



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA PANADERÍA CARLEY  
IQUITOS, 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**YOLANDA ISABEL FERNÁNDEZ MESTANZA  
RUTH JAZMIN COSTA VASQUEZ**

**ASESOR:**

**Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°197-CCGyT-FACEN-UNAP-2023**

En la ciudad de Iquitos, a los **30** días del mes de **noviembre** del año **2023**, a horas **11:00 a.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google Meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA PANADERIA CARLEY IQUITOS, 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°2276-2023-FACEN-UNAP** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **YOLANDA ISABEL FERNANDEZ MESTANZA** y **RUTH JAZMIN COSTA VASQUEZ**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

Lic. Adm. <b>WINSTON JOSE RENGIFO VILLACORTA</b> , Mag.	(Presidente)
Lic. Adm. <b>JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA</b> , Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. <b>JULIO BENITES MEJÍA</b> , Mag.	(Miembro)

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **MUY BUENA (17)**.

Estando las Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las **12:30 PM** del **30** de **noviembre** del **2023**, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA**, Mag.  
Presidente

Lic. Adm. **JOSE REGULO RAMIREZ DEL AGUILA**, Mag.  
Miembro

Lic. Adm. **JULIO BENITES MEJÍA**, Mag.  
Miembro

Lic. Adm. **GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO**, Dr.  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



**JURADO y ASESOR**



**Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag.**  
Presidente  
CLAD-09265



**Lic. Adm. JOSÉ REGULO RAMÍREZ DEL AGUILA, Mag.**  
Miembro  
CLAD 13327



**Lic. Adm. JULIO BENITES MEJÍA, Mag.**  
Miembro  
CLAD - 31960



**Lic. Adm. GILBERT ROLANDO ALVARADO ARBILDO, Dr.**  
Asesor  
CLAD N°01929

NOMBRE DEL TRABAJO

**FACEN\_TESIS\_FERNANDEZ MESTANZA\_  
COSTA VASQUEZ.pdf**

AUTOR

**FERNANDEZ MESTANZA / COSTA VASQ  
UEZ**

RECUENTO DE PALABRAS

**4738 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**26174 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**37 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**536.4KB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 19, 2023 5:38 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 19, 2023 5:38 PM GMT-5****● 18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo realizado a Dios por iluminarnos para poder culminar nuestros estudios con éxito. A nuestros padres por brindarnos constantemente su apoyo, motivándonos a ser excelentes profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme la vida y poder cumplir un logro más. A mi familia, sobre todo a mis padres Humberto y Rina, por ser el pilar, la motivación, por su apoyo para lograr cualquier cosa que me proponga. A mis abuelos Ramiro y Norma, que en paz descansen, que sé que estarían contentos viendo todo lo que vengo logrando.

**Ruth Jazmin Costa Vasquez**

Agradezco a Dios por acompañarme en cada etapa de mi vida. A mis padres, por el apoyo constante. A mi abuelito Cesar, que en paz descansa por compartir su sabiduría, a mi abuelita Yolanda, de quien tengo el honor de llevar el mismo nombre.

A nuestra Universidad Nacional de la Amazonía Peruana por darnos la oportunidad de ser profesionales en sus cálidas aulas. A los docentes por compartir sus conocimientos que nos ayudaron a crecer como personas y profesionales.

Agradecemos también a nuestro asesor Lic. Adm. Gilbert Alvarado Arbildo por ser nuestro guía y poder culminar con éxito este proyecto.

**Yolanda Isabel Fernández Mestanza**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>3</b>
1.1. Antecedentes	3
1.2 Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos	10
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>13</b>
2.1 Formulación de la Hipótesis	13
2.2 Variable y su operacionalización	13
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
3.1 Diseño Metodológico	16
3.2 Diseño muestral	16
3.3 Procedimientos de recolección de los datos	16

3.4 Procesamiento y análisis de datos	17
3.5 Aspectos éticos	18
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	19
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN</b>	29
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	31
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	33
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	35
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

## INDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1 Validación de casos: Gestión Administrativa	19
Tabla N° 2 Alfa de Cronbach: Gestión administrativa	19
Tabla N° 3 Validación de casos: desempeño laboral	19
Tabla N° 4 Alfa de Cronbach: desempeño laboral	20
Tabla N° 5 Correlación de Gestión administrativa con el desempeño laboral	20
Tabla N° 6 Correlación de planeación con el desempeño laboral	21
Tabla N° 7 Correlación de Organización con el Desempeño laboral	21
Tabla N° 8 Correlación de Dirección con el desempeño laboral	22
Tabla N° 9 Correlación de Control con EL desempeño Laboral	22
Tabla N° 10 Categoría de la variable 1	23
Tabla N° 11 Categoría de la dimensión 1	24
Tabla N° 12 Categoría de la dimensión 2	25
Tabla N° 13 Categoría de la dimensión 3	26
Tabla N° 14 Categoría de la dimensión 4	27
Tabla N° 15 Categoría de la variable 2	28

## INDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura N° 1 Frecuencia de la Variable 1	23
Figura N° 2 Frecuencia de la dimensión 1	24
Figura N° 3 Frecuencia de la dimensión 2	25
Figura N° 4 Frecuencia de la dimensión 3	26
Figura N° 5 Frecuencia de la dimensión 4	27
Figura N° 6 Frecuencia de la Variable 2	28

## RESUMEN

La finalidad de este estudio es analizar la conexión entre la gestión en la administración y el rendimiento laboral de los empleados en la panadería Carley, ubicada en Iquitos en 2023, fue el objetivo de esta investigación. El enfoque empleado fue descriptivo y cuantitativo, con un diseño no experimental. En estudios descriptivos, el propósito principal es definir atributos y particularidades de conceptos, fenómenos, variables o sucesos en un contexto particular. Los resultados llevaron, se llega a la deducción de que hay una correlación altamente positiva entre las dos variables analizadas, evidenciada por un coeficiente de Pearson de 0,869\*\*, y un valor de significancia bilateral de 0,000.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, Desempeño laboral, Planeación, Organización, Dirección, Control.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the connection between management in administration and the work performance of employees at Carley Bakery, located in Iquitos in 2023, was the aim of this research. The approach used was descriptive and quantitative, with a non-experimental design. In descriptive studies, the main purpose is to define attributes and peculiarities of concepts, phenomena, variables, or events in a specific context. The results led to the deduction that there is a highly positive correlation between the two variables analyzed, evidenced by a Pearson coefficient of 0.869\*\*, and a bilateral significance value of 0.000.

**Keywords:** Administrative management, Work performance, Planning, Organization, Direction, Control.

## INTRODUCCIÓN

En el Perú, hoy en día, se han creado aproximadamente 19 000 panaderías y la cantidad de empleos disponibles supera los 200,000, sin embargo, de acuerdo con la Asociación Peruana de Panadería, existe una carencia de trabajadores con las habilidades adecuadas, y en nuestro país, el consumo anual de pan es aproximadamente 30 kg por persona. La evaluación de la configuración organizativa y la gestión de los recursos humanos son componentes fundamentales para alcanzar los propósitos y metas de cualquier empresa.

En la actualidad, en la región, las panaderías compiten de manera continua, realizan todos los esfuerzos posibles dentro del entorno interno de la panadería, y estas acciones son respaldadas por los consumidores. La cuestión planteada se refiere a la conexión entre la administración empresarial y el rendimiento laboral de los empleados en la Panadería Carley de Iquitos en el año 2023.

El objetivo principal de la investigación es explorar la conexión entre las variables analizadas, que revelan insuficiencias en el rendimiento laboral de los empleados en relación a las variables bajo estudio. La gestión administrativa emerge como un aspecto sumamente significativo para la empresa.

El enfoque se trata de un enfoque descriptivo correlacional de naturaleza cuantitativa, implementado mediante un diseño no experimental. El grupo de interés comprende a 20 colaboradores en el estudio. Este estudio académico

su estructura se rige a las normas establecidas por la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, que se inicia con el resumen y finalmente concluye con las recomendaciones y anexos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

Durante el año 2022, se realizó un estudio denominado "Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en instituciones educativas de la provincia de Dorado, 2018". El propósito fue determinar la conexión entre la Gestión Administrativa y el rendimiento laboral. Este estudio adopta la forma de una investigación fundamental de tipo correlacional a nivel básico. Se desarrolló utilizando un diseño de corte transversal que carece de componentes experimentales. Se seleccionó una muestra de 85 empleados para el análisis, y para recopilar datos se emplearon encuestas y fichas de observación mediante dos cuestionarios, cada uno correspondiente a una variable de interés. Los resultados reflejaron una correlación de Pearson de 0.350, con un valor de significancia bilateral de 0.001. En resumen, se determinó que existe una conexión moderada y positiva entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral. En consecuencia, se rechazan las hipótesis nulas. (Arévalo, Cabel, Schrader, Ishuiza, & Flores, 2022)

Durante el año 2022, se elaboró una tesis para la obtención del título, titulada "La gestión administrativa y su impacto en el rendimiento laboral de la unidad de logística de la Facultad de Ingeniería Química y Textil (FIQT) de la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI), ubicada en Rímac en 2022". El objetivo principal fue evaluar el impacto de la administración de gestión en el desempeño laboral de la unidad de logística en FIQT-UNI en Rímac durante ese año.

Asimismo, se utilizó una metodología de Estudio de orientación cuantitativa, de naturaleza fundamental. El diseño de investigación seleccionado no incorporó componentes experimentales y se trató de un enfoque transversal con un propósito explicativo. La población en consideración consistió en 25 empleados, y se optó por incluir a la totalidad de los trabajadores, constituyendo así una muestra censal. En lo que respecta a la adquisición de datos, se recurrió a la técnica de encuesta mediante un cuestionario compuesto por un conjunto de 14 interrogantes.

Las respuestas recopiladas se procesaron mediante el software estadístico SPSS versión 25. La confiabilidad de las variables se evaluó aplicando el coeficiente de confiabilidad de Cronbach, se obtuvo un resultado de 0.737 para la dimensión de gestión administrativa y 0.747 para la dimensión de desempeño laboral, lo que indicó la fiabilidad del cuestionario.

El análisis de correlación de Pearson mostró un coeficiente de 0.005 y Un nivel de significancia bilateral de 0.982 fue registrado. Por lo tanto, se concluyó que no hay una conexión entre la variable de administración de gestión y el rendimiento laboral en la FIQT-UNI. Esto condujo a la confirmación de la hipótesis nula y a la invalidación de la hipótesis alternativa. (Isidro, 2023)

Durante el año 2022, se desarrolló una tesis titulada "Gestión administrativa y su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores del Proyecto Especial de Carretera Federico Basadre, Pucallpa 2022", como parte de los requisitos para obtener el título de Licenciado. El enfoque del estudio fue descriptivo y correlacional, y se utilizó un diseño no experimental. La población considerada fue de 40 trabajadores.

El resultado obtenido para el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) entre las variables 1 y 2 resultó en 0.798, con un nivel de significancia de 0.001. De acuerdo con los criterios A partir del cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, se puede inferir que hay una correlación significativa de nivel moderado entre las variables. Por ende, la hipótesis de investigación es validada, mientras que la hipótesis alternativa de investigación es descartada. (Meneses, 2022)

En el año 2022, se llevó a cabo la investigación denominada "Administración Gerencial y Rendimiento Laboral del Personal en la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público, Distrito Fiscal de Tacna, 2021". El enfoque del estudio fue de naturaleza básica y a nivel correlacional. Se empleó la metodología hipotético-deductiva en combinación con un diseño no experimental, adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño transversal. La población analizada en la investigación estuvo conformada por 90 empleados. La conclusión principal de este estudio fue que existe una correlación moderada y positiva (con un valor de Rho de 0.453 y un valor p de 0.000) entre las dos variables analizadas. (Machaca, 2022)

## **1.2 Bases teóricas**

### **Gestión administrativa**

Consiste en la organización y supervisión de las labores de los empleados de forma eficaz y eficiente. Según los autores, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la entidad o metas de la organización, la gestión

administrativa es un procedimiento que todos los directivos deben implementar. (Robbins & Coulter, 2014)

Se refiere al procedimiento mediante el cual se establece y conserva un entorno en el cual personas que colaboran en equipos logran cumplir objetivos con eficacia. (Koontz , Weihrich, & Cannice, 2012)

Es responsabilidad de los directivos establecer un entorno organizativo propicio que inspire y estimule a los empleados para alcanzar tanto objetivos a corto como a largo plazo de la organización.

## **Dimensiones de la gestión administrativa**

### **Planeación**

Es la función de dirección consiste en fijar metas y objetivos, idear estrategias para lograrlos y además coordinar las acciones de acuerdo con el plan. Como previamente mencionado, la planificación representa la fase inicia los procedimientos administrativos, incluido el establecimiento de objetivos y la asignación de tareas y pasos. y estrategias necesarias para su cumplimiento. (Robbins & Coulter, 2014)

Se trata de la actividad administrativa que de manera anticipada define cuáles son los objetivos que deben ser logrados y qué acciones se deben llevar a cabo para alcanzarlos. (Chiavenato, Idalberto, 2011)

## **Organización**

Según (Chiavenato, Idalberto, 2011) es una estructura conformada por posiciones, responsabilidades y niveles jerárquicos, en cuyas directrices y pautas de comportamiento todos sus integrantes deben adherirse..

Se trata de la secuencia de acciones que tiene como objetivo organizar y asignar las labores, el poder y recursos entre individuos pertenecientes a una organización para permitirles alcanzar sus objetivos. de la entidad de manera efectiva. (Sanchez, Reyes, & Mejia, 2014)

## **Dirección**

(Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013) sostienen:

El acto de liderar implica guiar y sincronizar las labores laborales del personal de la organización. Cuando los directivos estimulan a los trabajadores, supervisan las tareas de otros, seleccionan el medio de comunicación más eficiente o resuelven disputas entre los miembros, están ejerciendo su liderazgo.

La labor administrativa de dirección se describe como el procedimiento de ejercer influencia sobre las personas para que aporten a los objetivos tanto de la organización como del equipo. (Koontz , Weihrich, & Cannice, 2012)

## **Control**

(Robbins, Decenzo, & Coulter, 2013) define:

La función administrativa que conlleva supervisar las actividades con el fin de asegurar su ejecución conforme al plan y corregir desviaciones significativas. Los directivos no pueden determinar si sus unidades están operando de manera correcta hasta que evalúan qué tareas se han completado y comparan el rendimiento real con el estándar deseado.

Se asegura de que todos los pasos avancen conforme al plan diseñado, las instrucciones impartidas y los principios establecidos. Su propósito radica en identificar las deficiencias y los errores para corregirlos y prevenir su recurrencia. (Chiavenato, Idalberto, 2011)

## **Desempeño laboral**

Es la función que desempeña un individuo en una entidad, determinada según su nivel de actuación, evaluado mediante indicadores que sitúan al empleado en un estándar. El desenlace determinará si su rendimiento es satisfactorio o insatisfactorio. En una organización, todos los empleados cumplen un rol vital, cada uno es valioso, aunque no todos son indispensables. (Argote, 2006)

(Chiavenato, Idalberto, 2009) menciona:

La manera en que los individuos ejecutan sus tareas, labores y responsabilidades de forma individual repercute en el colectivo, y este, a su vez, influye en la organización en su conjunto. Un rendimiento excepcional

favorece el triunfo de la entidad, mientras que uno promedio no aporta valor adicional.

El rendimiento en el trabajo se refiere a cómo las personas realizan sus actividades diarias, cumplen con las tareas asignadas y ejecutan las labores encomendadas por la organización. Además, la actuación individual de cada colaborador tiene un impacto en el desempeño global del equipo. (Bardales, 2016).

#### **2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral**

##### **Compromiso**

Según (Robbins & Coulter, 2014) se explica que el compromiso de un empleado radica en su conexión con las labores de la compañía. En otras palabras, el compromiso organizacional es simplemente la conexión del personal con la entidad a la que pertenece.

##### **Responsabilidad**

(Zeithaml & Bitner, 2002) Es la voluntad de trabajar con los clientes y brindar un servicio oportuno y eficiente. Pone énfasis en la atención y rapidez con la que se abordan las solicitudes, preguntas, quejas y problemas de los clientes.

##### **Conocimiento**

(Koontz , Wehrich, & Cannice, 2012) Con frecuencia, se establecen roles de asistente con el propósito de enriquecer la visión de aquellos en formación, brindándoles la oportunidad de colaborar estrechamente con directivos

experimentados que pueden brindar una atención particular a las exigencias del crecimiento profesional del empleado.

### **Actitud**

(Lacaton & Vassal, 2017) Nuestra postura se basa en fortalecer en lugar de derribar, desmantelar o eliminar lo que está en funcionamiento, al mismo tiempo que contribuimos al equilibrio de las estructuras urbanas ya establecidas.

(Morris & Maisto, 2005) Indican que el comportamiento de un individuo es el producto de fuerzas psicológicas que actúan internamente en la persona, y estas influencias ocurren sin que estén presentes en la conciencia.

### **1.3. Definición de términos básicos**

#### **Actitud**

Es la evaluación mental y emocional que una persona tiene hacia un objeto, idea, persona, situación o cualquier otro estímulo. El comportamiento y las respuestas emocionales de una persona pueden verse influenciados por sus actitudes, que pueden ser positivas, negativas o neutrales.

#### **Compromiso**

Es el compromiso y la responsabilidad de una persona hacia una tarea, relación u objetivo. Significa voluntad de asumir compromisos y esfuerzos necesarios para lograr un resultado deseado o mantener una promesa.

## **Conocimiento**

Son adquiridas por las personas a través de los hechos o información y por medio de pericia, la formación, la transigencia teórica o práctica de un lío concerniente a la verdad.

## **Control**

Es la capacidad de influir, regular o dirigir un proceso, sistema o situación para lograr un objetivo deseado. Implica supervisar y ajustar actividades para mantenerlas en línea con estándares, regulaciones o expectativas establecidas.

## **Dirección**

Es el proceso de guiar, supervisar y organiza recursos, actividades organizacionales, grupales o individuales para lograr objetivos particulares. implica la toma de decisiones, establecer metas, asignar tareas y monitorear el progreso hacia la consecución de dichas metas.

## **Organización**

Entidad social o institucional compuesta por individuos y recursos que trabajan juntos con el propósito de lograr objetivos específicos. Las organizaciones pueden ser empresas, instituciones sin fines de lucro, agencias gubernamentales, grupos comunitarios, entre otros.

## **Planeación**

Proceso de establecer objetivos, definir estrategias y desarrollar acciones detalladas para alcanzar esos objetivos. Implica la anticipación y la toma de decisiones sobre cómo asignar recursos y dirigir actividades en el futuro.

## **Responsabilidad**

Deber o la obligación de cumplir con las tareas, deberes o compromisos asignados. Implica ser consciente de las consecuencias de tus acciones y decisiones, y estar dispuesto a asumir las implicaciones de tus elecciones.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.

#### **Hipótesis específicas**

1. Existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.
2. Existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.
3. Existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.
4. Existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.

### **2.2 Variable y su operacionalización**

Variable 1

Gestión administrativa

Variable 2

Desempeño laboral

## Operalización de la variable

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Indicadores	Escala de medición	Categoría	Valores de la categoría	Medio de verificación
Gestión administrativa	El procedimiento de planificación, organización, dirección y control eficaz y eficiente de los recursos y actividades de una organización. Esto incluye tomar decisiones, asignar recursos, supervisar actividades e implementar políticas y procedimientos para lograr objetivos específicos.	Cuantitativo	Procedimiento	Ordinal	Bueno Regular Malo	134 – 180 85 – 133 36 – 84	Técnica: Encuesta
			Programación				
			Objetivos				
			Estándares				
			División de trabajo				
			Estructura				
			Motivación				
			Liderazgo				
Supervisión	Instrumento: Cuestionario						
Retroalimentación							
Desempeño laboral	La evaluación y medición del	Cuantitativo	Ambiente laboral	Ordinal	Bueno	154 – 210	

	rendimiento y la efectividad de un empleado en su puesto de trabajo. Involucra la evaluación de las habilidades, conocimientos, competencias y resultados alcanzados por un individuo en relación con las responsabilidades y objetivos de su trabajo		Desafíos		Regular	98 – 153			
			Empoderamiento					Malo	42 – 97
			Puntualidad						
			Toma de decisiones Solución de problemas Formación e información						
Calidad Decisión Psicoactiva									
			Autoestima Satisfacción en el trabajo						

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño Metodológico**

Utilizando técnicas cuantitativas y un diseño no experimental, el estudio fue de carácter descriptivo. El objetivo de la investigación descriptiva es describir los rasgos y características de un concepto, fenómeno, variable o evento en un entorno específico. (Hernández Sampieri; Mendoza Torres, 2018).

### **3.2 Diseño muestral**

#### **Población**

La muestra de esta investigación estará compuesta por los empleados de la Panadería Carley en Iquitos durante el año 2022, sumando un total de 20 individuos.

#### **Muestra**

Dado el tamaño reducido de la población, la muestra será idéntica a la población total.

### **3.3 Procedimientos de recolección de los datos**

#### **Metodología**

La metodología para recopilar los datos se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Se gestionará la aprobación de la administración de la Panadería Carley para llevar a cabo el estudio.
- Una vez obtenida la autorización, se realizará una encuesta dirigida a todos los miembros del equipo.
- Después de completar las encuestas, se procederá a crear una base de datos para su posterior análisis.

### **Técnica e Instrumento**

El enfoque seleccionado para recopilar los datos primarios será mediante encuestas, y el instrumento utilizado será un cuestionario estructurado.

#### **3.4 Procesamiento y análisis de datos**

- Los datos recopilados serán sometidos a procesamiento utilizando Microsoft Excel para Windows.
- Posteriormente, se realizará el análisis de los datos mediante el software SPSS - 26, con el fin de evaluar la distribución y correlación de las variables.
- Además, se emplearán medidas como frecuencias simples y relativas, así como otros indicadores estadísticos para lograr un análisis más completo.
- Por último, se crearán las tablas y gráficos pertinentes para visualizar y presentar la información sobre las variables investigadas.

### **3.5 Aspectos éticos**

La labor se llevará a cabo en consonancia con las prácticas éticas de investigación, siguiendo las directrices del estilo APA para citar adecuadamente y otorgar reconocimiento a los autores citados en las referencias bibliográficas.

Toda la información recopilada será manejada de manera confidencial y posteriormente será eliminada tras el análisis pertinente.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Las tablas y gráficos que siguen fueron generados mediante el uso de nuestro software SPSS V26. Estos nos permitirán examinar la consistencia de nuestras variables y también las relaciones que mantienen con algunas de nuestras dimensiones.

**TABLA N° 1** VALIDACIÓN DE CASOS: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0

La tabla que sigue muestra los casos válidos admitidos para la Variable: Gestión administrativa, excluyendo aquellos casos que fueron descartados.

**TABLA N° 2** ALFA DE CRONBACH: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	36

Según la escala de interpretación de la confiabilidad, nuestro resultado de 0,974 se clasifica como "Muy Alta".

**TABLA N° 3** VALIDACIÓN DE CASOS: DESEMPEÑO LABORAL

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0

La tabla de observación muestra 20 casos válidos sin ninguna exclusión.

**TABLA N° 4 ALFA DE CRONBACH: DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	33

El coeficiente alfa de Cronbach en la tabla siguiente es 0,950, lo que indica una confiabilidad catalogada como "Muy Alta".

**TABLA N° 5 CORRELACIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA CON EL DESEMPEÑO LABORAL**

		Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL
Variable 1: GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,869**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

En la tabla presentada, se puede apreciar la correlación entre las dos variables propuestas, resultando en un valor de 0,869\*\*, lo que lleva a la aceptación de la hipótesis previamente planteada.

**TABLA N° 6** CORRELACIÓN DE PLANEACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

		Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL
Dimensión 1: PLANEACIÓN	Correlación de Pearson	,776**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

El valor obtenido de 0,776\*\* para la correlación entre nuestra primera dimensión y la segunda variable, utilizando el coeficiente de Pearson, respalda la aceptación de la hipótesis debido a su nivel significativo y sólido.

**Tabla N° 7** Correlación de Organización con el Desempeño laboral

		Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL
Dimensión 2: ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	,875*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

En la tabla N° 7 se evidencia un coeficiente de Pearson de 0,875\*\*, lo cual indica que el resultado es significativo y, en consecuencia, la hipótesis propuesta será aceptada.

**TABLA N° 8** CORRELACIÓN DE DIRECCIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL

		Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL
Dimensión 3: DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	,924**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

El coeficiente de Pearson en la tabla N° 8 muestra un valor de 0,924\*\*, lo cual señala una correlación positiva y altamente robusta. Por lo tanto, la hipótesis propuesta con anterioridad es confirmada.

**TABLA N° 9** CORRELACIÓN DE CONTROL CON EL DESEMPEÑO LABORAL

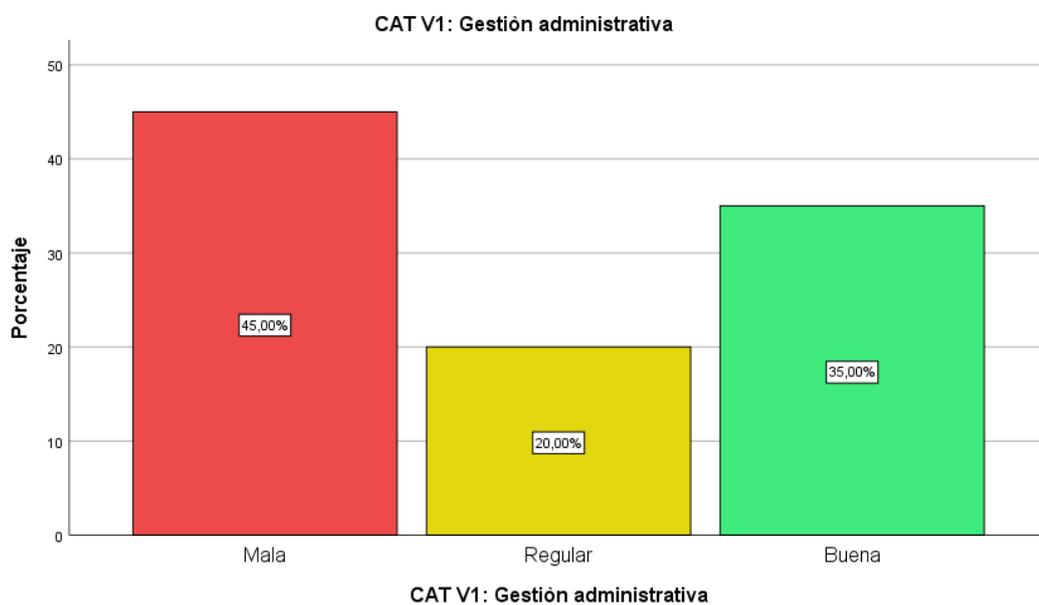
		Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL
Dimensión 4: CONTROL	Correlación de Pearson	,712**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	20

El coeficiente de Pearson en la tabla N° 9 registra un valor de 0,712\*\*, indicando una correlación positiva de magnitud intermedia. Esto respalda la hipótesis previamente planteada.

**TABLA N° 10** CATEGORÍA DE LA VARIABLE 1

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	9	45,0
	Regular	4	20,0
	Buena	7	35,0
	Total	20	100,0

**FIGURA N° 1** FRECUENCIA DE LA VARIABLE 1

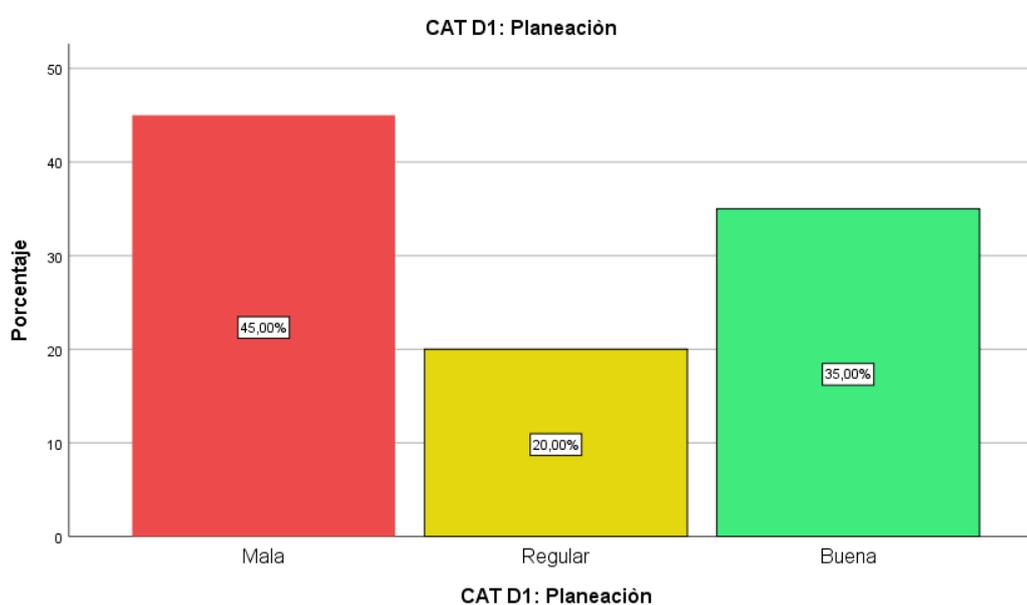


Según los datos de la tabla N° 10, el porcentaje más notable de nuestra primera variable es del 45,0%, lo cual corresponde a un total de 9 individuos que indicaron que la Gestión Administrativa es evaluada como "Mala".

**TABLA N° 11 CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 1**

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	9	45,0
	Regular	4	20,0
	Buena	7	35,0
	Total	20	100,0

**FIGURA N° 2 FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 1**

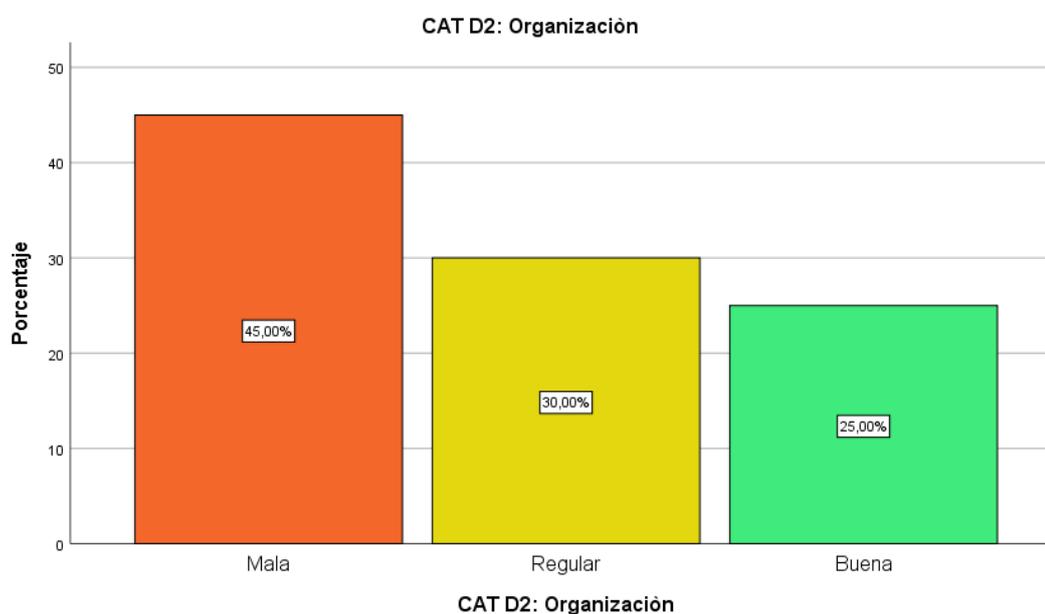


Según la clasificación de la dimensión 1, el resultado muestra un porcentaje del 45%, lo que equivale a un total de 9 individuos que tienen una opinión negativa sobre la Planeación.

**TABLA N° 12** CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 2

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	9	45,0
	Regular	6	30,0
	Buena	5	25,0
	Total	20	100,0

**FIGURA N° 3** FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 2

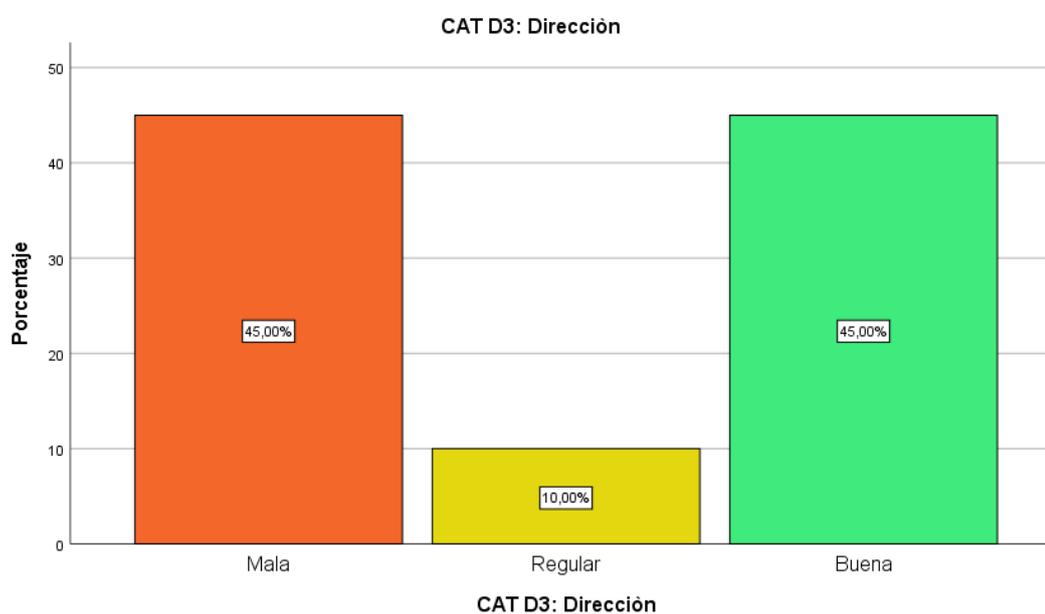


De acuerdo con el 45% de los encuestados, existe una discrepancia en la percepción sobre la Organización, ya que la califican como "Mala".

**TABLA N° 13** CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 3

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	9	45,0
	Regular	2	10,0
	Buena	9	45,0
	Total	20	100,0

**FIGURA N° 4** FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 3

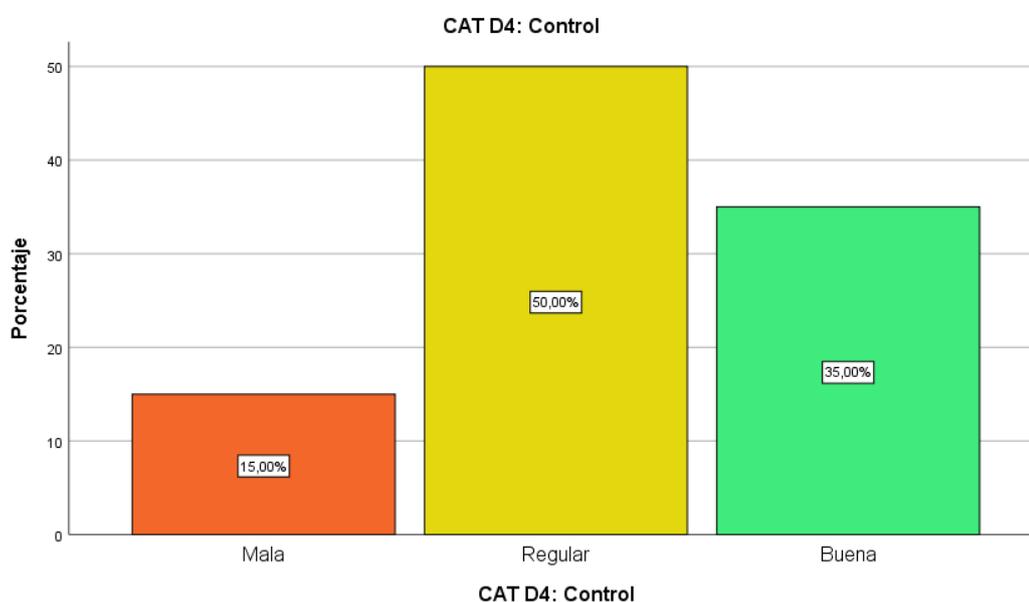


Basándonos en nuestros resultados por categoría, la Evaluación de la Dirección se divide en "Mala" y "Buena" en un 90%, lo cual se traduce en 18 personas que participaron en la encuesta.

**TABLA N° 14** CATEGORÍA DE LA DIMENSIÓN 4

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	3	15,0
	Regular	10	50,0
	Buena	7	35,0
	Total	20	100,0

**FIGURA N° 5** FRECUENCIA DE LA DIMENSIÓN 4

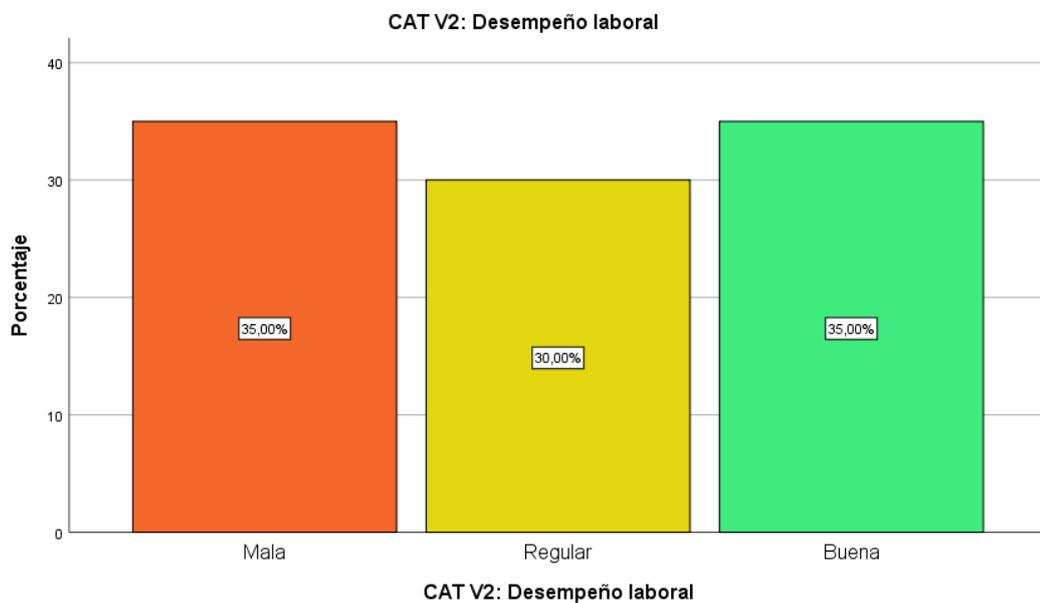


De acuerdo a los resultados obtenidos en la categoría, la percepción del Control se clasifica como "Regular" con un 50,0%, correspondiendo a un total de 10 participantes en la encuesta.

**TABLA N° 15** CATEGORÍA DE LA VARIABLE 2

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mala	7	35,0
	Regular	6	30,0
	Buena	7	35,0
	Total	20	100,0

**FIGURA N° 6** FRECUENCIA DE LA VARIABLE 2



La opinión de los encuestados sobre la satisfacción del cliente se distribuye en un 70%, con votos que indican tanto "Buena" como "Mala".

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Tras analizar los resultados, se constató que en la empresa Panadería Carley existe una correlación positiva muy significativa de 0,869 entre las dos variables.

(Arévalo, Cabel, Schrader, Ishuiza, & Flores, 2022) Los resultados arrojaron una correlación de Pearson de 0,350 y una significancia bilateral de 0,001. A partir de esto, se llega a la conclusión de que existe una relación positiva de baja magnitud entre las variables gestión administrativa y desempeño laboral. En consecuencia, las hipótesis nulas son rechazadas.

(Meneses, 2022) El Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, en relación a las variables 1 y 2, reveló un valor de 0.798 con una significancia de 0.001. Según la escala de interpretación de la correlación de Spearman, se deduce que existe una correlación moderada y significativa entre las variables. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación y se descarta la hipótesis alterna de investigación.

Finalmente, en la tesis de (Machaca, 2022), Se llega a la conclusión de que hay una correlación positiva de magnitud moderada (con un valor de Rho de 0,453 y un p-valor de 0,000) entre las dos variables. Como resultado, la hipótesis de investigación es respaldada

Comparando los hallazgos con el estudio realizado por (Arévalo, Cabel, Schrader, Ishuiza, & Flores, 2022), sus resultados exhiben una correlación positiva de bajo valor, exactamente 0,350. En contraste, nuestra investigación presenta una correlación positiva muy marcada de Pearson, alcanzando

0,869. Por otro lado, en relación a los trabajos de (Meneses, 2022) y (Machaca, 2022), se detecta una correlación positiva de importancia considerable.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Después de analizar los datos y obtener los resultados, se lograron extraer las siguientes conclusiones. Estas conclusiones se derivaron de la discusión pertinente que abordó los problemas planteados en el marco de esta investigación:

1. La correlación positiva muy fuerte de las dos variables propuestas, obteniendo como resultado 0,869\*\*Pearson con una sigma bilateral de 0.000; consecuentemente aceptaremos la hipótesis propuesta anteriormente.
2. El resultado derivado de la correlación entre nuestra primera dimensión y la segunda variable muestra un valor de 0,776\*\* en la escala de Pearson. Esta cifra indica una correlación positiva considerable, y además, el valor de significancia (sigma) es 0,000, lo que es menor que el umbral de 0,05. En consecuencia, se procede a aceptar la hipótesis específica, lo que implica que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Se recomienda la implementación de medidas para continuar mejorando este vínculo.
3. Dentro de la dimensión de organización, se observa un coeficiente de Pearson de 0,875\*\*, lo cual sugiere una correlación significativa. El valor de significancia (sigma) es 0,000, lo que indica que es inferior al umbral establecido. Esto confirma la existencia de una relación de importancia entre la organización y el desempeño laboral. Este resultado subraya la necesidad de implementar mejoras en esta relación.

4. El resultado obtenido de la correlación entre la dimensión de dirección y el desempeño laboral es de 0,924\*\*, indicando una correlación positiva de alta intensidad en la escala de Pearson. Esto conduce a la aceptación de la hipótesis previamente propuesta, lo que sugiere la importancia de continuar manteniendo esta relación.
5. Dentro de la dimensión de control, hemos obtenido un valor de 0,712\*\* en la correlación de Pearson. Este valor señala una correlación positiva de nivel medio. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,000, lo cual es inferior al umbral establecido de 0,05. En virtud de esto, podemos afirmar la hipótesis específica formulada, subrayando la necesidad de trabajar en su mejora.

## CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

Basándonos en los resultados obtenidos de este estudio, hemos formulado las siguientes sugerencias:

1. Recomendamos al dueño que establezca roles y responsabilidades bien definidos. Asignar funciones específicas a cada miembro del equipo y aclarar sus responsabilidades contribuirá a evitar ambigüedades y a asegurar una operación fluida. Además, sugerimos fomentar una comunicación abierta para promover un intercambio transparente de información con los colaboradores. La retroalimentación y las contribuciones de los empleados pueden mejorar tanto los procesos de trabajo como la dinámica del entorno laboral.
2. Sugerimos llevar a cabo un análisis exhaustivo de la demanda, examinando los comportamientos de compra de los productos. Esto permitirá una planificación proactiva, considerando aspectos estacionales y eventos locales que puedan impactar en las ventas. Asimismo, recomendamos mantener un inventario actualizado y en línea con las expectativas de la demanda, con el objetivo de prevenir tanto el exceso de existencias que podría conducir al desperdicio como la falta de productos disponibles.
3. Para mejorar la eficiencia del proceso, es aconsejable reorganizar el espacio en la panadería de manera estratégica. Esto implica la disposición lógica de equipos y estaciones de trabajo para reducir desplazamientos innecesarios y el tiempo perdido.

4. Incentivar a los colaboradores al demostrar un elevado nivel de dedicación, ética laboral y profesionalismo, con el propósito de establecer una norma positiva. Además, se recomienda delegar responsabilidades y otorgar autoridad a los colaboradores, permitiéndoles tomar decisiones en el ámbito de sus funciones, lo cual contribuirá a fortalecer la confianza y el grado de compromiso.
5. Establecer parámetros precisos para la calidad, la productividad y el servicio al cliente, definiendo criterios que puedan ser cuantificados. Es importante emplear herramientas analíticas para evaluar datos operativos y financieros, detectar tendencias y áreas de oportunidad, y apoyarse en información concreta para evaluar el rendimiento y desarrollar mejoras.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R., & Flores, K. (10 de Julio de 2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1- 22. Obtenido de [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2695](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695)
- Argote, L. (2006). *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación*. Cúcuta, Colombia : Universidad Simón Bolívar .
- Bardales, V. (2016). Tesis "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015 (Tesis de maestría). Juanjuí. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales\\_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1003/bardales_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del talento humana* (3ª ed.). Mexico: McGraw-Hill interamericana.
- Chiavenato, Idalberto. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). Mexico: McGrawHill Interamerica de España S. L.
- Hernández Sampieri; Mendoza Torres, R. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Isidro, S. (2023). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la unidad de logística de la Facultad De Ingeniería Química y Textil (FIQT) de la Universidad Nacional De Ingeniería (UNI), Rímac 2022*". Rimac. Obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/2968>
- Koontz , H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva Global y Empresarial*. Mexico: The McGraw-Hill.
- Lacaton, A., & Vassal, J. (2017). *Actitud*. (2ª ed.). Barcelona, España: Gustavo Gili
- Lloclla, C. (2016). *El proceso de sucesión y su efecto en la gestión administrativa de la empresa familiar Sociedad Comercial San José*

S.A.C., al 2016 (Tesis de pregrado). Barcelona, España. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/439/Lloclla\\_SCM.pdf?sequence=9&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/439/Lloclla_SCM.pdf?sequence=9&isAllowed=y)

Machaca, T. (2022). "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna, 2021". Tacna.

Meneses, K. (2022). "Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial de carretera Federico Basadre, Pucallpa, 2022". Pucallpa.

Morris, G., & Maisto, A. (2005). Psicología. México: Prentice Hall.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. Mexico: Pearson.

Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). Desempeño laboral: dimensiones con el desempeño laboral. . Madrid - España: Planeta.

Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2014). MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA. Lima - Perú: Universidad Ricardo Palma.

Zeithaml, V., & Bitner, M. (2002). Marketing de servicios Un enfoque de integración del cliente a la empresa (2ª ed.). Mexico: McGrawHill interamericana de España.

**ANEXOS**

1. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	DISEÑO Y TIPO	POBLACIÓN Y MUESTRA PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO
<p><b>GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA PANADERIA CARLEY IQUITOS, 2023</b></p>	<p><b>General</b> ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Panadería Carley, Iquitos, 2023?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación de la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la panadería Carley, Iquitos 2023.</p>	<p><b>General</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.</p>	<p><b>Tipo</b> Descriptivo - Cuantitativo  Diseño No experimental</p>	<p><b>POBLACION:</b> La Población del presente estudio estará conformado por todos los colaboradores de la Panadería Carly, 2023, siendo un total de 20. <b>MUESTRA:</b> La muestra es idéntica a la población</p>	<p>Técnica Encuesta  Instrumento:  Cuestionario</p>

	<p><b>Específicos</b></p> <p>1.¿Qué relación existe entre la planeación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Panadería Carley, 2023?</p> <p>2.¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral de los colaboradores de la Panadería Carley, 2023?</p> <p>3.¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>1.Describir la relación que existe entre la planeación con el desempeño laboral de la panadería Carley, Iquitos 2023.</p> <p>2.Describir la relación que existe entre la organización con el desempeño laboral de los colaboradores de panadería Carley, Iquitos 2023.</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>1.Existe una relación significativa entre la planeación y el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.</p> <p>2.Existe una relación significativa entre la organización y el desempeño laboral en la Panadería</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Descriptiva</p>	<p><b>PROCESAMIENTO:</b></p> <p>Recolección de datos  Construcción de la base de datos con Excel-  Análisis de datos  Elaboración de tablas y gráficos</p>	

	<p>de los colaboradores de la Panadería Carley, Iquitos, 2023?</p> <p>4.¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral de los colaboradores de la Panadería Carley, Iquitos, 2023?</p>	<p>3.Describir la relación que existe entre la dirección con el desempeño laboral de los colaboradores de panadería Carley, Iquitos, 2023.</p> <p>4.Describir la relación que existe entre el control con el desempeño laboral de los colaboradores de la panadería Carley, Iquitos 2023.</p>	<p>Carley, Iquitos, 2023.</p> <p>3.Existe una relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre el control y el desempeño laboral en la Panadería Carley, Iquitos, 2023.</p>			
--	--	---	--	--	--	--

## 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión administrativa Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes la gestión administrativa en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem te pedimos que valores y marque con una X, según la siguiente escala de valoración:

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

<b>Planeación</b>						
1	Tengo conocimiento de los planes a realizarse en la organización	1	2	3	4	5
2	Planifico bien mis actividades en la organización	1	2	3	4	5
3	La organización planifica bien sus actividades	1	2	3	4	5
4	Llego a mis metas con continuidad	1	2	3	4	5
5	El área cumple con sus metas programas	1	2	3	4	5
6	Las metas que les asignan son iguales para todos mis compañeros	1	2	3	4	5
7	Los objetivos que el área fija son alcanzables	1	2	3	4	5
8	Seguimos un orden para alcanzar los objetivos	1	2	3	4	5
9	Doy fecha aproximada para culminar mi trabajo y cumpro con esa fecha	1	2	3	4	5
<b>Organización</b>						
10	Cumplo con el modelo en el proceso	1	2	3	4	5
11	La organización cumple las normas estrictamente	1	2	3	4	5
12	Sigo los procedimientos de la organización para mantener mi seguridad	1	2	3	4	5
13	Agilizo los procesos en la organización	1	2	3	4	5
14	Me informan con anticipación los trabajos a realizar	1	2	3	4	5
15	Tengo mucha carga de trabajo	1	2	3	4	5

16	Tengo en claro mis funciones y las de mis compañeros	1	2	3	4	5
17	Mis actividades están correctamente definidas	1	2	3	4	5
18	Doy a conocer mi especialización	1	2	3	4	5
<b>Dirección</b>						
19	Mis sugerencias son importantes para la toma de decisiones de la organización	1	2	3	4	5
20	Las opiniones de mis compañeros son importantes para la toma de decisiones de la organización	1	2	3	4	5
21	Identifico un problema y doy alternativas de solución a mi jefe	1	2	3	4	5
22	Me siento motivado en la organización	1	2	3	4	5
23	Tengo que estar motivado para lograr los objetivos	1	2	3	4	5
24	Las políticas motivacionales de la organización deben ser mejoradas	1	2	3	4	5
25	Mi jefe me da instrucciones claras para los proyectos	1	2	3	4	5
26	Mi jefe se toma el tiempo de revisar mis trabajos a realizar o realizados	1	2	3	4	5
27	Mi jefe me pregunta si tengo claras las tareas a realizar	1	2	3	4	5
<b>Control</b>						
28	Monitorean las actividades que realizo	1	2	3	4	5
29	Mi jefe me mantiene informado sobre las políticas, planes y desarrollo de la organización	1	2	3	4	5
30	Mi supervisor hace que aplique las normas de la organización	1	2	3	4	5
31	La organización realiza capacitaciones constantes para tener más información	1	2	3	4	5
32	Mi jefe es específico y me da ejemplos para las labores a realizar	1	2	3	4	5
33	Mi jefe establece metas y expectativas	1	2	3	4	5
34	Toman medidas correctivas cuando no cumplo las normas	1	2	3	4	5
35	Evalúan mi trabajo según lo planeado	1	2	3	4	5
36	Corrigen mis errores encontrados en mis trabajos	1	2	3	4	5

## Cuestionario de desempeño laboral

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo percibes tu desempeño laboral en la empresa donde laboras. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo con como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem te pedimos que valores y marque con una X, según la siguiente escala de valoración:

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

<b>Compromiso</b>						
1	Siento orgullo de trabajar en una empresa de alta reputación	1	2	3	4	5
2	Intento mejorar mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
3	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo	1	2	3	4	5
4	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la empresa	1	2	3	4	5
5	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma	1	2	3	4	5
6	Me gusta ser programado en tareas complejas	1	2	3	4	5
7	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
8	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5
9	Me siento tranquilo por trabajar en un ambiente seguro	1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad</b>						
10	Hago mi mayor esfuerzo para entregar mis trabajos en la fecha pactada	1	2	3	4	5
11	Entrego mis trabajos con el formato adecuado e información completa	1	2	3	4	5
12	El tiempo de entrega de mi trabajo depende del tiempo que se me informa de dicho trabajo a realizar	1	2	3	4	5
13	Realizo mis actividades por mí mismo, evitando darme copia de mis compañeros	1	2	3	4	5

14	Tengo miedo de realizar preguntas o dar mi opinión sobre las cosas	1	2	3	4	5
15	Primero analizo la situación para dar una información	1	2	3	4	5
16	Ante un problema me hago cargo y elijo un camino, por más que luego deba cambiar de rumbo	1	2	3	4	5
17	La forma de sentirme dentro de la empresa repercute a mis hechos laborales	1	2	3	4	5
18	Reviso, acuerdo con mi equipo de trabajo, y documento la prioridad de las situaciones por resolver	1	2	3	4	5
<b>Conocimiento</b>						
28	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	1	2	3	4	5
29	Tengo la formación necesaria del puesto que tengo	1	2	3	4	5
30	Cuando se implantan nuevos mecanismos, la empresa me lo proporciona	1	2	3	4	5
31	Tengo interés en capacitarme constantemente y aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5
32	Logro con precisión, esmero y pulcritud los resultados de trabajo planeados	1	2	3	4	5
33	Suelo aportar ideas o soluciones que benefician a la organización	1	2	3	4	5
34	Ayudo a mis compañeros con temas de mi conocimiento	1	2	3	4	5
35	Trato de liderar con un error particularmente difícil	1	2	3	4	5
36	Siento que mis compañeros me tienen confianza	1	2	3	4	5
<b>Actitud</b>						
37	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
38	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones	1	2	3	4	5
39	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	1	2	3	4	5
40	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5
41	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo	1	2	3	4	5

42	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

### 3. Consentimiento informado

Yo,

---

acepto participar voluntariamente en el estudio **GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA PANADERIA CARLEY IQUITOS, 2023**. Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante  
Investigador/a

Firma

Responsable

Firma Investigador/a

Responsable

Iquitos, de del 2023

Este documento se firma en dos ejemplares quedando una copia en poder de cada parte