

4.2 Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos la presente investigación puede también comparar y discutir con las investigaciones de los antecedentes, por lo tanto se puede considerar que los resultados obtenidos en la hipótesis general se pudo comparar a través de la prueba estadística de correlación Spearman ($Rho=0.521$) donde presento una **correlación positiva considerable** y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Por lo que en la investigación de Sedano (2018) los resultados obtenidos muestran que en la investigación no experimental se determinó como principal conclusión que exista relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017 (Rho de Spearman 0,920, $p=0,000<0,05$).

Con respecto a nuestro estudio determinamos que la investigación tomada como contraste tiene resultados similares en la relación de ambas variables estudiadas.

Además, con respecto a la hipótesis específica 1, se determina la relación directa y significativa entre planeación y desempeño laboral de los trabajadores. Se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman ($Rho=0.324$) donde presento una **correlación positiva media** respecto a la

dimensión planeación con el desempeño laboral de la gerencia de administración y finanzas de la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021.

Posteriormente para la hipótesis específica 2, se determina la relación directa y significativa entre organización y desempeño laboral de los trabajadores. Se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman ($Rho=0.474$) donde presento una **correlación positiva media** respecto a la dimensión organización con el desempeño laboral de la gerencia de administración y finanzas de la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021.

Siguiendo con la hipótesis específica 3, se determina la relación directa y significativa entre dirección y desempeño laboral en los trabajadores. Se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman ($Rho=0.594$) donde presento una **correlación positiva considerable** respecto a la dimensión dirección con el desempeño laboral de la gerencia de administración y finanzas de la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021.

Finalmente, la última hipótesis específica 4 se determina la relación directa y significativa entre control y desempeño laboral en los trabajadores. Se aplicó la prueba estadística de correlación Spearman ($Rho=0.519$) donde presento una **correlación positiva considerable** respecto a la dimensión control con el desempeño laboral de la gerencia de administración y finanzas en la EPS Sedacaj S.A. de Cajamarca, 2021.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La investigación respalda señalar en cuanto al objetivo, se concluye que se obtuvo una correlación de Spearman ($Rho=0.521$) donde presento una correlación positiva considerable y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la variable gestión administrativa y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Para el objetivo 1, se concluye que tiene una correlación de Spearman ($Rho=0.324$) donde presento una correlación positiva media y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión planeación y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Para el objetivo 2, se concluye que tiene una correlación de Spearman ($Rho=0.474$) donde presento una correlación positiva media y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión organización y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Para el objetivo 3, se concluye que tiene una correlación Spearman ($Rho=0.594$) donde presento una correlación positiva considerable y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.01$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la

dimensión dirección y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Para el objetivo 4, se concluye que tiene una correlacion Spearman ($Rho=0.519$) donde presento una correlación positiva considerable y su significancia aproximada (Sig. Aprox. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo tanto, existe suficiente evidencia para poder afirmar que si existe relación entre la dimensión control y la variable desempeño laboral en la EPS SEDACAJ Cajamarca, 2021.

Recomendaciones

Referente a los resultados y conclusiones obtenidos, las recomendaciones son las siguientes:

Nuestra investigación obtuvo un resultado positivo, donde afirmativamente existe relación entre Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la EPS SEDACAJ S.A se recomienda mejorar el Manual de Organización y Funciones (MOF), donde se establezca el perfil del cargo a ocupar indicando las precisas competencias y habilidades sugeridas por la empresa.

Para la dimensión planeación, se sugiere definir mejor los objetivos y estrategias a mediano y largo plazo, por ejemplo: Inversión en tecnología como los sistemas informáticos

Para la dimensión organización, se propone dar mayor énfasis a las jerarquías estructuradas delimitando de una manera clara y concisa cada una de las actividades que desempeña cada colaborador; mejorando de esta manera la coordinación, comunicación y compromiso dentro de la organización.

Para la dimensión control se recomienda tomar en cuenta la evaluación del desempeño de 360 grados cada 3 meses para que de tal manera se logre un resultado más profesional y positivo ya que son ellos quienes ayudan a la organización a lograr las metas establecidas pues así identificar los posibles obstáculos que impide ejecutar las actividades de forma eficaz.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Caisa Montoya, S. J. (2014). *La Gestión Administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la Empresa Metalmeccanica "Alhice" en la ciudad de Ambato*. Ambato.
- Calderón Gavidia, A. (2017). *Gestión de recursos humanos para la satisfacción laboral de la empresa Garmen en Sants Barcelona - España, 2017*.
- Chiavenato. (2014). *Introduccion a ala teoria general de la administracion. Séptima Edición*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato. (2014). *Introduccion a la Teoria General de la Administracion. Quinta Edicion* . Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración. Septima Edicion*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2014). *INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN*. Colombia: Mc Graw - Hill interamericano.
- Chiavento, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edición*. Colombia: Mc Graw - Hill interamericana.
- Chiavento, I. (2014). *INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN*. Colombia: Mc Graw - Hill interamericano.
- Coulter, R. y. (2013). *Comportamiento Organizacional* . México: Prentice Hall, Copyright.
- Coulter, R. y. (2013). *Comportamiento Organizacional. 15a edición*. México: Copyright Pearson Education .
- Ferrer Salaverry, M. E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*.
- Molina Lopez, V. Z. (2015). *Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de los clientes en la asociación bosques verdes - exportadores de café de la provincia de San Ignacio Cajamarca*.

- Montalvan Jimenez, L. A. (2014). *Desempeño Laboral*. Mexico.
- Quintero, N., & Africano, N. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2014). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson .
- Rosado Naupa, A. R. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación, Cañete 2018*.
- Sánchez Piscocoya, S. A. (2019). *Gestión administrativa de los recursos materiales y económicos y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio Público, Cajamarca*.
- Sedano Sinche, M. A. (2018). *La gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, año 2017*.
- Serna López, Y., & Arévalo Mendoza, O. C. (2019). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero Lamas año 2016*.
- Veintimilla Pauta, E. N. (2016). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de las secretarias que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del cantón Pasaje*. Machala: Universidad Técnica de Machala.

ANEXOS

Anexo 1. Encuestas aplicadas

ENCUESTA PARA LA GESTION ADMINISTRATIVA

Buenos días/tardes, soy estudiante de la Upagu de la carrera de Administración de empresas y estoy realizando una encuesta para evaluar la investigación de mi tesis con el objetivo de conocer la opinión de la gestión administrativa que surge en los trabajadores de la EPS Sedacaj S.A. en el año 2020.

Instrucción: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un (X), la alternativa que crea conveniente a su experiencia laboral.

La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta, presenta el significado de la escala mencionada.

Escriba usted el número que más lo identifique y solo una alternativa por ítem.

SIEMPRE	5
CASI SEMPRES	4
ALGUNAS VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

1. Datos del encuestado

1.1 Sexo:
servicio:

1.3 Tiempo de

1.2 Edad:
instrucción:

1.4 Grado de

	GESTION ADMINISTRATIVA	5	4	3	2	1
	DIMENSION DE PLANIFICACIÓN					
1	¿Usted se siente a gusto con los procedimientos dentro de la empresa?					
2	¿Usted participo en la elaboración de la misión de la empresa?					

3	¿Usted participo en la elaboración de la visión de la empresa?					
4	¿Usted está de acuerdo con los valores establecidos en la empresa?					
5	¿A usted le reconocen sus logros en la empresa?					
6	¿La empresa plantea proyectos de mejora para alcanzar las metas?					
DIMENSION DE ORGANIZACIÓN						
7	¿Los directivos fomentan el trabajo en equipo al momento de realizar las labores?					
8	¿Usted organiza muy bien su tiempo para cumplir sus actividades?					
9	¿La empresa cumple y actualiza la estructura organizacional?					
10	¿Dentro de la empresa la administración tiene establecidas las jerarquías?					
DIMENSION DE DIRECCIÓN						
11	¿Para usted el liderazgo influye en el logro de los propósitos de la empresa?					
12	¿En la empresa se muestra empatía en los colaboradores?					
13	¿La empresa promueve motivación del personal para el alcance metas?					
14	¿Usted con qué frecuencia se siente motivado para trabajar?					
15	¿La empresa respalda a los equipos de trabajo al momento de tomar decisiones que ayuden al logro de objetivos?					
16	¿En la empresa usted siente una buena comunicación con sus superiores y compañeros?					
DIMENSION DE CONTROL						

17	¿La empresa cuenta con un órgano de control institucional?					
18	¿La empresa cuenta con un supervisor y salud en el trabajo?					
19	¿Respecto al directivo, cumple el registro del cumplimiento de normas?					
20	¿La empresa elabora el PAC correctamente?					

ENCUESTA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días/tardes, soy estudiante de la Upagu de la carrera de Administración de empresas y estoy realizando una encuesta para evaluar la investigación de mi tesis con el objetivo de conocer la opinión del desempeño laboral que surge en los trabajadores de la EPS Sedacaj en el año 2020.

Instrucción: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un (X), la alternativa que crea conveniente a su experiencia laboral.

La tabla mostrada para el desarrollo de la encuesta, presenta el significado de la escala mencionada.

Escriba usted el número que más lo identifique y solo una alternativa por ítem.

SIEMPRE	5
CASI SEMPRES	4
ALGUNAS VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

Datos del encuestado

1.1 Sexo:
servicio:

1.3 Tiempo de

1.2 Edad:

1.4 Grado de

instrucción:

	DESEMPEÑO LABORAL	5	4	3	2	1
	DIMENSION DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	¿Se siente a gusto con el puesto que desempeña dentro de la empresa?					
2	¿Estima que en su trabajo se busca la eficiencia en el desarrollo de sus labores?					
3	¿Se considera una persona creativa al momento de realizar sus actividades?					
4	¿Cree usted que sus compañeros buscan la eficacia en los resultados de las laborales a realizar?					
5	¿Evita conversaciones desagradables con sus superiores de la empresa?					
6	¿Busca información en otros para llevar a cabo una tarea o actividad?					
7	¿A usted le desanima los contratiempos?					
8	¿Usted con frecuencia suele planear y alcanzar sus labores diarios justo a tiempo?					
	DIMENSION DE CIVISMO					
9	¿Usted tiene ética dentro de la empresa?					
10	¿Cómo trabajador comunica sus necesidades laborales a la institución y son tomadas en cuenta?					
11	¿Los trabajadores muestran una buena actitud transparente laboral?					
12	¿Usted asume procesos formales en la empresa?					
13	¿Considera positivo el grado de compromiso de los colaboradores con la empresa?					
14	¿Cómo califica a sus compañeros de trabajo al momento de cumplir sus responsabilidades?					
15	¿Cataloga buena personalidad en la empresa?					
	DIMENSION FALTA DE PRODUCTIVIDAD					
16	¿Usted está conforme con las políticas de la empresa?					

17	¿Usted con qué frecuencia recibe capacitaciones o charla?					
18	¿Usted está conforme con su colaboración hacia la empresa?					
19	¿Usted tiene una buena flexibilidad de comunicación en la empresa?					
20	¿Usted comparte vivencias con los colaboradores dentro de la empresa?					

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia			VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA				
Problema general	Objetivos general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Rangos
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS Sedacaj Cajamarca en el año 2021?	Determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS Sedacaj Cajamarca en el año 2021	Existe relación directa y significativa entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores en la gerencia de administración y finanzas en la EPS Sedacaj Cajamarca, 2021	Planeación	Propósitos, estrategias y objetivos	1, 2, 3, 4, 5, 6	1) Nunca (2) Casi nunca	Bajo
			Organización	División de trabajo, coordinación y jerarquización	7, 8, 9, 10	(3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Medio Alto
			Dirección	Liderazgo, motivación y Comunicación	11, 12, 13, 14, 15, 16		
			Control	Evaluación y Medición	17, 18, 19, 20		
						VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	
			Desempeño de la tarea	Eficiencia y Eficacia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Escala de Medición 1) Nunca	Bajo Medio
			Civismo	Motivación, Comportamiento laboral y calidad de esfuerzo	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	(2) Casi nunca (3) Algunas veces	Alto
			Falta de productividad	Evaluación de desempeño, Retroalimentación y Habilidades de los colaboradores	16, 17, 18, 19, 20	(4) Casi siempre siempre	

Anexo 3. Formato de Juicio de Experto de la Variable Gestión Administrativa

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de experto para medir la variable 1: Gestión Administrativa

TITULO: “Relación de la Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS Sedacaj en el año 2021”

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Torres Correa, Yeferson Jhofreds

Navarro Cabrera, Erick Daniel

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	1	6	1	6	1	3	4	46	5	5	6	6	7	7	8	8	9	96
									6	1		1	6	1	6	1	6	1	6	1	
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	50	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10
		0	5	0	5	0	5	0	5	5		5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Esta formulado con															X					

	lenguaje apropiado																			
2.Objetividad	Esta expresado en directivas observables									X										
3.Actualidad	Adecuado al avance de la administración							X												
4.Organización	Contiene una estructura lógica																X			
5.Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																X			
6.Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los																	X		

	objetivos trazados																			
7.Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos											X								
8.Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores												X							
9.Metodologia	Cumple con los lineamientos Metodológicos																	X		
10.Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia														X					

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Buena

Firma del experto 

III.PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 72

Apellidos y Nombres: Gálvez Bautista, Rosario de Carmen

Lugar y fecha: Cajamarca, 12 de marzo de 2021

DNI: 40111210

Anexo 4. Formato de Juicio de Experto de la Variable Desempeño Laboral

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

INFORME: Juicio de experto para medir la variable 2: Desempeño Laboral

TITULO: “Relación de la Gestión Administrativa con el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas en la EPS Sedacaj en el año 2021”

AUTORES DEL INSTRUMENTO: Torres Correa, Yeferson Jhofreds

Navarro Cabrera, Erick Daniel

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	9
		6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	5	0	5	0	5	0	5	00

1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X	
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables												X							
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																	X		
4. Organización	Contiene una estructura lógica																			X
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																			X
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																			X
7. Consistencia	Utiliza suficientes												X							

	referentes bibliográficos																			
8.Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores													X						
9.Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos												X							
10.Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia															X				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: Muy buena



Firma del experto

III.PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 80

Apellidos y Nombres: Gálvez Bautista, Rosario de Carmen

Lugar y fecha: Cajamarca, 12 de marzo de 2021

DNI: 4011121