

22.8%

Resultados del Análisis de los plagios del 2023-11-13 20:06 UTC

9. TESIS YUSANY-DAMARIS[3802].pdf

Fecha: 2023-11-13 19:44 UTC

* Todas las fuentes 75 | Fuentes de internet 71 | Documentos propios 4

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27593/rios_oo.pdf	8.4%	83 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37840/delgado_cb.pdf?sequence=1&isAllowed=y	7.1%	79 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/80461/3/Shiguango_RMDC-SD.pdf.txt	7.2%	77 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69198/Laucata_AKJ-SD.pdf?sequence=1	6.8%	66 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18969/CUENCA_H.S.pdf	5.4%	61 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/72431/4/Tenazoa_HP-SD.pdf.txt	4.8%	55 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5192/AE-L_025.pdf?sequence=1&isAllowed=y	5.3%	62 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80224/Quispe_SJ-SD.pdf?sequence=1	4.8%	48 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26323/hilario_fa.pdf?sequence=1	3.9%	59 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/20.500.13077/622/ANALISIS DE LA GESTION ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y	3.9%	45 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	"5_Mnatilla y Rayco.pdf" fechado del 2023-11-08	3.5%	47 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/698/TESIS GESTION ADMINISTRATIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y	4.1%	54 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[12]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22082/Medrano_AJY.pdf?sequence=1	4.4%	43 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36386/Villamarín_BJG.pdf?sequence=1	3.8%	46 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125891/Huancas_MP-SD.pdf?sequence=1	3.3%	47 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	"2_TES-ELV-JHON.pdf" fechado del 2023-11-04	2.7%	44 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26868?locale-attribute=es	3.4%	34 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	www.grin.com/document/1012489	3.2%	38 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/12350/53.1017.AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2.9%	38 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	referencia.info/vufind/Record/PE_4a1a7435b5826742a83a6cd148afb35d/Description	3.1%	38 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10351/sanchez_vd.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2.9%	35 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3076411	2.4%	23 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262	1.9%	21 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124973/Gordillo_SMDC-SD.pdf?sequence=1	1.8%	23 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1663/BACHILLER - YENY CAJALEON RODRIGUEZ - UNIVERSIDAD PERUANA DE LA	1.5%	23 resultados

- [25]  repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69198
2.0% 25 resultados
- [26]  repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22863/1/T3604M.pdf
1.3% 22 resultados
- [27]  cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50969/LuisLopezJosue.pdf?sequence=1&isAllowed=y
1.0% 13 resultados
- [28]  library.co/article/discusión-resultados-existe-relación-significativamente-gestión-educativa.z125rv8y
1.0% 12 resultados
- [29]  ["7. Cusquisiban y Vargas.pdf" fechado del 2023-11-09](#)
0.4% 14 resultados
- [30]  repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2027/TESIS_OFICIAL.pdf?sequence=1
0.8% 12 resultados
- [31]  dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf
0.9% 18 resultados
- [32]  repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47484
0.8% 12 resultados
- [33]  www.gestiopolis.com/objetivos-propositos-investigacion-dialectica-ciencias-sociales/
0.5% 10 resultados
- [34]  ["8. DEPRESION Y APOYO FAMILIAR EN PACIENTES QUE ACUDEN AL PREVENTIVO LIGA CONTRA EL CÁNCER CAJAMARCA MAY](#)
0.3% 9 resultados
- [35]  [repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1807/TESIS-JUAREZ & SOLIS.pdf](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1807/TESIS-JUAREZ_%20SOLIS.pdf)
0.4% 11 resultados
- [36]  es.scribd.com/document/476203998/Luna-2015-Proceso-administrativo-P20-36
0.5% 5 resultados
- [37]  repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100357
0.5% 6 resultados
- [38]  virtual.urbe.edu/tesispub/0094671/cap03.pdf
0.5% 6 resultados
- [39]  [rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com/976976_bb3de6763ccb4169b7a16b4d836ae703.html#:~:text= 0.75 = Correlación positiva considerable. 0.90 =](https://rstudio-pubs-static.s3.amazonaws.com/976976_bb3de6763ccb4169b7a16b4d836ae703.html#:~:text=0.75=Correlaci3n%20positiva%20considerable.0.90=)
0.6% 13 resultados
 1 documento con coincidencias exactas
- [41]  renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3390346
0.3% 7 resultados
- [42]  dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7475532.pdf
0.4% 6 resultados
- [43]  repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12350
0.4% 5 resultados
- [44]  dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920596.pdf
0.4% 3 resultados
- [45]  repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74190
0.4% 7 resultados
- [46]  library.co/article/m3todo-deductivo-m3todos-de-investigaci3n.yr381n7y
0.4% 4 resultados
- [47]  www.yumpu.com/es/document/view/63144015/proceso-administrativo
0.4% 2 resultados
- [48]  support.minitab.com/es-mx/minitab/21/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/how-to/correlation/interpret-the-results/all-statistics-and-graphs/
0.3% 4 resultados
- [49]  caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/hernandez_s_j/capitulo3.pdf
0.3% 3 resultados
- [50]  repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30528
0.2% 3 resultados
- [51]  virtual.urbe.edu/tesispub/0107884/cap03.pdf
0.2% 2 resultados
- [52]  statologos.com/que-es-una-correlacion-debil/

	0.2%	3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [53]	virtual.urbe.edu/tesispub/0092660/cap03.pdf	0.2% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [54]	repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/184559/GUÍA INVESTIGACIÓN DESCRIPTIVA 2022.pdf	0.2% 4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [55]	estadisticacienciasocialesr.rbind.io/relación-entre-variables-los-fundamentos.html	0.2% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [56]	statologos.com/lo-que-es-una-fuerte-correlacion/	0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [57]	core.ac.uk/download/pdf/288157834.pdf	0.2% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [58]	www.euroinnova.edu.es/que-es-y-para-que-sirve-la-gestion-administrativa	0.0% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [59]	repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85050	0.2% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [60]	link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-24978-5_33	0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [61]	library.co/article/en-relación-al-cuarto-objetivo-especifico.yj71glmy	0.2% 4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [62]	virtual.urbe.edu/tesispub/0107916/conclu.pdf	0.2% 4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [63]	diferenciando.com/planeacion-organizacion-direccion-y-control/	0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [64]	virtual.urbe.edu/tesispub/0101110/cap03.pdf	0.2% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [65]	es.wikipedia.org/wiki/Correlación#:~:text=Se considera que dos variables,los de B y viceversa.	0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [66]	rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3843/1/Poveda-Fuentes-Francisco.pdf	0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [67]	economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html	0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [68]	diferenciando.org/diferencia-entre-administracion-y-gestion-empresarial/	0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [69]	virtual.urbe.edu/tesispub/0086143/conclu.pdf	0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [70]	explorable.com/es/la-correlacion-estadistica	0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [71]	library.co/document/qvpw3vgq-percepcion-acreditacion-institucional-educativa-instituto-superior-educacion-publico.html	0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [72]	scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000400003	0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [73]	www.coursehero.com/file/p9klarr/libertad-Promedio-de-los-cuadrados-F-Probabilidad-Valor-crítico-para-F-Filas/	0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [74]	sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/53686/documento_completo_...-cortazzo_catedra .pdf-pdf.pdf?sequence=1	0.0% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/> [75]	renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3426938	0.1% 1 resultados

74 páginas, 13889 palabras

Nivel del plagio: 22.8% seleccionado / 27.0% en total

263 resultados de 76 fuentes, de ellos 72 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía:

Considerar Texto

Detección de citas:

Reducir PlagLevel

Lista blanca: --

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración de Empresas

**“RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA EMPRESA IBERIA CAJAMARCA 2021”**

Bach. CHALAN CABRERA, DAMARIS YAQUELINE

Bachi. RUIZ BRICEÑO, ERY YUSANY

ASESOR: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Cajamarca – Perú

Abril - 2022

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



**Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas
Carrera Profesional de Administración de Empresas**

**“RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA IBERIA CAJAMARCA
2021”**

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

**CHALAN CABRERA, DAMARIS YAQUELINE
RUIZ BRICEÑO, ERY YUSANY**

ASESOR: Dr. Víctor Montenegro Díaz

Cajamarca – Perú

Abril - 2022

COPYRIGHT © 2022 by
Nombres y apellidos: Chalán Cabrera, Damaris
Nombres y apellidos: Ruiz Briceño, Yusany

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 DE LA EMPRESA IBERIA CAJAMARCA
2021”**

Presidente:	Dr. Victor Hugo Montenegro Díaz
Secretario:	Mg. Luis Felipe Velasco Luza
Vocal:	Mg. Anthony Rabanal Soriano
Asesor:	Dr. Victor Hugo Montenegro Díaz

DEDICATORIA

A:

Mis padres que siempre me apoyaron incondicionalmente y a mis humanos por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera de administración de empresas.

Damaris

Este trabajo lo dedico con todo mi corazón a Dios y a mis padres que nunca me dejaron sola, gracias a su dedicación que siempre me brindan y a sus oraciones que me tienen presente en ellas, a mis hermanos que gracias a su apoyo moral y económico que a cada momento estuvieron para mí.

Yusany

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradezco a Dios por permitirme realizar uno de los sueños más importantes en mi vida profesional, a mis maestros profesores quienes con dedicación y paciencia nos impartieron en sus clases conocimientos y compartieron su experiencia profesional, que me ha permitido enriquecer mi formación profesional.

Damaris

Agradezco a Dios por darme la fuerza y valentía para seguir cumpliendo mis sueños, a mis padres y compañeros de mi carrera por su apoyo y consejos que me ayudan a seguir adelante, a mis profesores que con su esfuerzo dedicación y compromiso que día a día nos brindan y que gracias a ellos somos artífices de nuestro éxito, a mis amigos que con su apoyo estoy cumpliendo uno de mis sueños que es obtener mi título en mi carrera de administración de empresas.

Yusany

RESUMEN

En la investigación titulada “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca-2021”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca-2021.

El tipo de investigación es no experimental, el nivel de investigación es correlacional. Para la medición de las variables se aplicó la técnica de la encuesta, a una muestra de veinte colaboradores de la empresa Iberia de Cajamarca a través de un cuestionario por cada variable y está conformado el primer cuestionario por veinte ítems y el segundo cuestionario conformado por también por veinte ítems de acuerdo con una escala de Likert, además las encuestas fueron validadas por el juicio de expertos.

Con respecto al análisis de datos, se evaluó cada una de las dimensiones de la variable gestión administrativa con la variable desempeño laboral, a través del paquete estadístico IBM SPSS versión 25, de donde se obtuvo un valor Rho de Spearman de 0.776 y un nivel de significancia Sig. Aprox. = 0.000, lo que demostró que si existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable gestión administrativa con el desempeño laboral.

Palabras claves: Gestión administrativa y desempeño laboral.

ABSTRACT

In the research entitled: Administrative Management and Labor Performance of the employees of the Iberia Cajamarca-2021 company, the general objective of the research was to determine the relationship between the administrative management and job performance of the employees of the Iberia Cajamarca-2021 company.

The type of research is non-experimental, the level of research is correlational. To measure the variables, the survey technique was applied to a sample of 20 employees of the Iberia de Cajamarca company through a questionnaire for each variable and the first questionnaire was made up of 20 items and the second questionnaire made up of 20 Items according to a Likert scale, in addition the surveys were validated by expert judgment.

Regarding the data analysis, each of the dimensions of the administrative management variable was evaluated with the work performance variable, through the statistical package IBM SPSS version 25, from which a Spearman's Rho value of 0.776 was obtained and a level was significance Sig. Approx. = 0.000, which showed that there is a very strong positive correlation between the administrative management variable and job performance

Keywords: job performance, processes, management.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INDICE.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS.....	xii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática	13
1.2 Formulación del Problema	15
1.2.1. Problema General	15
1.3. Objetivo de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General	16
1.3.2. Objetivos Específicos	17
1.4. Justificación de la Investigación	18
1.4.1. Teórico	18
1.4.2. Práctica	19
1.4.3. Metodológica.	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedente Teóricos	20
2.1.1. A nivel internacional	20
2.1.2. A nivel nacional	22
2.1.3. A nivel local	27
2.2 Bases teóricas	29
2.2.1 Teoría científica	29
2.2.2 Gestión administrativa	31
2.2.3 Desempeño laboral	39
2.3 Hipótesis	44
2.3.1 Hipótesis general	44
2.3.2 Hipótesis específico	44

2.4 Operacionalización de variables	45
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	46
3.1 Unidad de análisis, universo y muestra	46
3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación	47
3.3. Método de investigación	50
3.4. Técnicas e Instrumentos de investigación	51
3.5. Validez y confiabilidad	52
3.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.	54
3.7. Aspectos éticos de la investigación	56
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados	57
4.1.1 Resultados de análisis correlacional	57
4.1.2 Resultados de análisis descriptivo	62
4.2 Discusión	69
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
5.1 Conclusiones.....	72
5.2 Recomendaciones.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	75
ANEXOS.....	79

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables	45
Tabla 2 Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach	54
Tabla 3 Coeficiente del Alfa de Cronbach de la Primera Variable.....	54
Tabla 4 Coeficiente del Alfa de Cronbach de la Segunda Variable.....	54
Tabla 5 Grado de relación según coeficiente de correlación.....	58
Tabla 6 Correlación objetivo general.....	58
Tabla 7 Correlación del primer objetivo específico.....	59
Tabla 8 Correlación del segundo objetivo específico.....	60
Tabla 9 Correlación del tercer objetivo específico.....	61
Tabla 10 Correlación del cuarto objetivo específico.....	61
Tabla 11 La relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca – 2021.....	62
Tabla 12 La gestión administrativa en la dimensión de planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca – 2021.....	63
Tabla 13 La gestión administrativa en la dimensión de organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca – 2021.....	63
Tabla 14 La gestión administrativa en la dimensión de control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca – 2021.....	64
Tabla 15 Estadísticos descriptivos de gestión administrativa.....	65
Tabla 16 ANOVA Bidireccional: Promedio de gestión administrativa, según tipo de dimensión.....	66
Tabla 17 Análisis de Varianza.....	66
Tabla 18 Estadísticos descriptivos de desempeño laboral.....	68
Tabla 19 ANOVA Bidireccional: Promedio del desempeño laboral, según tipo de	

dimensión.....	68
Tabla 20 Análisis de Varianza.....	69
Tabla 21 Matriz de consistencia.....	79

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación entre variables	49
Figura 2. Gestión administrativa. Elaborado en base a los datos de la encuesta...	65
Figura 3. Desempeño laboral. Elaborado en base a los datos de la encuesta.....	68

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

1.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el mundo de la economía mundial se considera el éxito de las empresas, por lo tanto, existe un contacto de manera directa entre el éxito de una empresa y el desarrollo económico de un país. Ahora bien, la función de la mano de obra viene a ser un recurso fundamental en el desarrollo y crecimiento de una empresa, su desempeño, y permanencia desarrolla criterios para desarrollarse como una empresa competitiva.

Es decir que las empresas tienen bien claro que la calidad es un requisito con carácter primordial, con una fuerte orientación a otorgar beneficios al cliente y también ofreciendo un servicio de calidad, por lo tanto, es necesario crear un sistema que exprese una buena gestión administrativa y desde luego que siempre se tenga que evaluar para plasmar procesos de mejora continua en beneficio de los clientes,

Claro está, que las fortalezas de las empresas es la organización y estructuración y en la coordinación en cada uno de los procesos administrativos; en este sentido la buena utilización de sus métodos en su organización permite economizar recursos y garantizar el éxito de la empresa.

Lo que lleva a asumir que el desarrollo económico de una sociedad y del mundo en general estará dependiendo de estos factores tan importantes en una empresa.

Además, las empresas para seguir manteniendo su vigencia es de

mucha importancia el desempeño laboral en todos los ámbitos de la empresa y que debe estar relacionada con la responsabilidad social como parte de la política de la empresa.

El afán de alcanzar estándares propios del éxito como estrategia lo orienta a que se asuma primordialmente y se considere el desempeño laboral óptimo de los colaboradores hasta convertirse en parte esencial de la cultura organizacional de la empresa. Por lo tanto, en las organizaciones empresariales el cumplimiento de las diferentes actividades de los colaboradores está relacionado con el desempeño laboral ya que a nivel nacional aún falta una mayor aceptación de asumir una buena evaluación y selección de los colaboradores por lo que muchos de ellos asumen trabajo que no están en relación con su vocación, asimismo para lograr una buena gestión de la empresa se tiene que poner en marcha orientaciones a fortalecer la política que realizan los gerentes para mantener una mejora continua de parte de los colaboradores para un buen desempeño laboral y lograr una buena gestión de procesos que haya cumplido y logrado que sea una empresa competitiva en el mercado.

Al considerar el desempeño laboral se debe asumir la debida importancia con el fin de mejorar la productividad y la eficacia para poder lograr cada uno de los objetivos y metas que la empresa asume para posicionarse con éxito.

Al asumir un desempeño laboral en las empresas se asume las competencias, destrezas y habilidades desarrolladas en sus actividades

diarias de cada colaborador. Por lo tanto cada empresa debe realizar las respectivas evaluaciones con el fin de mejorar y alcanzar un nivel óptimo en el desempeño de los colaboradores.

Finalmente, hoy en la actualidad el mundo globalizado donde se vive las empresas debe tener o deben presentar una gran calidad en su desempeño, tanto en empresas dedicadas a la fabricación y comercialización de productos. Respecto a estas variables tales como: gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa en estudio no hay antecedentes que se haya realizado investigaciones sobre la repercusión y la importancia que tiene para la permanencia de la empresa estudiada y liderar en el mercado. Siendo una razón que invita a desarrollar y realizar este estudio con intención de dar la mejora en la calidad en el servicio en la Empresa Iberia en la ciudad de Cajamarca y así mantenerlos en el mercado. Además, se tiene en cuenta de que el desempeño y bienestar del personal depende mucho del desarrollo de la empresa para el fortalecimiento.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la dimensión

planeación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la dimensión organización con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la dimensión dirección con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la dimensión control con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión planeación con el desempeño laboral en los colaboradores de la

empresa Iberia Cajamarca 2021.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión organización con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión dirección con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión control con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórico

Los resultados de la presente investigación de gestión administrativa y desempeño laboral son importantes para el crecimiento de mejora para la empresa Iberia y servirán de ayuda a los miembros y colaboradores en función de mejorar su forma de planificación, organización, integración de personal para la realización de su trabajo.

Es decir que los colaboradores deben obtener los resultados sobre su tareas y rendimiento para que cambien su manera de realizar sus actividades para un buen desempeño. Además, enfocar sus visiones y ganas de hacer crecer

su negocio aportando también al desarrollo de la empresa.

1.4.2. Práctica

La investigación permitirá a los directivos mejorar sus procesos y estrategias para superar dificultades y debilidades que estos pueden identificar a medida de sus actividades que se les puede presentar, ya si lograr una gestión administrativa de calidad para mejorar el desempeño laboral y servir como apoyo a otros profesionales para realizar y que pueda servir de provecho para que puedan mejorar proporciones.

También está considerado que la investigación al ser presentada a la empresa Iberia es para fortalecer la gestión, donde se pueda ver que es de vital importancia para la empresa Iberia el desempeño de cada uno de sus colaboradores; además con los aportes de la investigación se pretende alcanzar la recolección de información para la empresa.

1.4.3. Metodológica.

Los métodos, técnicas y procedimientos e instrumentos que se emplearán en dicha investigación se aplicarán a través del uso de la encuesta como técnica y como instrumento se hará a través del cuestionario, como también se darán a conocer su valides con la ayuda del juicio de expertos; así, se pretende medir el nivel en la que se trabaja para conocer los desenvolvimientos de cada colaborador.

Por lo tanto, el buen desarrollo de investigación ayuda a que la información recopilada será para la búsqueda de soluciones para la empresa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente Teóricos

2.1.1. A nivel internacional

Para considerar a nivel internacional las investigaciones realizadas y que son consideradas como antecedentes se tiene en cuenta las siguientes:

Según Morarles (2021) en la investigación titulada Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil - Ecuador, 2021. Afirma que el objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos en Guayaquil-Ecuador, 2021. La investigación es aplicada, y correlacional, presenta un diseño cuantitativo, se tabularon los resultados de forma numérica. La variable independiente es: Gestión administrativa, cuyas dimensiones fueron: mejoramiento de infraestructura, adquisición de maquinarias estructura organizativa y planificación; mientras que la variable dependiente fue: Desempeño laboral y sus dimensiones fueron: Calidad de trabajo, responsabilidad, compromiso institucional y liderazgo. Luego de aplicar el instrumento de investigación que fue el cuestionario a 150 trabajadores de la empresa Dvsantos en la ciudad de Guayaquil, y de procesar los datos en el programa estadístico SPSS, se obtuvo que el coeficiente de Pearson fue de 0,985, con un nivel de significancia de

0,01; la prueba de confiabilidad en el Alfa de Cronbach fue 0,978; es decir que la gestión administrativa tiene una correlación alta y fuerte frente al desempeño laboral de los trabajadores; con lo cual se acepta la hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos en Guayaquil, 2021.

De acuerdo con Serna & Arévalo (2018). en su tesis titulada “la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agropecuaria lamas” nos habla sobre el crecimiento empresarial depende de variables, siendo la responsabilidad social empresarial como norma y respeto a la ley de la empresa que buscan tener estándares de calidad cuidando el medio ambiente y al cliente. Se elaboró el diseño cualitativo porque estudia la realidad desde su naturaleza implícita, para interpretar los fenómenos que tiene para las personas implicadas. Se utilizó técnicas como las entrevistas observación directa, foto-video-referencias-que describe actividades, hábitos que procesan en el día a día las personas.

Según Caisas (2014) nos hace un análisis en su tesis titulada “La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “alhice” de la ciudad de Ambato”, la empresa “alhice” se dedica a la producción y comercialización de muebles metalmecánicos, se encuentra ubicada en la ciudad de Ambato en la

actualidad la empresa carece de un modelo de gestión que ayude a mejorar el desempeño laboral lo que se ve la necesidad de crear un proceso de gestión administrativa. Por tal razón el presente trabajo está 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 contribuya 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 en las que 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 misma que permiten viabilizar de una manera eficiente el desarrollo de la investigación.

2.1.2. A nivel nacional

Con respecto a las investigaciones desarrolladas a nivel nacional se puede considerar las siguientes:

Considerando a Lozano (2021) en la investigación titulada Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021. Afirma que la Sociedad Beneficencia de Chiclayo uno de los problemas es la gestión

administrativa y desempeño laboral ya que los trabajadores desconocen el procedimiento administrativo, ocupando puestos sin tener conocimiento del cargo, falta de rendimiento y capacidad al ejercer sus labores haciendo que la entidad tenga una deficiente gestión administrativa y desempeño laboral, razones suficientes que conllevaron a realizar el presente estudio cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021, el tipo de estudio fue aplicado con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 57 trabajadores a quienes se les aplicó 2 cuestionarios obteniéndose información relacionada sobre la gestión administrativa y desempeño laboral cuyo resultado tuvo una correlación positiva muy alta, rechazando la hipótesis nula y aceptando la relación de las variables, concluyendo mediante la prueba correlacional de Spearman se consiguió un coeficiente de 0,991, lo afirma que existe correlación positiva muy alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021; por lo tanto cuando la gestión administrativa es eficiente entonces el desempeño laboral será también eficiente.

De acuerdo con Llontop (2019), afirma que la investigación denominada “Gestión administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de Operaciones de Media Networks Latin América S.A.C, Lima 2019”, tiene como objetivo de determinar la relación entre la

Gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia de Operaciones en dicha entidad empresarial. En ese sentido se refiere a esta investigación corresponde al tipo básico, con diseño no experimental, desarrollándose en un nivel correlacional y corte transversal. Así mismo la población es de 47 colaboradores y la muestra está constituida por 42 colaboradores de la Gerencia de operaciones. Se aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable de estudio con aplicación de escala de Likert., se utilizó el software de análisis estadístico SPSS para verificar y confirmar los resultados a través de coeficiente Rho Spearman con una correlación positiva baja de 0.334. Finalmente se concluye que si existe correlación entre las variables de estudio gestión administrativa y desempeño laboral.

De acuerdo con Percca (2018) nos hace un análisis de las variables “determinación de la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de acora” se realizó un estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral, se aplicó un tipo de investigación descriptivo-correlacional de diseño no experimental en el cual participaron 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora, aplicándose una muestra censal no probabilística, se utilizó como instrumento cuestionarios tanto para los procesos administrativos, así como para el desempeño laboral; los resultados evidencian que si existe una correlación positiva considerable entre los

procesos administrativos y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Acora, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.819^{***}$, lo que significa que a muy adecuados procesos administrativos se generan un desempeño laboral alto.

Según Arellano (2018) en su tesis titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel-Pasco, 2018”. El trabajo de investigación que se presenta a continuación se realizó en la unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)-Pasco y tiene como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Pasco, 2018. Cuya razón de estudio fue la necesidad de conocer aspectos muy relevantes en relación a la gestión pública y a las condiciones de trabajo con las que cuentan el personal de la institución de estudio. A esta causa se ha empleado como método de estudio el diseño correlacional-transversal, de tipo no experimental, empleándose como instrumento el cuestionario que se aplicó a 25 funcionarios administrativos, que son la muestra identificada de manera intencional de la misma manera se aplicó la prueba de normalidad de los datos para muestras pequeñas que corresponde a Shapiro wilk obteniendo un resultado que presenta una distribución normal, lo que implica una distribución paramétrica que para este caso se emplearan los estadísticos de prueba correlación Pearson de student. De la aplicación de la prueba de hipótesis se han alcanzado los valores $r=0.780$ y el valor

$t=6,141$ de las variables empleadas para esta prueba de hipótesis y teniendo como referencia al valor crítico 1,96 representada en el gráfico de las curvas de Gauss, se concluye con aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula determinando entonces que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Pasco 2018.

Según Cajo (2018) presenta su investigación titulada “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego 2018” nos indica que este tipo descriptivo y enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. La población de la investigación estuvo constituida por 60 trabajadores y la muestra fue determinada de manera probabilística obteniendo un resultado de 52 personas. Para recolectar los datos respecto al comportamiento de la variable Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, se eligió como técnica de recolección de datos la encuesta y se empleó como instrumento de recolección de datos un cuestionario el cual estuvo constituido por 18 ítems con escala de valoración de Likert. El análisis de resultado se realizó mediante el empleo de codificación y tabulación de información, una vez que la información fue tabulada y ordenada se sometió a un proceso de análisis y/o tratamiento mediante técnicas de carácter estadístico. La presentación de resultados fue mediante tablas y gráficos, posteriormente para contrastar la hipótesis se aplicó la técnica estadística Chi cuadrado, demostrando la hipótesis general donde el (V1) Gestión Administrativa se relaciona directamente y

positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego. Finalmente, e presenta conclusiones y recomendaciones como propuesta de estudio.

2.1.3. A nivel local

Además, la puesta en conocimiento de las investigaciones realizadas a nivel local son las siguientes:

Navarro y Torres (2021) en la investigación titulada, 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 202, afirma que 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 ultimo para determinar la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. 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 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 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.

Según Ferrer (2017) presenta su investigación titulada “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016” el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial Cajamarca, 2016. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 121 trabajadores de la municipalidad Cajamarca. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de

Cronbach que salió muy alta en ambas variables 0,935 para la variable gestión administrativa y 0,926 para la variable desempeño laboral. Con referencia al objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad de Cajamarca, 2016, se concluye que el Rho de Spearman es 0,776 donde existe una fuerte relación positiva es decir que existe una relación directa y significativa entre el proceso administrativo y el desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

Es de consideración y de importancia resaltar la relación de las variables gestión administrativa que surgió como menester en los primeros tiempos desde la realidad del hombre cuando las personas vieron la necesidad de reunirse para ejecutar las tareas de supervivencias, tomar determinaciones, dirigir los bienes, recolectar alimento, etc., por lo cual los cimientos administrativos mantuvieron su principio en la antigüedad. A pesar de que la administración como instrucciones referentemente nuevas, los hechos históricos de lo que se pensaba de la administración es que es muy antigua, debido que nace con el hombre mismo, ya que a cada momento ha surgido la necesidad de acordar lo que se va realizar, toma de decisiones y de ponerlas en práctica. Según Henry Fayol fue el originario quien expuso una teoría general de la administración, puesto que se le considera el padre de la administración moderna y en las cuales aportó los 14 principios primordiales de la administración.

El autor Anzola (2002) nombra que “gestión administrativa radica en todos los

movimientos que se plantea para los acuerdos que se deben dirigir con el trabajo grupal, puesto que la forma en la cual se manejan para alcanzar las metas y objetivos con el apoyo de los colaboradores y a través de su buen desenvolvimiento de las actividades que realizan en función a los cuatro procesos administrativos

Se considera al desempeño laboral de los colaboradores un aspecto de vital importancia para las organizaciones hoy en día, por lo tanto, si le damos la mirada atrás, así como la compañía ha ido avanzando con el suceder de la historia, se va visto como también los procedimientos de desempeño de los colaboradores han ido cambiando.

2.2.1 Teoría científica

De acuerdo a Taylor quien dio a conocer su teoría y desarrollo el avance en crecimiento desde una posición que pone realce en las actividades y el sentido en la organizacional que se centra en la estructura únicamente puntual. El método se enfoca en la división, su pensamiento de estructura se basa en el reemplazo de procedimientos experimental por sistema científico y se basa en duración y desplazamientos. Comprende al hombre como un homo economicus y las participaciones son los inicios fundamentales de la administración tales como: planeación, organización, control y ejecución. El objetivo de esta teoría es el incremento de la eficiencia empresarial a través del crecimiento de la productividad. Los atractivos vienen a ser la retribución por las actividades realizadas de los colaboradores.

2.2.2 Gestión Administrativa

Según González, (2016) nos enseña que la palabra administrativa se origina del latín “ad” que significa dirección y “minister” que significa subordinación u obediencia, por lo tanto, se puede traducir como “aquel que realiza una función bajo el mando de otro”. La administración es un proceso muy particular, consiste en las actividades de la planeación, organización, dirección y control desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos señalados, el recurso que se pueda captar de seres humanos u otros recursos American management no habla de la administración es la actividad por la cual se obtiene determinados resultados a través de esfuerzo y la cooperación de otros ya sea externos e internos aportan a la mejora continua de la empresa.

2.2.2.1 Importancia.

Según Osorio (2018) es importante llevar una buena administración ya que esta que transmite validez al trabajo de las personas. En la cual también genera apoyo para conseguir mejor equipo, materia, recurso económico y mejor conexión con las personas.

2.2.2.2 Ventajas

Tener esclarecido la finalidad de los objetivos.

Mejorar la primera fase de la planeación.

Modelos transparentes para el control.

Incremento de los incentivos motivacionales.

2.2.2.3 Desventajas

Exigencia sobre los colaboradores.

Aprobación por objetivos incompatibles.

Dar el seguimiento a los documentos rigurosamente de las metas que bien podrían ser no aprobados.

2.2.2.4 Características

De acuerdo con González (2016) en la administración de identifica determinadas características.

- a. Universalidad. La realidad de toda organización en la administración se aplica en toda empresa social existente ya sea privada, sean nacionales e internacionales y de todos los giros y tamaño
- b. Especificidad o propósito. El conocimiento administrativo tiene un carácter específico, dado que es un medio efectivo para lograr que se haga el trabajo, por lo consecuente no puede confundirse con otras disciplinas afines.
- c. Unidad temporal. Los procesos administrativos se integra por etapas, fases, elementos que en el transcurso del tiempo se están aplicando, es decir, no cabe el aislamiento su forma de dinamismo de la administración que abarca todas sus partes que forman para su mejora continua.

- d.** Unidad jerárquica o amplitud del ejercicio. La administración se ejerce en todos los niveles de organismo social, vertical y horizontal.
- e.** Interdisciplinaria. La administración es semejante a todos aquellos conocimientos relacionados con la eficacia y eficiencia del trabajo.
- f.** Valor instrumental. La administración es el medio para alcanzar un fin.
- g.** Flexibilidad. Contempla un margen de holgura para satisfacer las expectativas del organismo social en la que se realiza.

2.2.2.5 Principios

Para (Fayol, 2019) nos habla sobre los 14 principios que tiene la administración.

- a.** División del trabajo. Los colaboradores de la empresa tienen la manera distinta de desarrollar su trabajo y descubrir sus habilidades en la que más destaca para que así se pueda ubicar en el área adecuada, esto se basa en las experiencias.
- b.** Autoridad y responsabilidad. El alto mando que esta persona pueda tener un cierto riesgo de quizá tomar decisiones apresuradas, por otro lado, las buenas decisiones hacen que la empresa tenga un buen funcionamiento y claro con las responsabilidades que tenga, esto hace que los colaboradores internos tengan el respeto hacia sus directivos.

- c. La disciplina. Este principio es importante porque acá se identifica la obediencia y muchos valores primordiales, por lo que se puede decir que es el secreto para una buena convivencia entre todos.
- d. Unidad de mando. Importante este principio para cada trabajador que pueda adquirir ordenes sobre las actividades que cada uno de ellos realice, es importante recalcar y dar a conocer a las empresas que tengan en cuenta sobre este principio en la cual tener un a una sola persona quien pueda hacer o dar el mando a los trabajadores; porque si hay varias personas que estén dando el mando, esto puede generar una confusión en los trabajadores y entrar en problemas.
- e. Unidad de dirección. Los responsables o encargados de la dirección son lo sumo para la supervisión y el crecimiento en las actividades establecidas.
- f. Subordinación del interés individual al general. Las empresas de diferente tamaño existen varias clases de conveniencias de la organización. Esta estrategia está orientada hacia las metas de la empresa y esta debe ser respetable por cada uno de los trabajadores.
- g. Remuneración. Para las empresas es importante que los colaboradores tengan la motivación y sean muy beneficioso ya sea en los incentivos en la que deben ser equitativo y razonable

con respecto a su aporte de los trabajadores tomando en cuenta sus resultados de su trabajo.

- h.** Jerarquía. Para este principio se puede resaltar que el organigrama tiene que estar bien elaborado para la correcta distribución de puestos o áreas de trabajo donde se da a conocer los niveles en la que la persona pueda elaborar sus actividades.
- i.** Centralización. Fayol propone este principio que involucra una manifestación de potestad que debe dirigir, a la hora de la toma e decisiones esta debe ser equitativamente repartida sobre las empresas con alto volumen de negocio y trabajadores para el correcto funcionamiento.
- j.** Orden. Los trabajadores deben tener los recursos y procedimientos para la ejecución proporcionada en cada función que se lo han de conceder. Sobre todo, es bueno mantener el orden a cada uno de las disposiciones para poder asegurar un buen entorno laboral.
- k.** Equidad. Se trata de que los trabajadores tengan el mismo trato sin preferencias en cada instante con igualdad sin tener nada que ver de qué lugar vengan o que costumbre tengan, se debe ubicar de acuerdo a sus talentos y habilidades para que se pueda desarrollar como profesional en su ámbito de trabajo.

l. Estabilidad. Este principio es importante para los trabajadores que los jefes tomen en cuenta que no es bueno la excesiva rotación de sus puestos de trabajo a otros.

m. Iniciativa. Es importante la determinación de cada integrante, para poder conducir y validar su trabajo.

Espíritu de cuerpo. Para este caso la actividad realizada se hace en equipo para que pueda haber una cooperación en todos los puntos de vista.

2.2.2.6 Funciones

Según Fayol (2019) nos habla de la teoría clásica de la administración hace toda empresa o tipo de negocio u organización para conseguir su eficiencia se debe seguir estos tipos de funciones. En su libro Fayol destaca que toda organización debe optar por una serie de funciones básicas, que son las siguientes.

a. Funciones técnicas. Estas funciones de las empresas son fundamentales para tener una buena producción del producto o servicio que esta ofrece para que la empresa sea productiva.

b. Funciones comerciales. Esta función se basa en las actividades que se realiza, esto es de vital importancia para la productividad que la empresa pueda llegar a ser eficiente.

- c. Funciones financieras. En esta función se habla sobre el papel muy importante que el administrador juega evitando y dando el seguimiento a los aportes.
- d. Funciones de seguridad. En esta función se hace la aclaración del bienestar de los trabajadores y de la empresa para su buen funcionamiento.
- e. Funciones contables. Se hace referencia a los costos, inventarios y otros.
- f. Funciones de administración. Es la que se encarga de la revisión y regulación de las funciones anteriormente habladas.

2.4.2.7 Dimensiones

Para (González, 2016) las dimensiones de la gestión administrativa son las siguientes.

- a. Planeación. La administración se clasifica en dos etapas, la mecánica que se integra por las fases de la planeación y organización y la dinámica que forma por las fases de dirección y control. Este proceso también es la que da inicio y es la base de los demás procesos administrativos, está también determinada que quiere ser la empresa, donde se va establecer, cuando va a iniciar sus actividades y como lo va lograr.
- b. Organización. Este proceso se trata de un grupo de personas con una meta en común unidos por un conjunto de relaciones y responsabilidades que esta es la más importante donde se

puede organizar los recursos de la empresa. Esta es una función que persigue obtener un fin en cual efectuar una serie de actividades y luego coordinar para lograr las metas propuestas comunes.

c. Dirección. Este proceso es de vital importancia porque es aplicable realmente a la administración. A este proceso de la administración, algunos personajes que lo conocen como liderar, ser guía y llevar el mando; como también ejecutar como parte de implementar. Este proceso se conoce también como el centro de vida de los procesos administrativos que le da las actividades que cada trabajador de manera eficiente.

d. Control. Este proceso es la última fase del proceso administrativo, el cual viene lo que hizo en la planeación, organización y dirección. Esta es una etapa primordial en la administración dado que, aunque una empresa cuente con planes efectivos, una estructura organizacional correcta y una dirección eficiente, los encargados no podían identificar cual es la situación de la empresa si no existe una forma que se pueda verificar e informar si los que ocurre en la empresa van de acuerdo con los objetivos planteados.

Además, los indicadores que se consideran para cada dimensión son:

Planeación

Metas

Objetivos

Organización

Grupo de personas

Relaciones y responsabilidades

Dirección

Liderazgo

Ejecución

Control

Planes efectivos

Estructura organizacional

2.2.3 Desempeño laboral.

Según Chiavenato (2000) “es de manera en que se comporta el trabajador en la búsqueda de objetivos determinados, este establece la estrategia de las personas individualmente para lograr los objetivos”. Es un procedimiento para dar un seguimiento y ver que tan triunfante ha sido una estructura (o un individuo un proceso) para lograr sus responsabilidades y finalidad empresarial. Es usual a nivel grupal a medida del beneficio laboral que brinda una valoración con respecto a la culminación del propósito estratégico a nivel individual (Judge, 2013).

2.2.3.1 Características

Según Flores (2008) las características del desempeño laboral

corresponden a todas las inteligencias, técnicas y capacidad que se espera que una persona pueda dedicarse y demuestre al desenvolverse su trabajo dentro de una estructura.

- a. Flexibilidad.** Esta referida a poder mantener la existencia en diferentes entornos y con diferentes remuneraciones, obligaciones de las personas en una empresa” Flores (2008).
- b. Según Chiavenato (2000)** “la flexibilidad es la competencia y poder darles solución a los problemas y defenderse de forma adaptable a la imposición de la totalidad”. Es poder aplicar, la competencia que tienen las personas de poder adaptarse a los cambios sin dañar a la eficacia y productividad de las estructuras.
- c. Comunicación.** Es la capacidad de manifestar ideas de manera positiva ya sea por persona o grupal, de acuerdo al lenguaje o terminología establecido por las compras.
- d. Iniciativa.** Esta referida a la intención de poder influir en los acontecimientos que se producen para poder lograr los objetivos, es decir poder provocar o crear situaciones en lugar de aceptar lo que se establece en su entorno.
- e. Conocimiento.** Es de nivel alcanzado de conocimientos técnicos o profesionales en áreas de trabajo relacionadas con las funciones que el colaborador realiza dentro de la organización.

- f. Trabajo en equipo. Es la capacidad de las personas de desenvolverse eficazmente en equipos o grupos de trabajo para alcanzar metas y objetivos dentro de las organizaciones donde se desenvuelven.
- g. f) Desarrollo de talentos. Desarrollo de destrezas y capacidades de los miembros de equipo, a través de la planificación de actividades de desarrollo efectivo relacionado a los actuales cargos con los futuros.

2.2.3.2 Ventajas

Según Chiavenato (2000) determina las siguientes ventajas.

- a. Sencillo de poder comprender y de adaptar
- b. Aparición y poder resumir los factores y evaluar
- c. Reducir el trabajo y analizar el registro
- d. Resultados constantes y analizados
- e. Aplicar fácil y no exige preparación de evaluar
- f. Aplicar al supervisor y visibilizar el contenido de los puestos bajo obligación y la competencia, entendimiento que exige.

2.2.3.3 Desventajas

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral presenta las siguientes desventajas:

- a. No es adaptable, se ajusta a la herramienta y no a las características al ser evaluado.

- b. Determina a distorsiones e interferencias personales y evaluarlos
- c. Disponer en el ámbito y estandarizar
- d. utilizar métodos y ordenar estadísticas
- e. manifiesta resultados condescendientes o exigentes

2.2.3.4 Dimensiones

Para Judge (2013) las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes:

- a. Capacidad laboral: es una competencia laboral que manifiesta en las disposiciones que realiza el colaborador en una organización expresada a través de su experiencia, inteligencia incompetencia o capacidad que reflejan en su área de trabajo.
- b. Desenvolvimiento: capacidad de involucrarnos en el crecimiento de la disposición y destrezas que un colaborador mejora a través de la confianza directa y abierta; en la que los colaboradores se conocerán así mismo se podrán conllevar al bienestar social y excelencia personal.
- c. Eficacia: se define de qué manera hacer las cosas correctas, es decir, acciones del ambiente laboral que se desarrollarán para que la empresa logre alcanzar sus metas y objetivos. Ser personas que logren sus objetivos utilizando el menor de los recursos y esto les permitirá tener un control y medir el desempeño personal de cada colaborador.

- d. Perfil del trabajador: determinado a través del comportamiento y características que presenta la persona que trabaja dentro de una organización, su forma de comportar está orientado a la edad, sexo o identificación con la empresa.
- e. Compromiso laboral: se define como el grado en el que un trabajador se identifica en una empresa y por sus objetivos y las ganas de trabajar para la empresa, y desea mantener las condiciones en la misma. Así como un alto de poder involucrarse con el puesto, que es identificarse con el puesto y que tiene mucho que ver con las motivaciones de parte de la empresa que tiene para con el trabajador.

Además, los indicadores que se consideran para cada dimensión son:

Capacidad laboral

Conocimiento

Habilidades

Desenvolvimiento

Aptitudes

Comunicación directa y abierta

Eficacia

Alcanzar los objetivos

Desempeño individual

Perfil del trabajador

Comportamiento

Características

Compromiso laboral

Organización y sus metas

involucramiento

2.3 Hipótesis

2.2.1 Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca.

2.5.2 Hipótesis específico

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión planeación con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca.

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión organización con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca.

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión dirección con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca.

Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión control con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca.

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 1
Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Variable 1 Gestión Administrativa	La administración es un proceso muy particular, consiste en las actividades de la planeación, organización, dirección y control desempeñados para terminar y alcanzar los objetivos señalados. Chiavenato (2016)	Es la forma de como una organización trabaja en conjunto con sus colaboradores para llegar a una meta en común	Planeación	Metas	1,2,3
			Organización	Objetivos	4,5
				Grupo de personas	6,7
			Dirección	Relaciones y responsabilidades	8,9
Variable 2 Desempeño Laboral	En general a nivel de toda la empresa la forma de medir sus capacidades, habilidades dentro de ella, es en la que cada trabajador colabora con la información en las evaluaciones de su desempeño individual. (Judge, 2013)	Son las habilidades, destrezas, actitud que una persona o integrante de una organización aporta, por lo tanto, el trabajador debe estar motivado para mejorar la productividad de la empresa.	Capacidad laboral	Conocimiento	1,2
			Desenvolvimiento	Habilidades	3
				Aptitudes y destrezas	4,5
			Eficacia	Comunicación	6,7
Variable 2 Desempeño Laboral	En general a nivel de toda la empresa la forma de medir sus capacidades, habilidades dentro de ella, es en la que cada trabajador colabora con la información en las evaluaciones de su desempeño individual. (Judge, 2013)	Son las habilidades, destrezas, actitud que una persona o integrante de una organización aporta, por lo tanto, el trabajador debe estar motivado para mejorar la productividad de la empresa.	Perfil del trabajador	Alcanzar los objetivos	8,9
				Desenvolvimiento laboral	10,11
			Comportamiento laboral	Comportamiento	12,13,14
				Características	15,16
Variable 2 Desempeño Laboral	En general a nivel de toda la empresa la forma de medir sus capacidades, habilidades dentro de ella, es en la que cada trabajador colabora con la información en las evaluaciones de su desempeño individual. (Judge, 2013)	Son las habilidades, destrezas, actitud que una persona o integrante de una organización aporta, por lo tanto, el trabajador debe estar motivado para mejorar la productividad de la empresa.	Comportamiento laboral	Organización y metas	17,18
				Involucramiento	19,20

Nota: elaboración en base a la revisión sistemática.

CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Unidad de análisis, universo y muestra

3.1.1 Unidad de análisis

Para el investigador Arias (2020) afirma que la unidad de análisis es el objeto de estudio de la investigación de donde se producen los datos o la información para el respectivo análisis.

Con respecto a la presente investigación esta referida a la empresa IBERIA de Cajamarca y la respectiva unidad de observación esta referida a los colaboradores de la empresa.

3.1.2 Universo

El investigador Chávez, (2007) conceptúa a la población como el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados. De esta forma nos da a entender que la población está conformada por un conjunto de características y estratos que diferencia a los sujetos unos de otros.

Según Mejía (2005) la población y el universo tiene las mismas características por lo que a la población se le puede llamar universo.

Con respecto a la población en la empresa IBERIA de Cajamarca, está conformada por veinte colaboradores.

3.1.3. Muestra

La muestra censal está conformada por veinte colaboradores, siendo una muestra no probabilística por conveniencia que según, Sampieri (2014) una muestra no probabilística por conveniencia es la elección de

los elementos que no dependen de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

3.2 Tipo, nivel y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

Al considera a Tamayo (2012), acerca de la forma de investigación aplicada se le denomina activa o dinámica y se encuentra ligada a la pura ya que depende de sus descubrimientos y aportes teóricos, es el estudio o aplicación de la investigación a problemas concretos en circunstancias o características concretas, esta forma de investigación a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías.

Además, de acuerdo con Ralat (2015) se le denomina una investigación pura o teórica debido que se origina en un marco teórico y permanece en él. Su objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contractarlo con ningún aspecto practico.

Es decir que teniendo en cuenta la respectiva finalidad se puede considerar como una investigación aplicada lo que afirma de manera correcta Salinas (2012) que expone que la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio.

3.2.2 Nivel de investigación

Esta investigación su nivel es correlacional Baptista (2014). De acuerdo con Este nivel de estudio su finalidad es conocer cuál es su comportamiento de una variable como también conocer cómo se comporte las variables que tiene relación. Este tipo de estudio mide las dos o más variables están correlacionadas cuando al variar una variable la otra también varía. Lo cual esta correlación puede ser positiva o negativa, positiva los sujetos con altos valores en una variable tienden a mostrar bajos valores en la otra variable. Por lo tanto, este estudio evalúa el grado de relación existente entre dos variables.

Es así como, el presente estudio tiende a considerarse de un nivel de investigación correlacional y según el investigador Arias (2020) dicha investigación tiene como finalidad llegar a conocer la relación existente y el respectivo grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, variables en una determinada muestra.

Finalmente se puede afirmar que la investigación realizada es también es descriptiva ya que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández 2014)

3.2.3 Diseño de Investigación

De acuerdo con la manipulación, la investigación es no experimental transversal porque dentro de la misma no existe manipulación alguna de

ambas variables. Sampieri (2003) nos dice que el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo que dura la recolección de datos, estos son diseño transversal, donde se obtiene los datos en una sola oportunidad dada. La investigación es no experimental cuando la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar de forma intencional las variables.

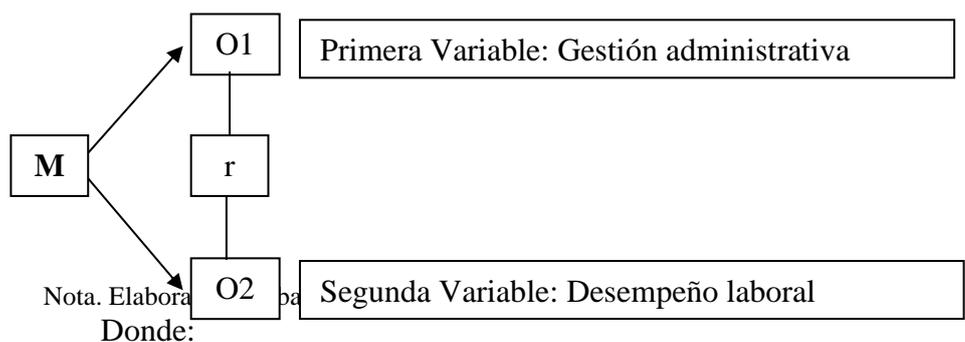
También se puede considerar que la investigación desarrollada tiene el diseño transversal o transeccional, debido a que el investigador solo considera en dicho estudio un único momento de tiempo.

Para Bernal (2020) las investigaciones son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un determinado momento.

Por lo tanto, se podría afirmar que sería una fotografía del mismo instante o un determinado momento del fenómeno que es el objeto de estudio.

Luego también es de vital importancia tener en cuenta la relación existente entre las dos variables.

Figura 1
Relación entre variables



O1 = Observación de la Variable 1

O2 = Observación de la Variable 2

M = Muestra

r = Correlación entre las dos variables

3.3 Método de investigación

Para fundamentar el método de investigación se considera tres métodos como el método deductivo, inductivo e hipotético deductivo.

Por lo que se considerará lo que está expresado por Bernal (2020) donde afirma que:

- a. **Método hipotético deductivo:** que consiste en un desarrollo de un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y buscar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con hechos.
- b. **Método deductivo:** dicho método toma las conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. Es decir que el método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etc, de aplicación universal y de comprobada validez, para poder aplicarlos a soluciones o hechos de carácter particular.
- c. **Método inductivo:** Con respecto a este método se considera la existencia de un razonamiento para obtener conclusiones que tiene su origen en hechos particulares los que son aceptados como válidos, para llegar a conclusiones de carácter general.

3.4 Técnica e instrumento de investigación

3.4.1 Técnica

La técnica que se empleará para la recolección de información en la presente investigación será la encuesta.

Según Thompson (2010) establece que la encuesta es uno de los métodos más utilizados en la investigación de mercados porque permite obtener amplia información de fuentes primarias.

4.4.2 Instrumento

Hernández (1997) afirma que el cuestionario es el instrumento más utilizado para la recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas con las que se medirán las variables.

El instrumento que se realizará para la recolección de datos será la forma de cuestionario.

La estructura del cuestionario para la primera variable de gestión administrativa está determinada por cuatro dimensiones como la planeación, organización, dirección y el control con sus respectivos indicadores determinando un total de veinte ítems.

Con respecto a la segunda variable desempeño laboral se considera cinco dimensiones como la capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia, perfil del trabajador y el comportamiento laboral, con sus respectivos indicadores por lo que se determinó veinte ítems.

Cada cuestionario considera la escala de Likert de la siguiente manera:

Siempre (5)

La mayoría de veces	(4)
Algunas veces	(3)
Casi nunca	(2)
Nunca	(1)

3.5 Validez y confiabilidad

3.5.1 Validez

Considerando a Muñoz (2016) afirma que la validez del instrumento es el respectivo grado en que las técnicas de recolección de datos buscan medir las variables en estudio.

Para la investigación desarrollada se considera que el instrumento llamada cuestionario está debidamente validado por el juicio de tres expertos.

Es decir que de acuerdo con Hurtado (2012) la validación por el juicio de expertos es una técnica que se utiliza para calcular el índice de validez del constructo, basada en la correspondencia teórica entre los ítems de las respectivas sinergias del evento y, de esta manera, apoyar la definición de la cual se parte

3.5.2 Confiabilidad

Al tener en cuenta la confiabilidad se puede afirmar de acuerdo a Muñoz (2016) el cual expresa que es la coherencia existente entre los datos en información obtenida.

Dicha confiabilidad está relacionada con la técnica y con el instrumento utilizando en la investigación para poder obtener resultados de manera

consistente y real.

Es así como según Godoy (2022) afirma que el alfa de Cronbach es una medida utilizada para poder evaluar la confiabilidad y la perspectiva consistencia interna de los ítems de una encuesta. Según el mismo autor se puede describir como una medida que está estrechamente relacionado de los elementos del instrumento usado para recoger los datos.

Pero se necesita conocer la fórmula para poder obtener el alfa de Cronbach, por lo que según Pérez (2014) lo exprese de la siguiente forma:

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

Donde:

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = Es el número de ítems

S_i^2 = Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems

Luego se tiene en cuenta los respectivos criterios de interpretación que están relacionados para poder determinar el Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Criterios de interpretación el coeficiente del Alfa de Cronbach

Mayor a 0.9	Excelente
Mayor a 0.8 - 0.9	Bueno

Mayor a 0.7 - 0.8	Aceptable
Mayor a 0.6 - 0.7	Cuestionable
Mayor a 0.5 - 0.6	Pobre
Menor a 0.5	Inaceptable
Nota. Propuesta de Pérez (2014)	

De acuerdo con los resultados del instrumento utilizado en la investigación el Alfa de Cronbach de las variables son:

Variable 1: Gestión administrativa

Tabla 3
Coeficiente del Alfa de Cronbach de la Primera Variable

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	20

Nota. Resultado de Alfa de Cronbach

Variable 2: Desempeño laboral

Tabla 4
Coeficiente del Alfa de Cronbach de la Segunda Variable

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	20

Nota. Resultado de Alfa de Cronbach

3.6 Técnica de procesamiento y análisis de datos

3.6.1 Técnica de procesamiento

Para el respectivo procesamiento de los datos se asumió que es necesario aplicar la encuesta para cada una de las variables en estudio en la Empresa Iberia en la ciudad de Cajamarca, por lo que se pudo solicitar el espacio y tiempo necesario para la respectiva aplicación de la encuesta. Luego se determino la importancia de elaborar una base de datos con el uso del programa Microsoft Excel en una hoja de cálculo.

3.6.2 Análisis de datos

Una vez obtenido los datos de la aplicación de la encuesta para las dos variables en una hoja de cálculo se procedió a utilizar el programa estadístico informático SPSS versión 25, donde se pudieron realizar las tablas para expresar la estadística descriptiva y las tablas para mostrar las respectivas correlaciones a través del Rho de Spearman,

a. Estadística inferencial:

Para los datos de estadística inferencial se utilizó el de correlación de Rho Spearman, usando el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Por lo tanto, el coeficiente de correlación de Spearman, ayuda a conseguir una relación de agrupación entre ambas variables. Asimismo, se calcula con una serie de rangos entregados que sus valores son del 0 a 1, en la cual, el valor 0 es el valor que nos indica no correlación y el valor 1 nos indica una correlación alta o correlación perfecta.

b. Estadística descriptiva:

Los datos alcanzados fueron examinados a través de los cuadros estadísticos descriptivos de frecuencia para obtener los datos, ordenar y comentar la información obtenida.

3.7. Aspectos éticos de la investigación

3.4.1. Gerencia ética para el desarrollo

A medida en que ha ido evolucionando en lo económico, en función al

desempeño de cada colaborador que generan productividad para la empresa está que llevaba y lleva de manera necesaria al crecimiento en la sociedad empresarial. Ferrer (2004).

3.4.2. Ética profesional.

Es frecuente relacionar la ética a normas, trabajos y cargos que se obligan para conducir la manera de comportarse que lleva a muchos indicadores a una buena gestión administrativa. En función a esta realidad según, (Camacho, 1995).

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. Presentación, análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se representará los datos obtenidos del manejo de las variables, habiéndose aclarado la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral al examinarlos y comentar.

4.1 Resultados de análisis correlacional

Esta referida a la utilización del coeficiente de correlación del Rho de Spearman,

De acuerdo con los investigadores Elorza y Medina (1999), determina que el Rho de Spearman, viene a ser una medida de asociación, pero de carácter lineal que utiliza los rangos, los números de orden, de cada grupo de sujetos y además comparas los respectivos rangos.

Además, es útil la aplicación de Rho de Spearman porque da a conocer el grado de asociación entre ambas variables.

Ahora bien, es también necesario considera la siguiente fórmula:

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

Siendo:

r_s = correlación de rango de Spearman

d = la diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

x_i = rango de sujetos i con respecto a una variable

Además, es de fuerza mayor considerar que el coeficiente de correlación de rango de Spearman se puede determinar la puntuación desde -1.0 hasta +1.0.

Tabla 5
Grado de relación según coeficiente de correlación

Rango	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
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+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

Nota. Elaboración propia, basada en Hernández y Fernández (1998)

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca-2021.

Tabla 6
Correlación objetivo general

		Variable 1 Gestión Administrativa	Variable 2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	1,000	,776**
	a	.	,000
		20	20
	Desempeño Laboral	,776**	1,000
		,000	.
	N	20	20

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

Nota: elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021.

De acuerdo con la encuesta se puede comprobar la hipótesis del objetivo general se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.776$) donde

presentó una correlación positiva muy fuerte y su significación aproximada (Sig. 0.000) siendo menor que el nivel de significancia ($=0.01$), por lo tanto, se puede decir que si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

Primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión planeación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca-2021.

Tabla 7
Correlación del primer objetivo específico

		Dimensión 1 Planeación	Variable 2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,787**
		N	20
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,787**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

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

Nota: elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021

De acuerdo con la encuesta se puede comprobar la hipótesis del primer objetivo específico se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.787$) donde presentó una correlación positiva muy fuerte y su significación aproximada (Sig. 0.000) siendo menor que el nivel de significancia ($=0.01$), por lo tanto, se puede decir que si existe relación entre gestión administrativa en la dimensión de planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

Segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la gestión

administrativa en la dimensión organización con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa iberia Cajamarca-2021.

Tabla 8
Correlación del segundo objetivo específico

		Dimensión 2 Organización	Variable 2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,624**
		N	,003
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	,624**
		N	,003

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

Nota: elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021

De acuerdo con la encuesta se puede comprobar la hipótesis del segundo objetivo específico se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho =0.624) donde presentó una correlación positiva considerable y su significación aproximada (Sig. 0.003) siendo menor que el nivel de significancia (=0.01), por lo tanto, se puede decir que si existe relación entre la gestión administrativa en la dimensión de organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

Tercer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión dirección con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca-2021.

Tabla 9
Correlación del tercer objetivo específico

		Dimensión 3 Dirección	Variable 2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,749**
		N	,000
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	,749**
		N	1,000

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

Nota: elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021

De acuerdo con la encuesta se puede comprobar la hipótesis del tercer objetivo específico se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman (Rho =0.749) donde presentó una correlación positiva muy fuerte y su significación aproximada (Sig. 0.000) siendo menor que el nivel de significancia (=0.01), por lo tanto, se puede decir que si existe relación entre gestión administrativa en la dimensión de dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

Cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión control con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca-2021.

Tabla 10
Correlación del cuarto objetivo específico

		Dimensión 4 Control	Variable 2 Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,724**
		N	,000
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	20
		Sig. (bilateral)	,724**
		N	1,000

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

Nota: elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021

De acuerdo con la encuesta se puede comprobar la hipótesis del cuarto objetivo

específico se aplicó la prueba estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.724$) donde presentó una correlación positiva muy fuerte y su significación aproximada (Sig. 0.000) siendo menor que el nivel de significancia ($=0.01$), por lo tanto, se puede decir que si existe relación entre gestión administrativa en la dimensión de control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

4.2 Resultados de análisis descriptivo

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación desarrollada se tiene en cuenta el análisis descriptivo, lo que son expresados en las siguientes tablas de acuerdo con los objetivos planteados:

Tabla 11
La relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca – 2021.

		Variable 1 Gestión administrativa											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable 2 Desempeño laboral	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	16,7%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	33,3%	3	50,0%	5	83,3%
	Total	0	0,0%	1	16,7%	0	0,0%	2	33,3%	3	50,0%	6	100,0%

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa IBERIA Cajamarca 2021.

Se observa y de acuerdo con los resultados se han obtenido en base a los veinte encuestados que son los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca, en la primera variable de gestión administrativa se obtiene que un 16.7% casi nunca, luego un 33.3% con la mayoría de veces y un 50% siempre. Asimismo, en la segunda variable de desempeño laboral existe un 16.7% que se refiere a la mayoría de veces, pero un 83.3% opinó siempre.

Tabla 12
La gestión administrativa en la dimensión de planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca – 2021.

		Dimensión 1 Planeación											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable 2 Desempeño laboral	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	1	16,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	16,7%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	50,0%	2	33,3%	5	83,3%
	Total	0	0,0%	1	15,3%	0	0,0%	3	50,0%	2	34,7%	6	100,0%

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa IBERIA Cajamarca 2021.

Se observa y de acuerdo con los resultados se han obtenido en base a los veinte encuestados que son los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca, en la primera variable de gestión administrativa en la dimensión planeación se obtiene que un 15.3% casi nunca, luego un 34.7% con siempre y un 50% la mayoría de veces. Asimismo, en la segunda variable de desempeño laboral existe un 16.7% que se refiere a la mayoría de veces, pero un 83.3% opinó siempre.

Tabla 13
La gestión administrativa en la dimensión de organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca – 2021.

		Dimensión 2 Organización											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable 2 Desempeño laboral	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	La mayoría de veces	1	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	0	0,0%	3	60,0%	4	80,0%
	Total	1	20,0%	0	0,0%	1	20,0%	0	0,0%	3	60,0%	5	100,0%

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa IBERIA Cajamarca 2021.

Se observa y de acuerdo con los resultados se han obtenido en base a los veinte encuestados que son los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca, en la primera variable de gestión administrativa en la dimensión organización se obtiene

que un 20% nunca, luego un 20% con algunas veces y un 60% con siempre. Asimismo, en la segunda variable de desempeño laboral existe un 20% que se refiere a la mayoría de veces, pero un 80% opinó siempre.

Tabla 14
La gestión administrativa en la dimensión de control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca – 2021.

		Dimensión 4 Control											
		Nunca		Casi nunca		Algunas veces		La mayoría de veces		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Variable 2 Desempeño laboral	Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	La mayoría de veces	0	0,0%	1	20,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%
	Siempre	0	0,0%	0	0,0%	1	20,0%	0	0,0%	3	60,0%	4	80,0%
	Total	0	0,0%	1	20,0%	1	20,0%	0	0,0%	3	60,0%	5	100,0%

Nota: Elaboración en base a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa IBERIA Cajamarca 2021.

Se observa y de acuerdo con los resultados se han obtenido en base a los veinte encuestados que son los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca, en la primera variable de gestión administrativa en la dimensión de control se obtiene que un 20% casi nunca, luego un 20% con algunas veces y un 60% con siempre. Asimismo, en la segunda variable de desempeño laboral existe un 20% que se refiere a la mayoría de veces, pero un 80% opinó siempre.

Variable Gestión Administrativa

Tabla 15
Estadísticos descriptivos de gestión administrativa

Satisfacción al cliente	Media	Desviación Estándar	Mediana	Mínimo	Máximo
Planeación	4.14	1.069	5.00	2	5
Organización	4.00	1.673	5.00	1	5
Dirección	4.43	0.976	5.00	3	5

Control	4.00	1.414	5.00	2	5
---------	------	-------	------	---	---

Nota. Datos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Empresa Iberia Cajamarca 2021

En la tabla N 11, se presenta la variable como resultado de las veinte encuestas aplicadas a los colaboradores de la Empresa Iberia, que miden y describen la gestión administrativa en las dimensiones de planeación, organización, dirección y control; a través de la estadística descriptiva se han analizados los datos sin extraer inferencias sobre la población.

Como resultados se encontró que la dimensión más dominante de la variable es dirección con una media de 4.43 y una desviación estándar de 0.976, seguido de la dimensión planeación de respuesta con una media de 4.14 y una desviación estándar de 1.069, luego la dimensión organización con una media de 4.00 y una desviación estándar de 1.673, y finalmente la dimensión control con una media de 4,00 y una desviación estándar de 1.414.

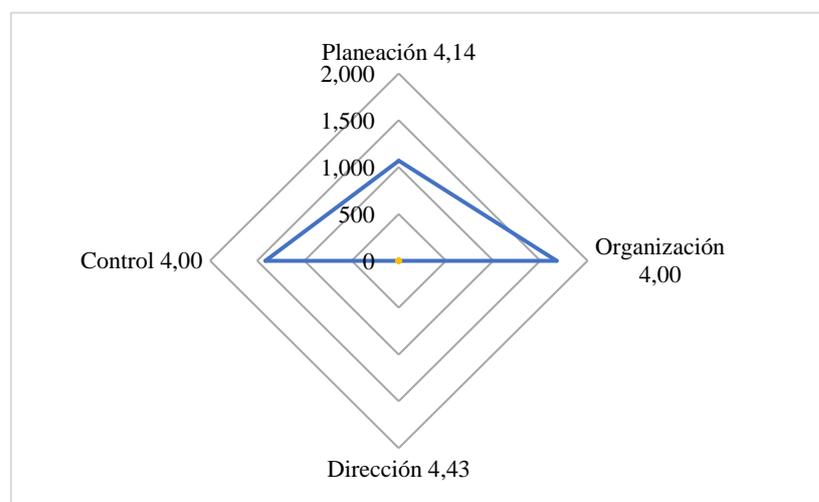


Figura 2.

Gestión administrativa. Elaborado en base a los datos de la encuesta

ANOVA Bidireccional: promedio de la variable gestión administrativa, según dimensiones propuestas

Se considera el poder contrastar las medias de las cuatro dimensiones analizadas en la presente investigación, se determinó, que los promedios obtenidos para cada dimensión son los mismos. Si es así, la pertinencia de los clientes no es factor que

determine el tipo de la gestión administrativa.

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$H_1 =$ Al menos una media es diferente

Regla de decisión: Rechazar la H_0 , si $p - \text{valué} < \alpha$ ($\alpha = 0.05$).

Tabla 16

ANOVA Bidireccional: Promedio de gestión administrativa, según tipo de dimensión.

Análisis de varianza de un factor

Grupos	Cuenta	Suma	Promedio	Varianza
Planeación	20	503	25.15	24.7657895
Organización	20	404	20.20	17.7473684
Dirección	20	521	26.05	18.3657895
Control	20	631	31.55	37.4184211

Nota. Datos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Empresa Iberia 2021

Tabla 17

Análisis de Varianza

Origen de las variaciones	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Promedio de los cuadrados	F	Probabilidad	Valor crítico para F
Entre grupos	1297.8375	3	432.6125	17.6042353	8.98E-09	2.72494392
Dentro de los grupos	1867.65	76	24.5743421			
Total	3165.4875	79				

Nota. Datos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Empresa Iberia 2021

Decisión: Como $P - \text{Valué} = 17.0042353 > \alpha = 0.05$, se acepta la H_0 ; por lo tanto, si existe similitud estadísticamente significativa entre los promedios obtenidos para las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Variable Desempeño laboral

Tabla 18

Estadísticos descriptivos de desempeño laboral

Satisfacción al cliente	Media	Desviación Estándar	Mediana	Mínimo	Máximo
Capacidad laboral	13,71	2,690	5.00	8	16
Desenvolvimiento	18,57	1,618	5.00	17	21
Eficacia	19,00	3,162	5.00	13	23
Perfil del trabajador	22,86	1,864	5.00	21	26
Comportamiento laboral	18,86	2,116	5.00	15	22

Nota. Datos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Empresa Iberia Cajamarca

En la tabla N 18, se presenta la variable como resultado de las veinte encuestas aplicadas a los colaboradores de la Empresa Iberia, que miden y describen el desempeño laboral en las dimensiones de capacidad laboral, desenvolvimiento, eficacia, perfil del trabajador y comportamiento laboral; a través de la estadística descriptiva se han analizados los datos sin extraer inferencias sobre la población.

Como resultados se encontró que la dimensión más dominante de la variable es perfil del trabajador con una media de 22.86 y una desviación estándar de 1.864, seguido de la dimensión eficacia de respuesta con una media de 19.00. y una desviación estándar de 3.62, luego la dimensión comportamiento laboral con una media de 18.86 y una desviación estándar de 2.116, además la dimensión desenvolvimiento con una media de 18.57 una desviación estándar de 1.618 y finalmente la dimensión capacidad laboral con una media de 13.71 y una desviación estándar de 2.690

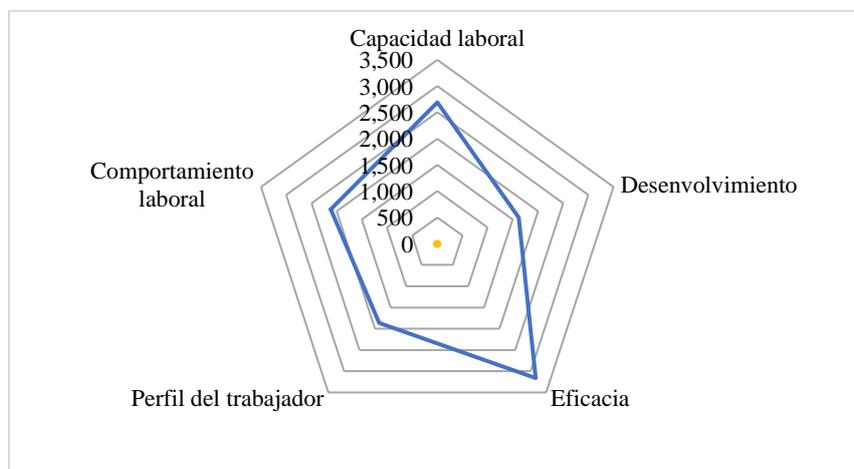


Figura 3.

Desempeño laboral. Elaborado en base a los datos de la encuesta

ANOVA Bidireccional: promedio de la variable desempeño laboral, según dimensiones propuestas

Se considera el poder contrastar las medias de las cinco dimensiones analizadas en la presente investigación, se determinó, que los promedios obtenidos para cada dimensión son los mismos. Si es así, la pertinencia de los clientes no es factor que determine el tipo de desempeño laboral.

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$$

$$H_1 = \text{Al menos una media es diferente}$$

Regla de decisión: Rechazar la H_0 , si $p - \text{valué} < \alpha$ ($\alpha = 0.05$).

Tabla 19

ANOVA Bidireccional: Promedio del desempeño laboral, según tipo de dimensión. Análisis de varianza de un factor

Grupos	Cuenta	Suma	Promedio	Varianza
Capacidad laboral	20	315	15.75	5.35526316
Desenvolvimiento	20	416	20.8	5.01052632
Eficacia	20	423	21.15	8.45
Perfil del trabajador	20	518	25.9	8.83157895
Comportamiento laboral	20	417	20.85	6.55526316

Nota. Datos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Empresa Iberia 2021

Tabla 20

Análisis de Varianza

Origen de las variaciones	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Promedio de los cuadrados	F	Probabilidad	Valor crítico para F
Entre grupos	1031.94	4	257.985	37.7142033	7.3062E-19	2.46749362
Dentro de los grupos	649.85	95	6.84052632			
Total	1681.79	99				

Nota. Datos de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Empresa Iberia 2021

Decisión: Como $P - \text{Valué} = 37.7142033 > \alpha = 0.05$, se acepta la H_0 ; por lo tanto, si existe similitud estadísticamente significativa entre los promedios obtenidos para las dimensiones de la variable desempeño laboral

4.2 Discusión

Considerado la investigación de Morarles (2021) la investigación “Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos Guayaquil - Ecuador, 2021” y de acuerdo al objetivo general donde la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Dvsantos en Guayaquil-Ecuador tiene como resultado un coeficiente de Pearson fue de 0,985, con un nivel de significancia de 0,01 demostrando una correlación alta y fuerte.

Luego la investigación de Serna, Y & Arévalo, O (2018) con la investigación “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lamas” afirma que el crecimiento empresarial depende de variables, utilizándose técnicas de entrevista, la observación directa, etc que describe actividades, hábitos de las personas.

Además, Caisas (2014) en la investigación “La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “ALHICE que existen errores en la gestión administrativa, siendo necesario un plan estratégico para mejorar el desempeño laboral.

Se suma la investigación de Lozano (2021) “Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021” donde se acepta la relación de las variables, con una correlación de Spearman ($R=0,991$) existiendo una correlación positiva muy alta donde se afirma que si la gestión administrativa es buena desempeño laboral será también eficiente.

Se cuenta también Llontop (2019), con la investigación “Gestión

administrativa y desempeño laboral en la Gerencia de Operaciones de Media Networks Latin América S.A.C, Lima 2019”, donde se determinó que, los resultados con el coeficiente Rho Spearman con una correlación positiva baja de 0.334, concluyendo que si existe correlación entre las variables.

Luego, Percca (2018) desarrolló la investigación “La determinación de la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acora” con un coeficiente de correlación de Pearson de ($R=0.819$), lo que significa que existe relación alta.

Se suma la investigación de Arellano (2018) “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Pasco, 2018”. De acuerdo con la prueba de correlación de Student con valores $r=0.780$ y el valor $t=6,141$ de las variables empleadas determinando que existe relación entre las variables.

Cajo (2018) con la investigación “Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego 2018” con un Chi cuadrado de 31.94, demostrando en la hipótesis general que las variables se relacionan de manera directa y positiva entre las variables.

Asimismo, Navarro y Torres (2021) en la investigación “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 2022” que se obtuvo un valor Rho Spearman ($Rho=0.521$), presentando una correlación positiva considerable, afirmando una relación entre las variables.

El aporte de Ferrer (2017) con la investigación “Gestión

Administrativa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016” el objetivo general de la investigación determina que existe relación entre las variables, donde se encuentra un Rho de Spearman es 0,776 implicando una fuerte relación positiva entre las variables

Finalmente comparando los resultados obtenidos en las investigaciones anteriores se puede afirmar con certeza que también existe una relación entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral donde se obtuvo una correlación positiva muy fuerte con Rho de Spearman ($Rho = 0.776$), permitiendo demostrar la hipótesis

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

De acuerdo con la investigación desarrollada se llega a las siguientes conclusiones:

Según con el objetivo general se determinó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021. Con una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.776$), donde se observó la significancia bilateral ($Sig. = 0.000$) siendo menor que el nivel de significancia ($= 0.01$), por lo tanto, se puede decir que si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

Respecto al primer objetivo específico: se determinó que la correlación de la gestión administrativa en la dimensión planeación con el desempeño laboral, presentaron una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.787$), donde se observó la significancia bilateral ($Sig. = 0.000$) siendo menor que el nivel de significancia ($= 0.01$), por lo tanto, se puede decir que si existe relación entre gestión administrativa en la dimensión de planeación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

Respecto al segundo objetivo específico: se determinó que la correlación de la gestión administrativa en la dimensión organización con el desempeño laboral, si presentaron una correlación positiva considerable ($Rho = 0.624$),

donde se observó la significación bilateral (Sig. = 0.003) siendo menor que el nivel de significancia ($=0.01$) por lo tanto, se puede concluir que si existe relación entre la gestión administrativa en la dimensión de organización y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

Respecto al tercer objetivo específico: se determinó que la correlación de la gestión administrativa en la dimensión dirección con el desempeño laboral, si presentaron una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.749$), se observó la significación bilateral (Sig. = 0.000) siendo menor que el nivel de significancia ($=0.01$), por lo tanto, se concluye que si existe relación entre gestión administrativa en la dimensión de dirección y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia

Respecto al cuarto objetivo específico: se determinó que la correlación de la gestión administrativa en la dimensión control con el desempeño laboral, si presentaron una correlación positiva muy fuerte ($Rho = 0.724$), se observó la significación bilateral (Sig. = 0.000) siendo menor que el nivel de significancia ($=0.01$), por lo tanto, se concluye que si existe relación entre gestión administrativa en la dimensión de control y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia.

5.2 Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede considerar las siguientes recomendaciones que deben ser de utilidad para empresa Iberia:

Considerando los resultados obtenidos entre la relación de las dos variables en estudio se debe mantener dicha correlación fuerte con la elaboración de un Plan de capacitación en beneficio de los colaboradores, para que sus actitudes fortalezcan sus habilidades y conocimientos administrativos.

Con respecto a la dimensión de planeación es de suma importancia considerar seguir fortaleciendo dicha dimensión con la participación de manera activa de los colaboradores de la empresa al plasmar las actividades que son planificadas para el logro de los objetivos trazado como empresa

Además, en consideración a la dimensión de organización también debe incluirse el desarrollo de talleres relacionados con la comunicación entre todos los colaboradores para alcanzar porcentajes altos en las metas trazadas para el presente año.

Luego al asumir la dimensión de la dirección se debe considerar la respectiva sensibilización por parte de los directivos de la empresa los diferentes planes a desarrollar para que la dirección sea aún mas efectiva. Finalmente, las diferentes actividades programadas deben ser evaluadas a través de la evaluación de desempeño en base a competencias propias de cada cargo dentro de la empresa Iberia.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anzola, Sérvulo (2002);” Administración de Pequeñas Empresas”, Segunda Edición, Editorial McGraw Hill, México 2002. Pág.70
- Arellano. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL - Pasco. Pasco.
- Arias, F. (2020). El proyecto de investigación (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme, C.
- Baptista, H. F. (2014). De acuerdo con este nivel de estudio su finalidad es conocer cuál es su comportamiento de una variable como también conocer cómo se comporte las variables que tiene relación.
- Bernal, César (2020) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Editorial Prentice Hall. Colombia.
- Caisas. (2014). La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metal mecánica ALHICE de la ciudad de Ambato.
- Cajo. (2018). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego 2018.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Tercera edición. Maracaibo: La Columna.
- Chiavenato, Idalberto (2000). “Administración de Recursos Humanos”. Colombia. Mc Graw Hill
- Dankhe. (1986). Metodología (capitulo IV). Recuperado el 20 de mayo de 2022 de <https://docplayer.es/115718401-Capitulo-iv-metodologia-de-la-investigacion.html>

- Godoy, Carlos (2022). Tesis cero a 100. Recuperado 16 de junio de 2022, de <https://tesisdeceroa100.com/el-alfa-de-cronbach-que-es-y-como-se-calcula/>
- Fayol, H. (2019). Obtenido de <https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>
- Ferrer. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincia de Cajamarca 2016. Recuperado 12 de agosto 2022 de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8993>
- Flores. (2008). las características del desempeño laboral.
- González, A. C. (2016). Proceso Administrativo. Recuperado el 20 de julio 2022 de https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Hernández, F. y. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México D.F: McGraw-Hill. Interamericana editores, S.A.
- Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- Robbins, S. y Judge, T (2013). Comportamiento Organizacional (15ª. ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Kerliger. (2009). Afirma que es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular cualquier variable o asignar aleatoriamente a cualquier sujeto ya sean en las condiciones que se encuentre.
- Llontop, Marco. (2019). Repositorio digital institucional UCV. Recuperado 12 de Junio de 2022, de Gestión administrativa y desempeño laboral en la gerencia

- de operaciones de Media Networks Latin América S.A.C., Lima 2019: de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43170>
- Mejía, E. (2005). Técnicas e instrumentos de investigación (1ra ed.). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Morales, Olga. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora Dvsantos Guayaquil-Ecuador 2021*. recuperado el 20 de Junio de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69605/Morales_DLAOJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muñoz, Carlos (2016) Metodología de la investigación. Ciencias Sociales. Editorial Progreso S.A de C.V. México.
- Navarro, E. y Torres Y. (2021) *Repositorio institucional UPAGU*. Recuperado 2022 de Mayo de 2022, de 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. Recuerado agosto 15 de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2285>
- Osorio, R. Y. (2018). La importancia de la Administración de Empresas. Recuperado el 15 de julio de <https://www.eemprendices.co/la-importancia-de-la-administracion-de-empresas>
- Percca. (2018). Determinación de la relación entre los procesos administrativos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Acora. Recuperado el 18 de junio 2022 de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10297>
- Ralat, M. (2015). Introducción a la investigación básica. Recuperado el 20 de junio de 2022 de [file:///C:/Users/arman/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/arman/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003%20(2).pdf).

- Serna, Y & Arévalo, O (2018). La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016. Recuperado el 20 de junio 2022 de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3300/ADMINISTRACION%20-%20Yolanda%20Serna%20L%20c3%b3pez%20%26%20Orison%20Clemente%20Ar%20c3%a9valo%20Mendoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sampieri. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México D.F: McGraw-Hill. Interamericana editores, S.A.
- Tamayo, Mario. (2012). El Proceso de la investigación científica. Limusa Noriega Editores.
- Thompson. Iván (2010) La encuesta. Recuperado el 12 de agosto de 2022 de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 21
Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021.	Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de la empresa Iberia Cajamarca 2021.	VARIABLE 1: Gestión administrativa	DIMENSIONES de la variable 1: Planeación Organización Dirección Control	TIPO DE INESTIGACIÓN: Descriptiva NIVEL DE LA INESTIGACIÓN: Correlacional MÉTODO: hipotético deductivo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE 2: Desempeño laboral	DIMENSIONES de la variable 2: Capacidad laboral Desenvolvimiento Eficacia Perfil del trabajador Comportamiento laboral	DIÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental transversal POBLACIÓN: 20 colaboradores MUESTRA: 20 colaboradores y es no probabilística por conveniencia TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS: encuesta
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la dimensión planeación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021? ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la dimensión organización con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021? ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la dimensión dirección con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021? ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la dimensión control con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión planeación con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021. En la dimensión Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión organización con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión dirección con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa en la dimensión control con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Iberia Cajamarca 2021.	Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión planeación con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca. Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión organización con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca. Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión dirección con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca. Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa en la dimensión control con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca.			

Nota. elaboración en base a la revisión sistemática.

ANEXO 2

ENCUESTA PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Objetivo: Conocer la opinión del desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Iberia, mediante una encuesta.

Introducción: Marque usted con una (X), su respuesta de acuerdo a su preferencia en la tabla mostrada con las afirmaciones propuestas.

Nota: Lea con detenimiento las alternativas propuestas en la encuesta, expresadas en el cuestionario.

Escriba usted el número con que más identifique su respuesta. Sólo una alternativa por ítem.

Siempre	5
La mayoría de veces	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

I. Datos generales

1.1. Sexo: F

1.3 Tiempo de servicio: 7 años

1.2. Edad: 50 años

1.4 Grado de instrucción: Primaria

ÍTEM	GESTION ADMINISTRATIVA	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Metas						
1	¿Usted recibe conocimiento de las actividades que se van a desarrollar?					
2	¿En su empresa brindan capacitaciones sobre las perspectivas y objetivos q tiene la institución?					
3	¿En sus reuniones todos los presentes están de acuerdo con las metas que proponen sus directivos?					
objetivos						
4	¿En su empresa se hacen reuniones sobre los objetivos que desean alcanzar?					
5	¿La empresa les permite dar sus opiniones sobre lo que se desea alcanzar?					
Grupo de personas						
6	¿usted se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					
7	¿Reciben personas con discapacidad para que realicen sus ventas de sus productos?					
Relaciones y responsabilidades						
8	¿Su jefe le deja a cargo de sus responsabilidades cuando sale de comisión?					
9	¿Existe buena comunicación dentro de la empresa?					
Liderazgo						
10	¿En su trabajo sus actividades lo hacen de manera equitativa?					
11	¿En su empresa les motivan y permiten ser					

	participativos?					
12	¿Su líder está al pendiente de cada detalle de sus colaboradores, en cuanto a su rendimiento?					
Ejecución						
13	¿Para usted las actividades que los colaboradores ejecutan son las adecuadas?					
14	¿La ejecución que realizan sus compañeros de trabajo está avocada a lo que les compete?					
Planes de efectivos						
15	¿El orden que lleva cada proceso sus planes son efectivos?					
16	¿Su empresa realiza planes de gestión que sea viable?					
Estructura organizacional						
17	¿La empresa hace cambios de personal?					
18	¿La empresa les permite el ingreso a las reuniones que realizan?					
19	¿La empresa utiliza método de evaluación de entrada para los que ingresan a trabajar?					
20	¿Cree que sus compañeros se sienten a gusto con las funciones asignadas?					

ENCUESTA PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Conocer la opinión del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa IBERIA, mediante una encuesta.

Introducción: Marque usted con un (X), su respuesta de acuerdo a su preferencia en la tabla mostrada con las afirmaciones propuestas.

Nota: Lea con detenimiento las alternativas propuestas en la encuesta, expresadas en el cuestionario.

Escriba usted el número con que más lo identifique su respuesta. Sólo una alternativa por ítem.

Siempre	5
La mayoría de veces	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

II. Datos generales

1.1. Sexo: F

1.3 Tiempo de servicio: 7 años

1.2. Edad: 50 años

1.4 Grado de instrucción: Primaria

ÍTEM	DESEMPEÑO LABORAL	Siempre	La mayoría de veces	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
	Conocimientos					
1	¿Mide el logro de los procesos y actividades y los avances conseguidos?					
2	¿Están comprometidos con la organización en la que trabajan?					
	Habilidades					
3	¿Logra alinearse con la visión de la empresa?					
	Aptitudes y destrezas					
4	¿Brinda un buen trato al cliente?					
5	¿Realiza una comunicación abierta y directa?					
	Comunicación					
6	¿Brinda la información clara y concisa del producto?					
7	¿Evalúa el logro equitativo entre sus compañeros de trabajo?					
	Alcanzar los objetivos					
8	¿Usted en su empresa cumple con las obligaciones establecidas?					
9	¿Usted es eficiente con la venta de sus productos?					
	Desenvolvimiento laboral					
10	¿Miden el nivel de ejecución del proceso, y el rendimiento de los recursos utilizados por un proceso?					
11	¿Su nivel de producción es de buena calidad?					
	Comportamiento					
12	¿Es responsable con su trabajo establecido?					

13	¿Es eficiente en su labor indicado?					
14	¿Tiene conocimientos del puesto de trabajo en el que se desenvuelve actualmente?					
Características						
15	¿Brinda apoyo a sus compañeros cuando lo requieren?					
16	¿Considera que la edad influye en su trabajo?					
Organización y metas						
17	¿Son proactivos en su comportamiento e ideas?					
18	¿Buscan el éxito personal como el de su organización?					
Involucramiento						
19	¿Se siente comprometido con el éxito de la organización?					
20	¿Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la organización?					

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable I: Gestión Administrativa

TITULO: “Relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca 2021”

AUTORES DEL INSTRUMENTO:

Chalan Cabrera, Damaris Yaqueline

Ruiz Briceño, Ery Yusany

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	ASPECTOS DE VALIDACIÓN																			
		DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																78				
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																77				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																	81			
4. Organización	Contiene una estructura lógica																79				
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																78				
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																	82			
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																78				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																79				
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																	81			
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																79				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

Firma del experto

III. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.2

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

Lugar y Fecha: Cajamarca, 12 de marzo de 2021

DNI 26689491

FORMATO DE JUICIO DE EXPERTOS

Informe: Juicio de experto para medir la variable II: Desempeño Laboral

TÍTULO: "Relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral en la empresa Iberia Cajamarca 2021"

AUTORES DEL INSTRUMENTO:

Chalan Cabrera, Damaris Yaqueline

Ruiz Briceño, Ery Yusany

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20				REGULAR 21-40				BUENA 41-60				MUY BUENA 61-80				EXCELENTE 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																78				
2. Objetividad	Esta expresado en directivas observables																79				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la administración																78				
4. Organización	Contiene una estructura lógica																	81			
5. Suficiencia	Comprende los elementos en cantidad y calidad																	81			
6. Intencionalidad	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados																79				
7. Consistencia	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																78				
8. Coherencia	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores																	82			
9. Metodología	Cumple con los lineamientos Metodológicos																79				
10. Pertinencia	Es asertivo y funcional para la ciencia																78				

II. OPINIÓN DE LA APLICACIÓN: ES APLICABLE

III.PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN: 79.3

Lugar y Fecha: Cajamarca, 12 de marzo de 2021

Firma del experto

Apellidos y Nombres: Romero Correa, Aldo Jesús

DNI 26689491