



UNAP



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

TESIS

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE COMERCIALIZADORA SAN JUAN, 2023”**

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

PRESENTADO POR:

**BARBARA SAMANTA GAMARRA ALVAREZ
DALHU NATHALIA NICOLETTA VASQUEZ LOPEZ**

ASESOR:

Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mag.

IQUITOS, PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

FACEN

"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS VIRTUAL N°084-CCGyT-FACEN-UNAP-2024

En la ciudad de Iquitos, a los **10** días del mes de **mayo** del año **2024**, a horas **05:00 pm.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma Google Meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE COMERCIALIZADORA SAN JUAN, 2023**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°0905-2024-FACEN-UNAP** presentado por las Bachilleres en Ciencias Administrativas **BARBARA SAMANTA GAMARRA ALVAREZ** y **DALHU NATHALIA NICOLETTA VASQUEZ LOPEZ**, 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. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.	(Presidente)
Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.	(Miembro)
Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, 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 aptas para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las **6:30 PM** del **10 de mayo** del **2024**, se dio por concluido el acto académico.

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

Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. JULIO BENITES MEJIA, Mag.
Miembro

Lic. Adm. WINSTON JOSE RENGIFO VILLACORTA, Mag.
Asesor

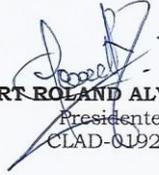
Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonia del Perú, rumbo a la acreditación

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



JURADO Y ASESOR

JURADO y ASESOR



Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.
Presidente
CLAD-01929



Lic. Adm. OMAR ALAIN SALDAÑA ACOSTA, Mag.
Miembro
CLAD-04187



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



Lic. Adm. WINSTON JOSÉ BENGIFO VILLACORTA, Mag.
Asesor
CLAD-09265

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
FACEN_TESIS_GAMARRA ALVAREZ_VAS QUEZ LOPEZ.pdf	GAMARRA ALVAREZ / VASQUEZ LOPEZ

RECuento de palabras	RECuento de caracteres
8177 Words	43345 Characters

RECuento de páginas	Tamaño del archivo
50 Pages	629.1KB

Fecha de entrega	Fecha del informe
Feb 13, 2024 5:36 PM GMT-5	Feb 13, 2024 5:36 PM GMT-5

● 31% de similitud general

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

- 27% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 28% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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

Resumen

DEDICATORIA

Al amor más grande de mi vida, el regalo máspreciado que Dios me confió y me supo entregar, mi hijo Yosef Eduardo. La persona más importante en mi vida; quiero ser reflejo de perseverancia para él y que en un futuro este acontecimiento sirva de refuerzo en la búsqueda de su camino profesional. Por él y para él todo mi esfuerzo y dedicación.

BARBARA SAMANTA GAMARRA ÁLVAREZ

Esta tesis va dedico a mis padres que me han dado la existencia, y en ella la capacidad de superarme y desear lo mejor en cada paso de este camino tan difícil y arduo de la vida. Por ser la inspiración al deseo de querer superarme, porque me dieron sus consejos, comprensión, amor y ayuda en los momentos difíciles, me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

Finalmente, esto va dedicado a cada una de las personas que estuvieron en todo este largo camino.

DALHU NATHALIA NICOLETTA VÁSQUEZ LÓPEZ

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme la vida y gozar de todas sus bendiciones a lado de mi familia, por guiarme en el camino de la sabiduría y la prudencia, que gracias a mi fe y a su divino amor estoy hoy en el camino correcto.

A mi madre Ana María le agradezco toda su enseñanza, todo su amor y apoyo que ha tenido siempre para mí, supo encaminarme.

A mi hermano y a todas las personas que confiaron en mí y me ayudaron siempre con su voz de aliento a no rendirme, para cumplir mis metas. Mi base y pilar de fortaleza mi familia, quienes fueron los motivos más fuertes para esforzarme a salir adelante.

A mi asesor le agradezco su tiempo y esfuerzo, sus conocimientos han sido parte fundamental en todo este proceso de investigación.

BARBARA SAMANTA GAMARRA ÁLVAREZ

Agradezco a Dios, tu amor no tiene fin, que me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda y de tu amor infinito y cuando me caigo y me pones a prueba, aprendo de mis errores y me doy cuenta de lo que pones frente mío para que mejore como ser humano. En el camino de mi vida estuvieron mis padres a los que les doy un profundo agradecimiento, por ser mi apoyo, mi inspiración y el soporte que necesitaba para concluir con esta hermosa etapa. Muchas gracias por demostrarme que “El verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere”.

MI GRATITUD a cada docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de la vida profesional.

Asimismo, quiero agradecer a todas las personas que contribuyeron con el desarrollo de mi investigación, a todos los que me ayudaron a recopilar información, a sus sugerencias de mejoras, esta tesis no sería lo que es, sin sus aportes.

DALHU NATHALIA NICOLETTA VÁSQUEZ LÓPEZ

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
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 TABLA	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACTS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Bases teóricas	6
1.3 Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	13
2.1 Formulación hipótesis	13
2.2 Variables y su operacionalización	13
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	15

3.1 Tipo y diseño	15
3.2 Diseño muestral	16
3.3 Procedimientos de recolección de datos	17
3.4 Procesamiento y análisis de datos	17
3.5 Aspectos éticos	18
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	19
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	44
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	47
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	48
CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	49
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos recolección de datos	
3. Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLA

	Pág.
Tabla 1. Comercializadora San Juan establece metas empresariales	19
Tabla 2. Comercializadora San Juan establece sus objetivos de trabajo con claridad.	20
Tabla 3. Los recursos de la empresa se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan	21
Tabla 4. Los trabajadores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta sus habilidades	22
Tabla 5. Se establecen las tareas de los trabajadores de manera adecuada	23
Tabla 6. El trabajador está preparado para cumplir a cabalidad las tareas asignadas	24
Tabla 7. Los jefes se dirigen bien a los trabajadores en la ejecución de las tareas	25
Tabla 8. Los jefes dan a conocer a los trabajadores. Los mecanismos de trabajo al iniciar una tarea nueva	26
Tabla 9. Se da reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores	27
Tabla 10. Se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los Colaboradores	28
Tabla 11. Retroalimentan el trabajo que realizan con los colaboradores de comercializadora San Juan.	29
Tabla 12. Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional	30

Tabla 13. La motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones	31
Tabla 14. Todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa	32
Tabla 15. La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor	33
Tabla 16. Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores.	34
Tabla 17. Los materiales asignados a su área le permiten trabajar cómodamente	35
Tabla 18. Los empleados nunca están ocupados para responder a las preguntas de sus clientes.	36
Tabla 19. La relación con mis compañeros es muy buena	37
Tabla 20. Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo	38
Tabla 21. Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros	39
22. Tabla de Estadísticas de fiabilidad	40
Tabla 23. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general	40
Tabla 24. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1	41
Tabla 25. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2	41
Tabla 26. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3	42
Tabla 27. Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4	43

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. <i>Comercializadora</i> San Juan establece metas empresariales.	19
Figura 2. <i>Comercializadora</i> San Juan establece sus objetivos de trabajo con claridad.	20
Figura 3. Los recursos de la empresa se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan	21
Figura 4. Los trabajadores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta sus habilidades	22
Figura 5. Se establecen las tareas de los trabajadores de manera adecuada	23
Figura 6. El trabajador está preparado para cumplir a cabalidad las tareas asignadas	24
Figura 7. Los jefes se dirigen bien a los trabajadores en la ejecución de las tareas	25
Figura 8. Los jefes dan a conocer a los trabajadores. Los mecanismos de trabajo al iniciar una tarea nueva	26
Figura 9. Se da reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores	27
Figura 10. Se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los Colaboradores.	28
Figura 11. Retroalimentan el trabajo que realizan con los colaboradores de comercializadora San Juan.	29
Figura 12. Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional	30

Tabla 13. La motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones	31
Figura 14. Todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa	32
Figura 15. La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor	33
Figura 16. Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores	34
Figura 17. Los materiales asignados a su área le permiten trabajar cómodamente	35
Figura 18. Los empleados nunca están ocupados para responder a las preguntas de sus clientes.	36
Figura 19. La relación con mis compañeros es muy buena	37
Figura 20. Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo	38
Figura 21. Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros	39

RESUMEN

El título de este estudio es “Administración de los empleados y desempeño laboral en las empresas comerciales de San Juan de Iquitos en el año 2023”. Su pregunta general es: ¿Cuál es la relación entre la gestión y el desempeño de los empleados en Comercializadora San Juan, 2023? Objetivo general: Determinar la relación entre el desempeño laboral administrativo y el desempeño laboral de los empleados de Comercializadora San Juan en el año 2023. Hipótesis: Existe relación entre el desempeño laboral administrativo de los empleados de Comercializadora San Juan en el año 2023 y el desempeño laboral administrativo de los empleados de Comercializadora San Juan. en 2023. Nuevamente utilizando métodos cuantitativos, aplicando criterios adecuados y un diseño no experimental, la población estará formada por 47 empleados y la muestra se seleccionará mediante muestreo aleatorio, por conveniencia o no probabilístico. La herramienta para medir variables es un cuestionario y la estadística se utiliza para probar mediciones y probar hipótesis utilizando la estadística chi-cuadrado. Conclusión de la Investigación: Existe una correlación directa entre la administración y el desempeño de los empleados en Comercializadora San Juan, Provincia de Iquitos, 2023. Por lo tanto, se observa una correlación positiva con “Pearson Chi Cuadrado” = 0.000. Esto nos permite creer que el desempeño de los empleados de Comercializadora San Juan será mayor siempre y cuando sea bien administrado.

Palabras clave: Administración y desempeño laboral.

ABSTRACTS

The title of this study is "Employee administration and job performance in commercial companies in San Juan de Iquitos in the year 2023." Your general question is: ¿What is the relationship between management and employee performance at Comercializadora San Juan, 2023? General objective: Determine the relationship between the administrative work performance and the work performance of the employees of Comercializadora San Juan in the year 2023. Hypothesis: There is a relationship between the administrative work performance of the employees of Comercializadora San Juan in the year 2023 and the performance administrative labor of the employees of Comercializadora San Juan. in 2023. Again using quantitative methods, applying appropriate criteria and a non-experimental design, the population will consist of 47 employees and the sample will be selected through random, convenience or non-probabilistic sampling. The tool to measure variables is a questionnaire and statistics are used to test measurements and test hypotheses using the chi-square statistic. Research Conclusion: There is a direct correlation between administration and employee performance at Comercializadora San Juan, Province of Iquitos, 2023. Therefore, a positive correlation is observed with "Pearson Chi Square" = 0.000. This allows us to believe that the performance of Comercializadora San Juan employees will be greater as long as it is well managed.

Keywords: Administrative management and job performance

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones se ven afectadas por la globalización, los desarrollos tecnológicos y de comunicación. Las instituciones identifican y desarrollan ventajas competitivas y proporcionan productos y/o servicios basados en las necesidades de los clientes.

Por lo tanto, toda organización tiene una buena gestión interna de los aspectos humanos, administrativos, etc., para que cada empleado esté satisfecho, lo que se refleja en el desempeño de las actividades o en las metas a alcanzar. Comercializadora San Juan, mostró una tendencia de crecimiento gradual, lo que generó problemas, y luego de entrevistar al propietario pudo indicar que la experiencia de gestión de Comercializadora San Juan, según lo indicado, tiene relación con un conocimiento insuficiente, a pesar de que la empresa está en el mercado desde hace muchos años, pero no cuenta con un gerente que influya en los empleados para que se desarrollen plenamente e impulsen su desarrollo, a diferencia de las habilidades que tiene esta gerencia, que se ha desarrollado más en este campo a lo largo de los años. El nivel de crecimiento y desarrollo del mercado es muy alto, por lo que es necesario crear un modelo de gestión administrativa.

Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el plan de comercialización de San Juan 2023 y el desempeño de los colaboradores?

2. ¿Cuál es la relación entre las organizaciones y el desempeño de los empleados de Comercializadora San Juan, 2023?
3. ¿Qué tiene que ver la gestión de dirección con el desempeño laboral Comercializadora San Juan, 2023?
4. ¿Cómo se relacionan el control de los empleados y el desempeño laboral de Comercializadora San Juan, 2023?

Objetivo general

Determinar la relación entre la administración y el desempeño laboral de los trabajadores de Comercializadora San Juan en el año 2023.

Objetivos específicos

1. Determinar la relación de la planificación y desempeño entre colaboradores de comercialización en San Juan, 2023.
2. Determinar las relaciones de la organización con el Desempeño laboral de los trabajadores de Comercialización de San Juan. 2023.
3. Determinar la relación de la dirección con el desempeño laboral de los empleados Comercializadora San Juan, 2023.
4. Determinar la relación del Control con el Desempeño laboral de Comercializadora San Juan, 2023.

Justificación

Importancia

El propósito de este estudio es investigar los aspectos administrativos y hacer el trabajo ayudará a aumentar la productividad de la empresa. Al introducir en la administración se pueden identificar las necesidades de la empresa tiene con sus empleados.

Viabilidad

El estudio sobre comercializadora San Juan asociados a la administración y ejecución de trabajos, es viable debido a la relevancia económica del comercio, la creciente demanda de productos de primera necesidad, los desafíos identificados en la cadena de suministro. Importancia de la sostenibilidad y potencial aporte del conocimiento académico y en área de estudio.

Limitaciones

Esta investigación es posible porque está íntimamente relacionada, disponer de recursos materiales, económicos, financieros, humanos, de tiempo y de información.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes

En 2022, se desarrolló la investigación Administración y desempeño laboral en los Hospitales Terciarios del Callao en el año 2022. El objetivo es determinar la relación entre la gestión y el desempeño de los empleados en el Hospital Terciario del Callao en el año 2022. Con diseño no experimental correlacional. El grupo de estudio incluyó a 322 empleados que utilizaron un cuestionario de 36 ítems cuya validez estará determinada por juicio de expertos y confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, aprox. 0,9 y 1,0, lo que proporciona un alto nivel de confiabilidad. Como puede verse en la contracción hipotética. Existe una compensación positiva significativa con un coeficiente de compensación de Rho de Spearman = 0,698, lo que indica que estas variables están relacionadas directa o positivamente y la correlación es alto. Se encontró el nivel de significancia es 0.000, dado que el valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. (Fernando Pardo , 2022)

En 2021 se realizó el estudio. "La gestión administrativa y su influencia en los resultados laborales de los trabajadores de la carrera Rigot S.A. De la ciudad de Guayaquil". Se pensó en la administración como la causa del rendimiento es bueno o malo debido a métricas de gestión fáciles de medir que pueden brindar una amplia variedad de información sobre aspectos a considerar en la administración, la falta de programas de desarrollo del empleo es obvia. El estudio se centró en el área administrativa empresarial trabajan 20 personas, de las cuales las unidades estructurales

responsables son: que primero atienden los trámites y luego ejecutan los trámites prescritos. (Quiroga Peralta, 2021)

En 2021 se realizó la tesis Desempeño de la Gestión Administrativa y Colaboradores en las Provincias y Municipios de la Alta Amazonía en 2020. Los objetivos específicos son: Identificar la relación de la planificación y ejecución del trabajo, tipos de investigación. No experimental. Hubo un total de 142 contribuyentes y la muestra estuvo formada por 25 de los que fueron entrevistados mediante 2 cuestionarios, se confirma una correlación moderada comparando el valor crítico de F (0,006). una relación moderada, afirmación que se confirmó al contrastar el valor crítico F (0,006) de menos del 5% de error (0,05), rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa de que el clima organizacional tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados. (Cuenca Ramirez, 2021)

En 2021, se realizó el estudio, Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020. Sus objetivos son: Identificar el vínculo entre liderazgo y desempeño laboral, realizar investigaciones básicas utilizando métodos cuantitativos, diseño no experimental; una muestra poblacional y censal de 30 trabajadores y una muestra censal. Los métodos de análisis de datos fueron porcentajes y la revisión Pearson. Los resultados muestran que el nivel de gestión administrativa es calificado y alcanza el 80%; el nivel de desempeño laboral de los asociados es efectivo y alcanza el 63%, confirmando y considerando los valores de coeficientes obtenidos, existe una relación moderadamente

positiva entre la administración y el desempeño laboral, el coeficiente obtenido $r = 0,666$ indica una relación moderada entre la administración y el desempeño laborales, Es decir, si la administración es adecuada, el desempeño del trabajo será eficiente y viceversa. (Pacheres Mincan, 2021)

En 2020, se desarrolló la tesis gestión administrativa y el clima institucional en el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público “Pedro A. Del Águila Hidalgo” Año 2020. El objetivo es identificar el vínculo entre administración y clima institucional, Según la hipótesis, ambas variables son significativas. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional y el diseño utilizado fue no experimental, descriptivo / correlacional. Los sujetos de este estudio estuvieron constituidos por docentes del IESTP “PADAH”, un total de 33 empleados. La muestra está compuesta por el 100% de la población. (Panduro Navarro, 2020).

1.2 Bases teóricas

Gestión administrativa

(Madrigal, 2009), Indique que estas actividades son actividades que ayudan a lograr las metas y objetivos adoptado por la organización. Esfuerzos coordinados de los empleados y aplicación de procesos administrativos, incluyendo planificación, organización, ejecución y dirección.

Ordoñez, D. (2009) en su teoría la prueba en el procedimiento contencioso La administración se pronunció sobre esta variable y afirmó que “será un conjunto de actividades que servirán a los objetivos de la unidad mediante

la mejor aplicación y seguimiento de procedimientos de gestión que incluyen: evaluación, control, ejecución, organización y planificación” (p. 101) Cualquier sistema de gestión consta de grupos de programas que actúan como guías para gestionar todo el programa mejor ejecutado para lograr los objetivos establecidos, lo que resulta en la satisfacción del usuario.

(Anzola Rojas, 2002) Señalar que "El liderazgo es un conjunto de acciones tomadas para dirigir los esfuerzos de un grupo para lograr metas u objetivos". (p. 70) es claramente de carácter administrativo.

Gestión administrativa:

Planificación

Según Castellano (1998), La planificación se da dentro de un proceso para tomar decisiones correctas, centrándose en la asignación de recursos y el poder social que le corresponde según ciertos requisitos, como minimizar costos, maximizar beneficios y asegurar un equilibrio dinámico.

Organización

Conceptualizan una organización como: una entidad formada por una persona y un grupo de personas que se unen para encontrar objetivos comunes y por lo tanto, para alcanzar estos objetivos, deben realizar determinadas acciones y utilizar los recursos en consecuencia. Coordinado y razonable.

Dirección

George Terry (1987), La mención de "Dirección" en su investigación es considerada como la ejecución real, a implementación de las actividades propuestas y organizadas, el tipo de actividades y actividades especificadas en la planificación y organización, donde los líderes toman acción e inician y continúan actividades que trabajar. el grupo realiza las acciones necesarias para completar las tareas asignadas.

Control

Es responsable de demostrar los niveles de efectividad y efectividad de los resultados. Todo el proceso debe utilizarse con frecuencia y las deficiencias de gestión deben abordarse de inmediato. (Chiavenato,2014)

Importancia de la Gestión Administrativa

Según Hurtado, (2008). En su libro Los principios obvios de la gestión. Podemos analizar la gestión utilizando la administración como una disciplina importante y universal basada en el desarrollo de un proceso en el que su disciplina acumula conocimientos, incluyendo principios científicos, teorías, conceptos y en última instancia depende de las habilidades y capacidades de los profesionales. Muchos otros elementos de habilidades o personal técnico en el campo administrativo los utilizan en las organizaciones. (Parte 31).

Desempeño Laboral

Araujo y Leal G. (2007). El desempeño laboral depende y se mide en función de una serie de factores: Elementos, habilidades, características o habilidades relacionadas con los conocimientos, habilidades y habilidades que los empleados desarrollan y utilizan en su trabajo.

García (2011), Como actividad o comportamiento observado entre los empleados relacionado con los objetivos organizacionales, se puede medir por la calidad del trabajo del individuo y la contribución del individuo a la organización.

Importancia del Desempeño Laboral

(Jones & George, 2010), Creen que las evaluaciones de desempeño brindan información valiosa que ayuda a definir la capacitación y el desarrollo de los empleados, que describen de la siguiente manera: "Las evaluaciones de desempeño brindan a los gerentes información valiosa en la cual basar las decisiones de recursos humanos". Decisiones relevantes aumentos salariales, bonificaciones, ascensos y cambios de trabajo se toman en base a una evaluación de desempeño reflexiva. La retroalimentación sobre el desempeño puede mejorar la motivación y el desempeño de los empleados. "Cuando los empleados se desempeñan bien, se les informa de sus esfuerzos para que sean apreciados y valorados, y a los empleados que se desempeñan mal se les informa de sus esfuerzos para que puedan mejorar". La retroalimentación sobre el desempeño puede brindar a los titulares buenos y malos una comprensión

clara de sus fortalezas y debilidades y de las formas en que pueden mejorar su desempeño en el futuro.

1.3 Definición de términos básicos

Capacitación

Para (Siliceo, 2004) señala que La capacitación incluye la provisión de actividades planificadas adaptadas a las necesidades prácticas de cada agencia, orientadas a los cambios en los conocimientos y habilidades de los socios" (p. 25).

Autoestima

Para (Voli, 1999) señala que están "evaluando el propio valor y asumiendo responsabilidad por uno mismo y de la idoneidad de la relación de cada persona con los demás" (p. 50).

Trabajo en equipo

Para (Chiavenato, 2004). El trabajo en equipo ocurre cuando los colaboradores se reúnen para un propósito común o específico y se desarrolla a través de una estructura con procedimientos de interacción definidos. Es relevante y se debe tener en cuenta que se evaluará la calidad de su trabajo.

Satisfacción

Según (Robbins, 2004) Son emociones al realizar acciones en el lugar de trabajo y son el resultado de la evaluación que hace una persona de

diversas características del lugar de trabajo. Se está convirtiendo en un tema cada vez más importante e interesante en las organizaciones, ya que está estrechamente relacionado con las condiciones laborales de los empleados, así como con el clima organizacional.

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral:

Equipos de Trabajo:

Robbins. (2000). Un grupo de trabajo es un grupo formal de individuos interdependientes responsables de lograr objetivos. Todos los grupos de trabajo son grupos, pero sólo los grupos formales son grupos de trabajo.

Calidad:

Juran y Gryna. (1993). La calidad se define como la idoneidad para el propósito, una definición que incluye la idoneidad del diseño de un producto o servicio (calidad del diseño) y el grado en que el producto se ajusta a ese diseño (calidad de fabricación o conformidad). La calidad del diseño se refiere a qué tan bien el producto satisface las necesidades del cliente, mientras que la calidad de consistencia se refiere a cómo se aplican las especificaciones de diseño al producto final.

Trabajo:

Marx, K. (1867), en su libro el capital Definición: El trabajo se refiere principalmente al proceso entre la naturaleza y el hombre, es el proceso en el que las personas, a través de sus actividades, realizan, regulan y controlan el intercambio de materiales con la naturaleza. Al mismo tiempo,

al influir y cambiar su naturaleza exterior, también cambia su propia naturaleza, desarrolla sus poderes internos y somete su disciplina al ejercicio de sus poderes.

Eficacia: implica alcanzar el objetivo trazado.

Direccionar: “Acción y efecto de dirigir”.

Gestionar. - Según la Real Academia de España (2021), la gestión se refiere a la implementación de iniciativa o plan. // Gestionar la gestión, organización y funcionamiento de la empresa, actividad económica u organización. /// Actuar o implementar situaciones problemáticas.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación hipótesis

Hipótesis general

Ho: Existe relación entre la gestión administrativa desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Hipótesis específico

Hi1: Existe relación entre la planificación y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Hi2: Existe relación entre la organización y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Hi3: Existe relación entre la dirección y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Hi4: Existe relación entre el control y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
V1: Gestión administrativa	La gestión administrativa es una estrategia organizacional y un método de gestión que involucra a todos los miembros de la organización y cuyo objetivo básico es la eficiencia, eficacia y funcionalidad de la organización. González Ramírez, (2000).	Cuantitativa	Planeación Organización Dirección Control	ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre siempre	1 2 3 4 5	Cuestionario
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es “el comportamiento observado entre los empleados que está relacionado con los objetivos organizacionales y puede medirse en relación con las habilidades y contribuciones del individuo a la organización. García citado por Pérez; (2009, p.4),	Cuantitativa	Motivación Ambiente Capacitación	Ordinal	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	1 2 3 4 5	Cuestionario

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño

Diseño de investigación

La investigación será de naturaleza descriptiva, explicativa y correlacional ya que permitirá proponer preguntas y comprender las relaciones entre variables en un estudio transversal mediante la recopilación de datos en un momento específico. Se utilizó un enfoque cuantitativo debido a sus ventajas en términos de validez y confiabilidad. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION, 2014), Afirman que el propósito de este tipo de investigación es comprender el contexto especialmente”. En este caso se establecerá la relación entre las variables administrativas y el desempeño laboral. (pág. 93)

Este estudio es un enfoque cuantitativo no experimental ya que se recopilarán datos sobre el tema del estudio y luego se determinarán las correlaciones entre las variables.

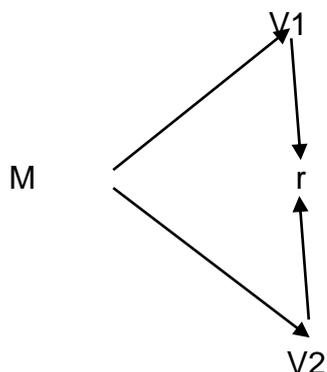
Diseño de la investigación

Este estudio es un diseño no experimental en el que el investigador no puede manipular ni cambiar las variables, pero basado en la interpretación, observación o interacción para sacar conclusiones. Porque se recopilan datos sobre el objeto en estudio para luego determinar la correlación de las variables. En la investigación descriptiva, presentación, narrativa, revisión o identificación de los hechos, situaciones, signos, características del objeto de estudio; realizar un diagnóstico, revisar o desarrollar un producto, modelo, prototipo, manual, etc., independientemente de cómo se dé la

interpretación o interpretación de situaciones, hechos, fenómenos, etc.

(Bernal, 2016, pág. 143). (pág. 143)

El esquema que se presenta es la siguiente:



DONDE:

M= Muestra

V1= Gestión administrativa

V2= Desempeño laboral

r = Relación entre variables

3.2 Diseño muestral

Población

(Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014), , Indica que la población es el conjunto de todas las instancias correspondientes a un conjunto de edificios. (pág. 174)

La población está conformada por 47 colaboradores de la Comercializadora San Juan

Muestra:

Por razones de acceso y asequibilidad, el tamaño de la muestra se determinó utilizando criterios de muestreo aleatorio. La muestra está hecha por el 100% de la población.

3.3 Procedimientos de recolección de datos

Técnica

La tecnología es un conjunto de mecanismos, medios y sistemas diseñados para gestionar, recopilar, almacenar, procesar y transmitir datos. (Sabino, 1992).

Para esta investigación, se realizaron encuestas para brindarnos las opiniones de los empleados.

Instrumento:

Un instrumento robusto diseñado para recopilar información de los encuestados en función de una función de pregunta específica, en un esfuerzo por garantizar el estado psicológico y la estandarización de las preguntas, garantizando así la comparabilidad de las respuestas. (Lopez - Roldan & Fachelli, 2015).

Este estudio utilizó un cuestionario que consta de 21 preguntas relacionadas con el servicio al cliente que utilizaron pautas de análisis de documentos para identificar variables y determinar relaciones entre variables.

3.4 Procesamiento y análisis de datos

Procesamiento y análisis de datos Luego de completar la encuesta y obtener toda la información, los datos serán procesados en el programa estadístico SPSS versión 25 para Windows XP. Se realizará un análisis descriptivo de cada variable de estudio mediante tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos. 47 por otro lado, las hipótesis de investigación se compararán en el análisis final utilizando la prueba estadística no

paramétrica de distribución libre de variables categóricas: chi-cuadrado de Pearson, que es una prueba de confiabilidad para variables categóricas aleatorias. El nivel del 95% es un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ y el valor p de significancia es $<0,05$.

3.5 Aspectos éticos

Esta investigación se adhiere a las leyes de derechos de autor y cita cada idea en su propio trabajo. Además, no existe plagio, por lo que puede considerarse un auténtico reconocimiento al trabajo y esfuerzo del investigador, lo que garantiza una buena práctica ética mismo. (Cuenca Ramirez, 2021)

Por su parte Padovani & Clemente (2009) ; Para proteger a las personas:

- Se consideran entidades independientes.
- Mantener absoluta confidencialidad, proteger sus declaraciones como un beneficio al que tiene derecho y apearse a sus estándares de objetividad basados en su experiencia, edad, limitaciones y capacidades.
- Se utiliza para el consentimiento informado y puede aceptar deliberadamente el tema del estudio; Explicando las razones y procedimientos del estudio para marcar sus respuestas y han aceptado su participación como consentimiento efectivo. para la protección de sujetos humanos:

Los sujetos han ejercido la opción del consentimiento informado y el consentimiento informado, se les ha explicado los motivos del estudio y el procedimiento para marcar las respuestas, y quien acepta su participación constituye un consentimiento válido.

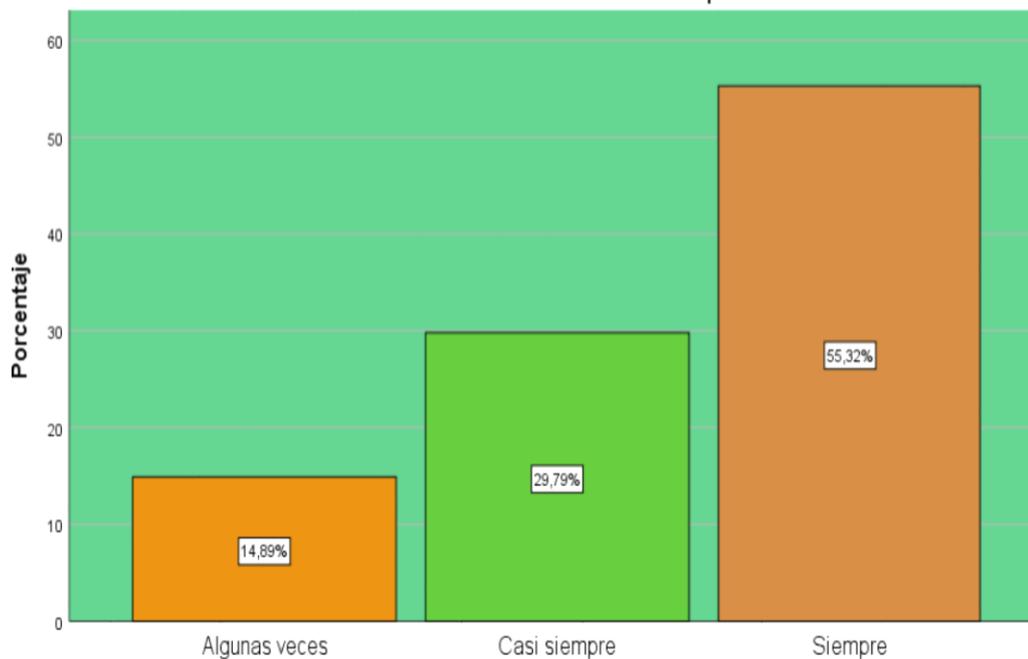
CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tabla 1.
Comercializadora San Juan establece metas empresariales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	14,9	14,9	14,9
	Casi siempre	14	29,8	29,8	44,7
	Siempre	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 1.
Comercializadora San Juan establece metas empresariales.



Fuente: tabla 1

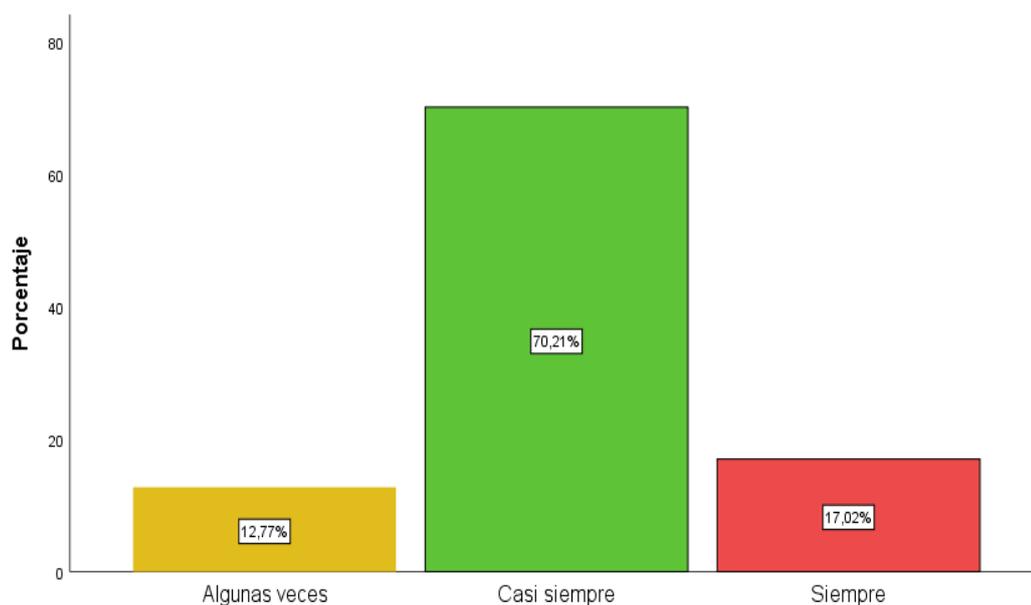
Con relación a la tabla 1 y figura 1, se establece que, a la pregunta, comercializadora San Juan establece metas empresariales, el 55.32% de los encuestados contestaron estar de acuerdo con las metas establecidas por la empresa, el 29.79% de los encuestados indicaron casi siempre y el 14.89% de los encuestados respondieron algunas veces.

Tabla 2.
Comercializadora San Juan establece sus objetivos de trabajo con claridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	12,8	12,8	12,8
	Casi siempre	33	70,2	70,2	83,0
	Siempre	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 2.
Comercializadora San Juan establece sus objetivos de trabajo con claridad.



Fuente: tabla 2

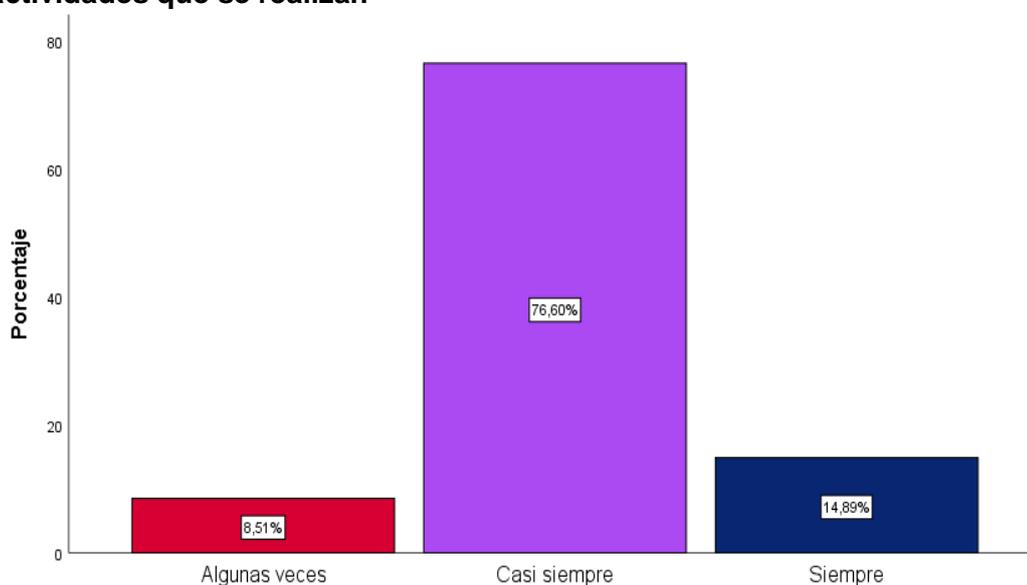
Como se puede observar en la Tabla 2 y Figura 2, cuando se les preguntó que Comercializadora San Juan define claramente objetivos de trabajo, el 70,21% de los encuestados casi siempre respondió a esta pregunta, mientras que el 17,02% de los encuestados siempre respondió que la empresa establece objetivos de trabajo. Parece claro, 12,77 a veces significa %.

Tabla 3.
Los recursos de la empresa se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	8,5	8,5	8,5
	Casi siempre	36	76,6	76,6	85,1
	Siempre	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 3.
Los recursos de la empresa se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan



Fuente: tabla 3

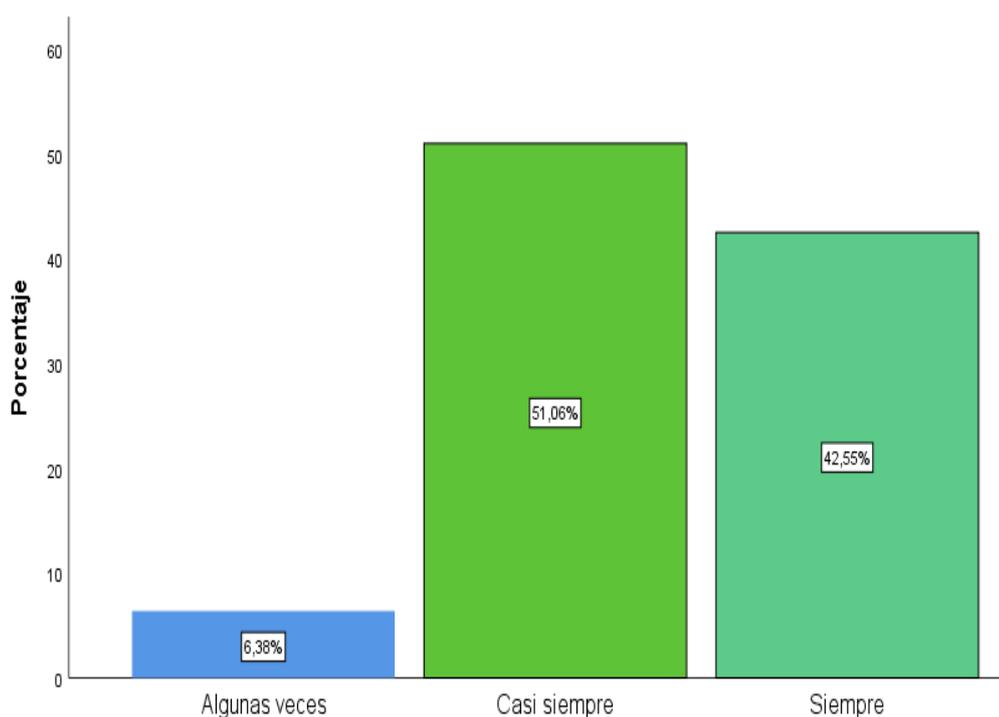
De acuerdo a la tabla 3 y figura 3, se observa que a la pregunta Los recursos de la empresa se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan, 76.60% de los encuestados contestaron estar casi siempre, el 14.89% mencionaron estar siempre, los recursos se usan adecuadamente en las actividades y el 8.51% respondieron algunas veces.

Tabla 4.
Los trabajadores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta sus habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	24	51,1	51,1	57,4
	Siempre	20	42,6	42,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 4.
Los trabajadores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta sus habilidades



Fuente: tabla 4

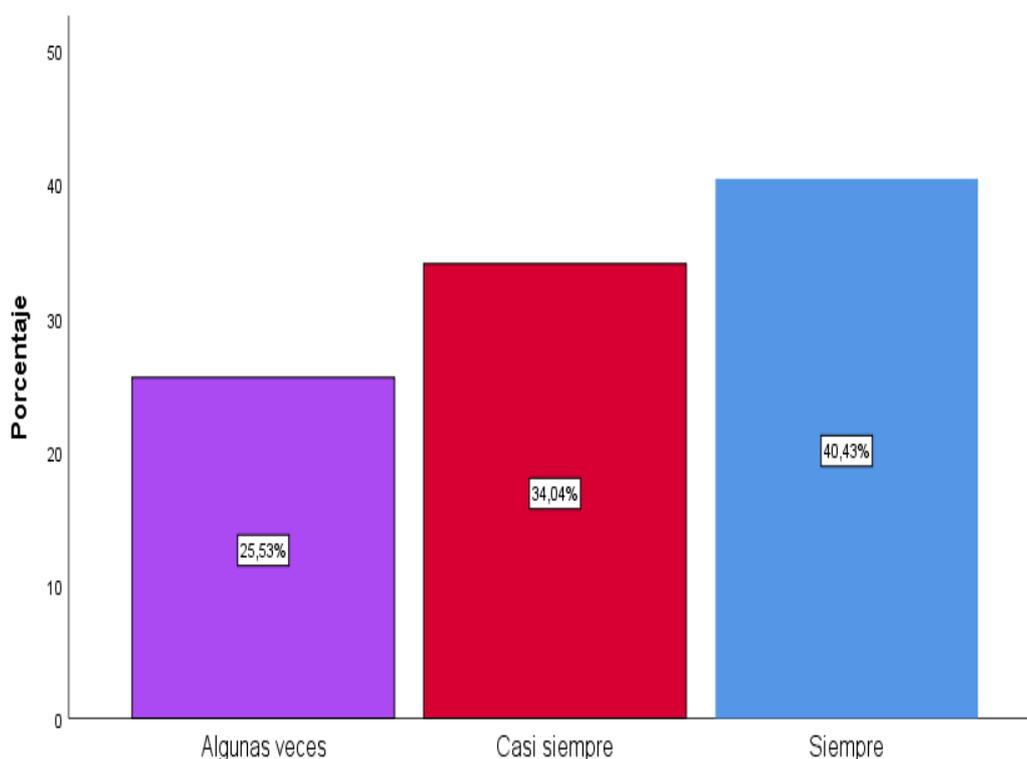
Con relación a la tabla 4 y figura 4, se observa que a la pregunta Los trabajadores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta sus habilidades, el 51.06% de los encuestados contestaron estar casi siempre de acuerdo que los trabajadores cuentan con sus habilidades en las áreas asignadas, el 42.55% contestaron estar siempre de acuerdo con las habilidades de los trabajadores y el 6.38% de los encuestados indicaron algunas veces.

Tabla 5.
Se establecen las tareas de los trabajadores de manera adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	12	25,5	25,5	25,5
	Casi siempre	16	34,0	34,0	59,6
	Siempre	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 5.
Se establecen las tareas de los trabajadores de manera adecuada



Fuente: tabla 5

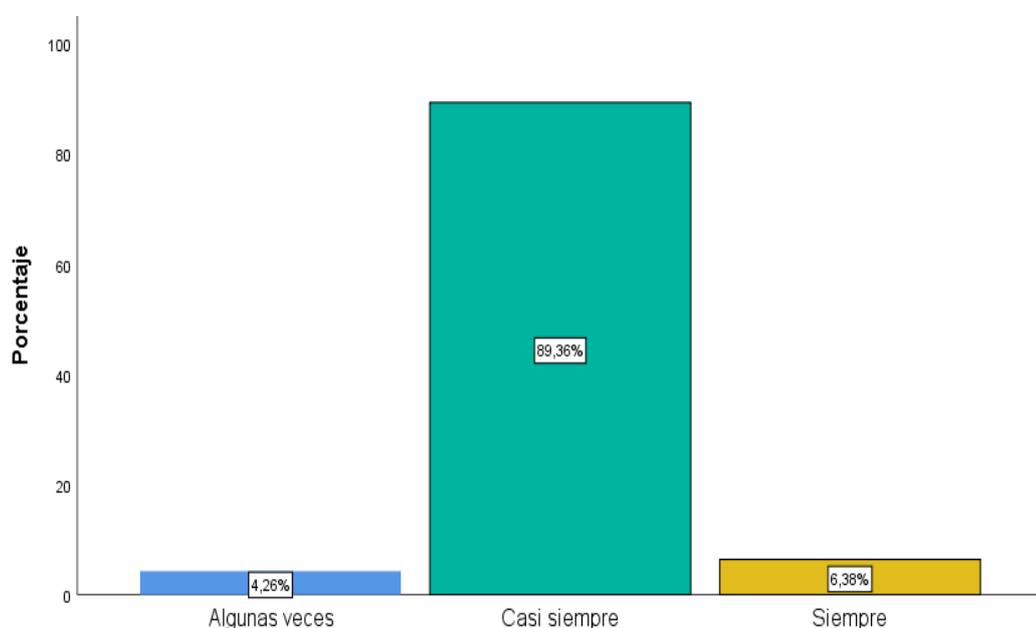
De acuerdo a la tabla 5 y figura podemos observar que a la pregunta se establecen las tareas de los trabajadores de manera adecuada, el 40.43% de los encuestados contestaron estar siempre de acuerdo con tareas adecuadas con las tareas establecidas, el 34.04% contestaron estar casi siempre, y el 25.53% los encuestados respondieron a la pregunta estar algunas veces de acuerdo.

Tabla 6
El trabajador está preparado para cumplir a cabalidad las tareas asignadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	4,3	4,3	4,3
	Casi siempre	42	89,4	89,4	93,6
	Siempre	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 6
El trabajador está preparado para cumplir a cabalidad las tareas asignadas



Fuente: tabla 6

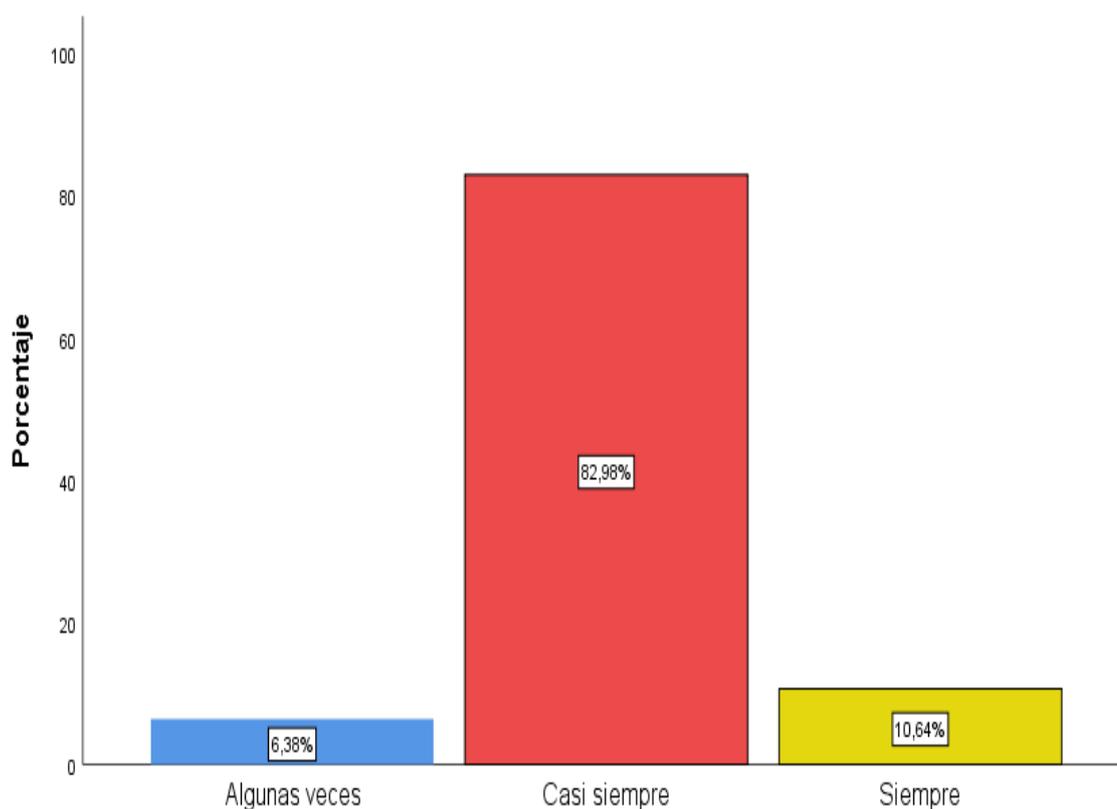
De acuerdo a la tabla y figura el 89.36% de los encuestados contestaron casi siempre y el 6.38% contestaron siempre a la pregunta el trabajador está preparado para cumplir a cabalidad las tareas asignadas y un 4.26% solo indicaron algunas veces, por lo tanto, la empresa comercializadora San Juan cuenta con personal profesional que le permite ser eficiente en sus labores asignadas.

Tabla 7
Los jefes se dirigen bien a los trabajadores en la ejecución de las tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	39	83,0	83,0	89,4
	Siempre	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 7
Los jefes se dirigen bien a los trabajadores en la ejecución de las tareas



Fuente: tabla 7

Con relación a la tabla 7 y figura 7 se observa que del total de los 47 encuestados respondieron el 82.98% casi siempre, a la pregunta que los jefes se dirigen bien a los trabajadores en la ejecución de las tareas, el 10.64% de los encuestados respondieron indicaron siempre y el 6.38% respondieron algunas veces, el análisis nos indica que los jefes tienen una buena comunicación con los trabajadores.

Tabla 8

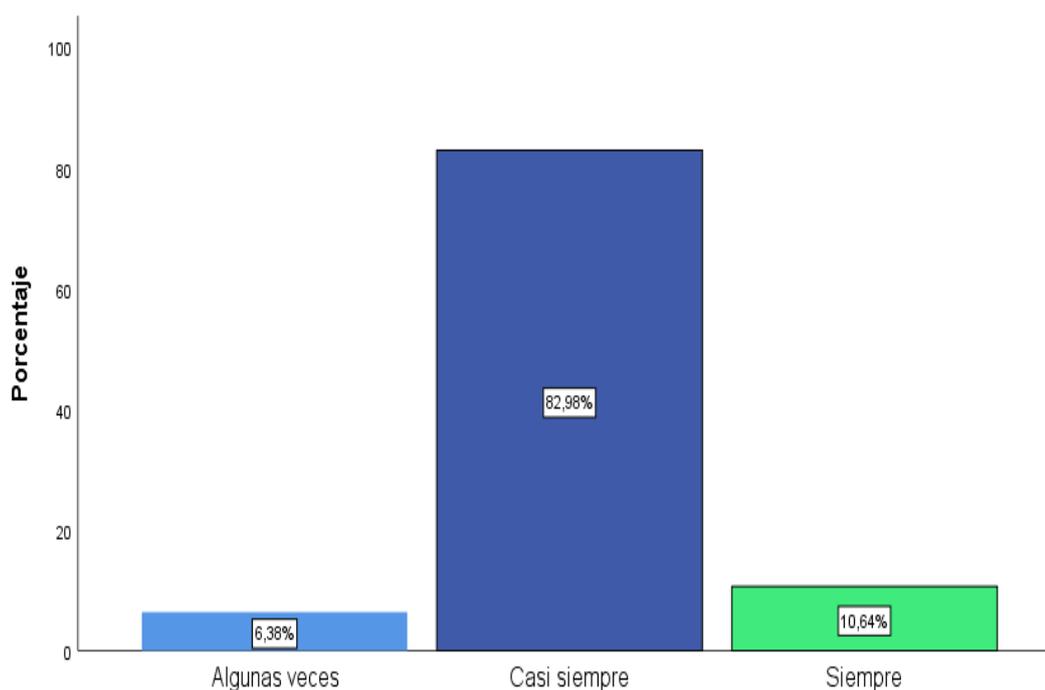
Los jefes dan a conocer a los trabajadores. Los mecanismos de trabajo al iniciar una tarea nueva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	6,4	6,4	6,4
	Casi siempre	39	83,0	83,0	89,4
	Siempre	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 8

Los jefes dan a conocer a los trabajadores. Los mecanismos de trabajo al iniciar una tarea nueva



Fuente: tabla 8

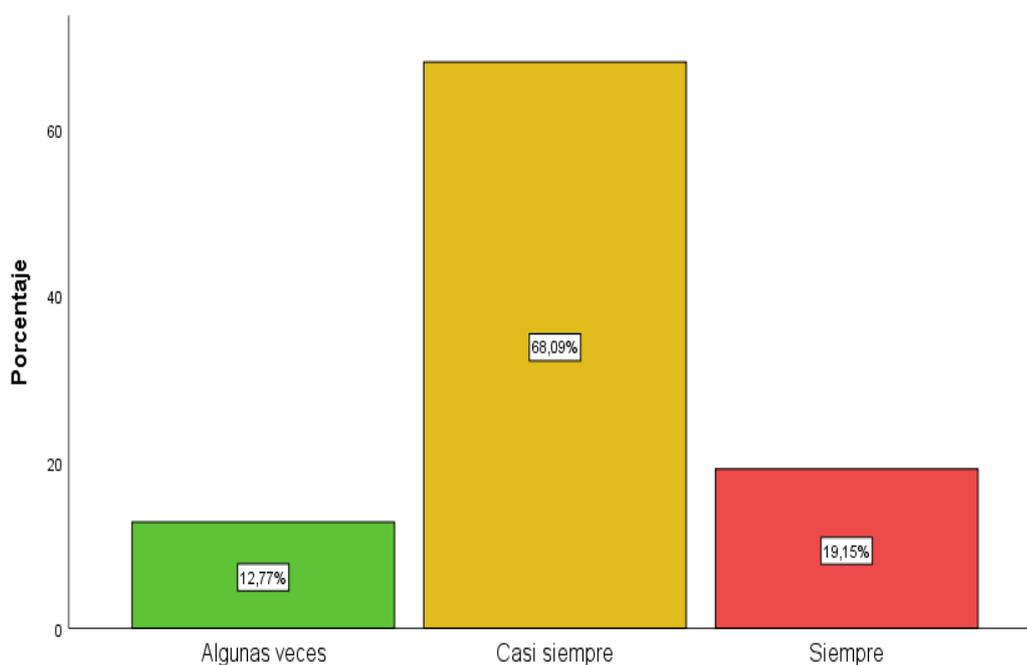
Interpretación de la tabla 8 y la figura 8, podemos observar que del total de 47 encuestados el 82.96% respondieron casi siempre a la pregunta que los jefes dan a conocer a los trabajadores. Los mecanismos de trabajo al iniciar una tarea nueva, el 10.64% respondieron siempre y el 6.38 de los encuestados respondieron algunas veces, el presente análisis nos indica que los funcionarios de la empresa de comercializadora san juan lo primero que hacen es comunicar a los trabajadores los sistemas de trabajo al iniciar cualquier labor.

Tabla 9
Se da reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	12,8	12,8	12,8
	Casi siempre	32	68,1	68,1	80,9
	Siempre	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 9
Se da reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores



Fuente: tabla 9

En relación a la tabla 9 y figura 9 se observa que a la pregunta se da reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores, el 68.09% de los encuestados respondieron que se da reconocimiento a los trabajadores, el 19.15% de los encuestados respondieron siempre y el 12.77% respondieron algunas veces a la pregunta, por lo tanto, la empresa da reconocimiento a los trabajadores que cumplen las metas establecidas.

Tabla 10

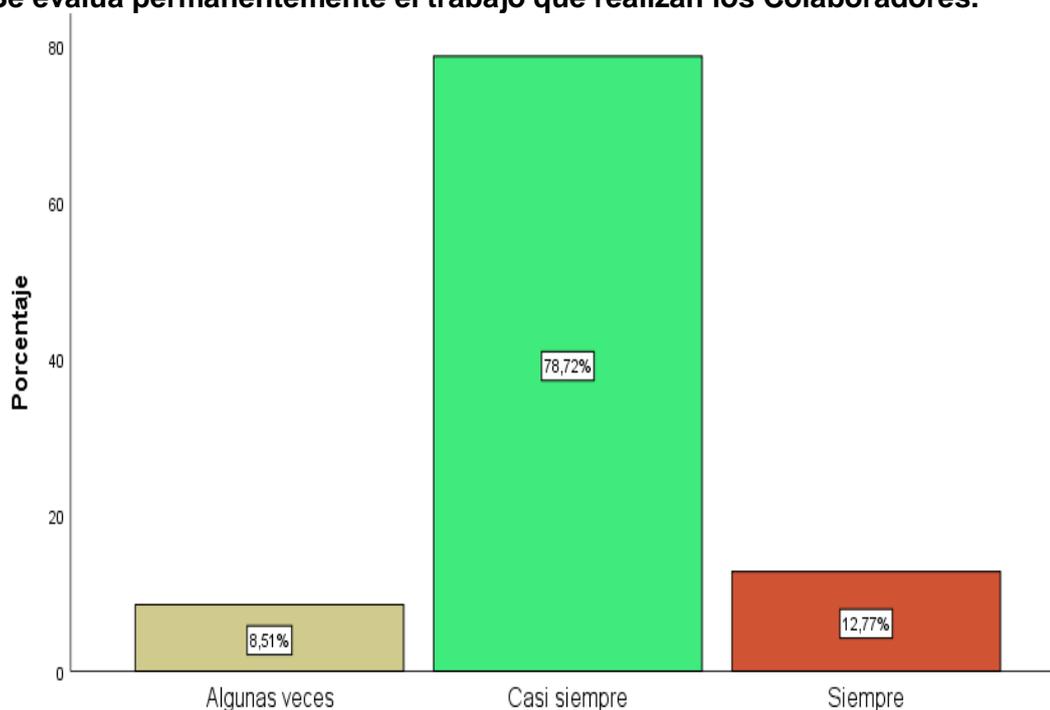
Se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los Colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	8,5	8,5	8,5
	Casi siempre	37	78,7	78,7	87,2
	Siempre	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 10

Se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los Colaboradores.



Fuente: tabla 10

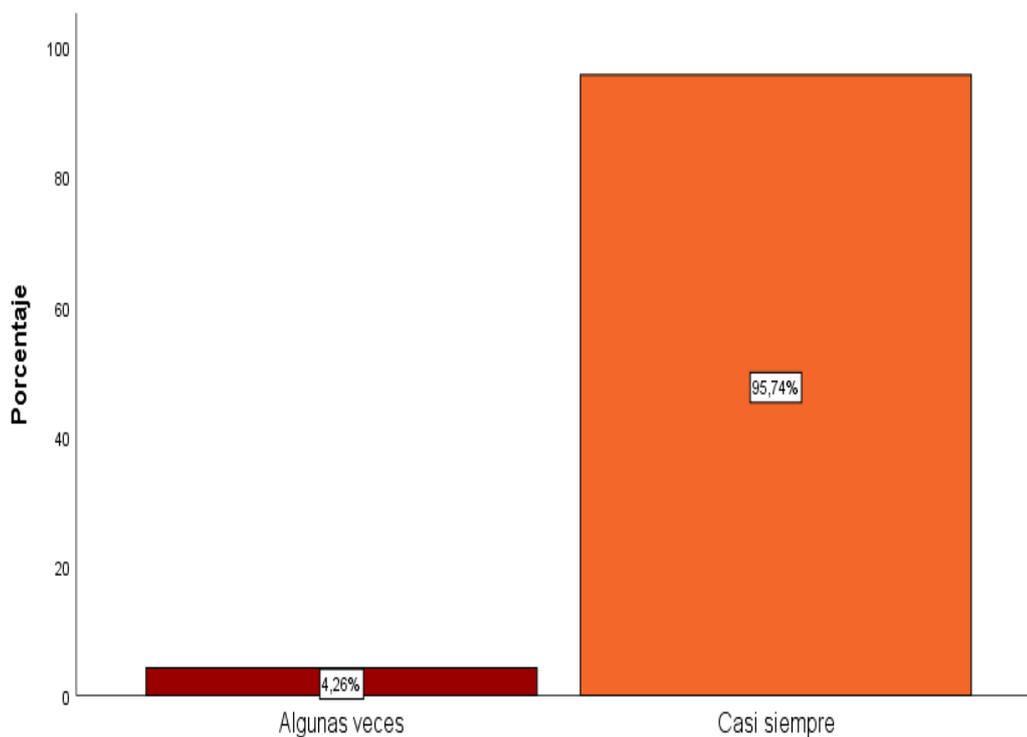
Según la tabla 10 y figura 10 podemos observar que de los 47 trabajadores el 78.72% de los encuestados respondieron casi siempre a la pregunta, se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los Colaboradores, el 12.77% de los encuestados indicaron siempre y el 8.51% respondieron algunas veces. La empresa evalúa constantemente las actividades de los trabajadores especialmente a los de campo.

Tabla 11
Retroalimentan el trabajo que realizan con los colaboradores de
comercializadora San Juan.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	4,3	4,3	4,3
	Casi siempre	45	95,7	95,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 11
Retroalimentan el trabajo que realizan con los colaboradores de
comercializadora San Juan.



Fuente: tabla 11

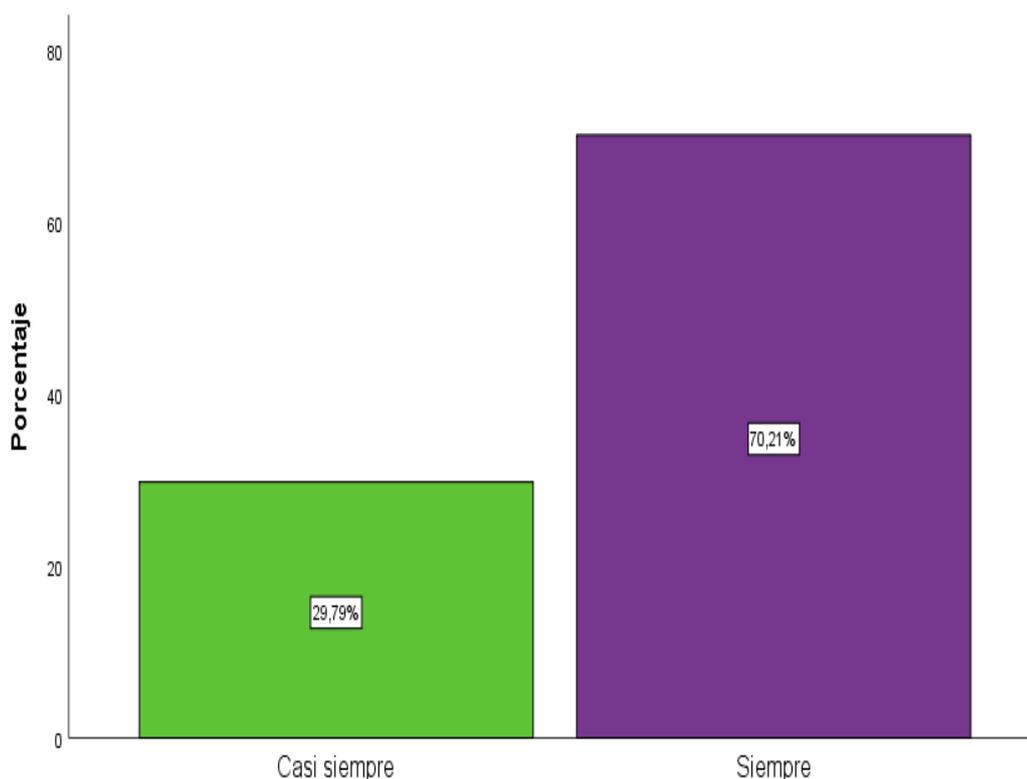
De acuerdo a la tabla 11 y figura 11 podemos observar que de los 47 trabajadores encuestados el 96.74% contestaron casi siempre a la pregunta retroalimentan el trabajo que realizan con los colaboradores de comercializadora San Juan y el 4.26% de los encuestados respondieron algunas veces, de acuerdo el análisis practica la retroalimentación con sus trabajadores casi siempre-

Tabla 12
Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	14	29,8	29,8	29,8
	Siempre	33	70,2	70,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 12
Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional



Fuente: tabla 12

De acuerdo a la tabla 12 y figura 12 podemos observar que del total de 47 trabajadores, el 70.21% de los encuestados respondieron siempre y el 29.79% de los encuestados indicaron casi siempre a la pregunta considera que la empresa le brinda crecimiento profesional,

Tabla 13

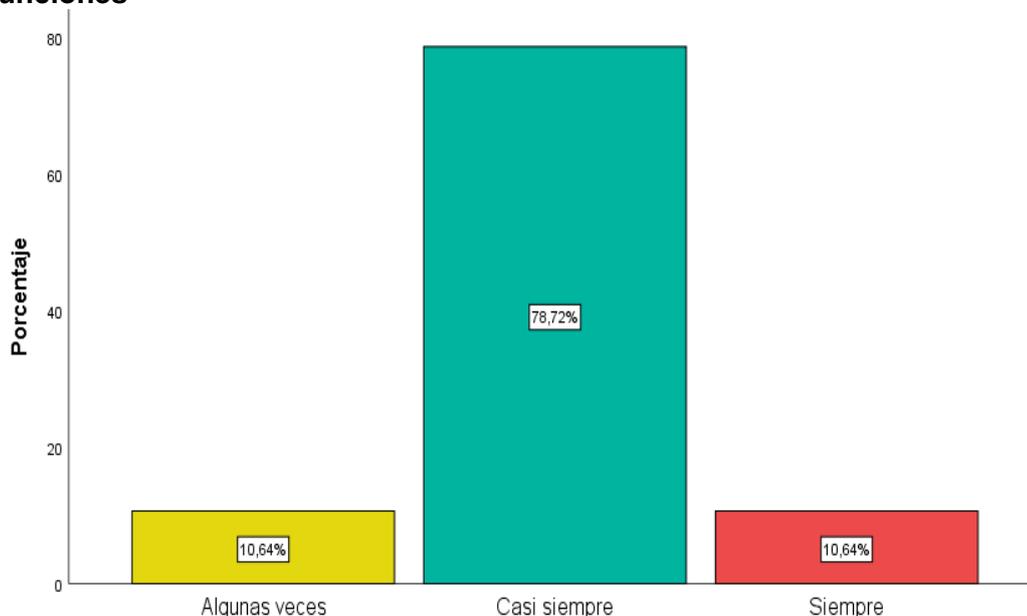
La motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	37	78,7	78,7	89,4
	Siempre	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Tabla 13

La motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones



Fuente: tabla 13

De acuerdo a la tabla 13 y figura 13 podemos observar que del total de 47 trabajadores, el 78.72% de los encuestados contestaron casi siempre a la pregunta La motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones, el 10.64% de los encuestados respondieron siempre y el 10.64% respondieron algunas veces, al análisis nos indica que la motivación en la empresa es muy importante para los trabajadores.

Tabla 14

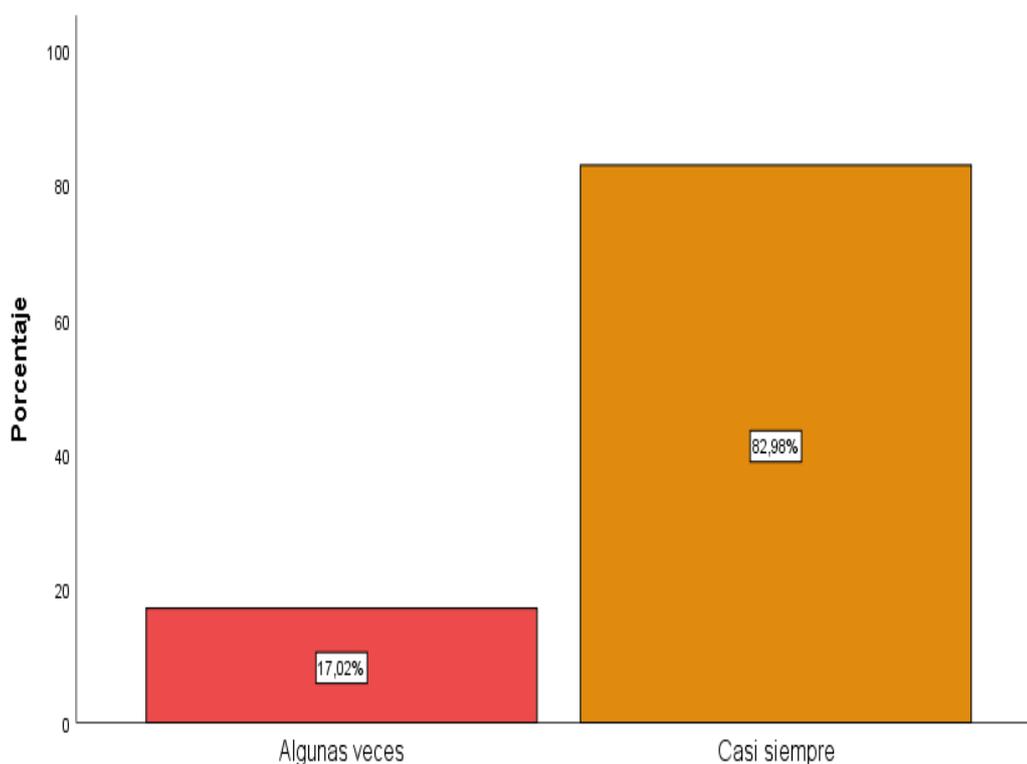
Todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	17,0	17,0	17,0
	Casi siempre	39	83,0	83,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 14

Todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa



Fuente: tabla 14

Según la tabla 14 y la figura 14 podemos observar que del total de 47 trabajadores de la empresa comercializadora San Juan, el 82.98% de los encuestados respondieron casi siempre y el 17.02% de los encuestados contestaron algunas veces a la pregunta, todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa.

Tabla 15

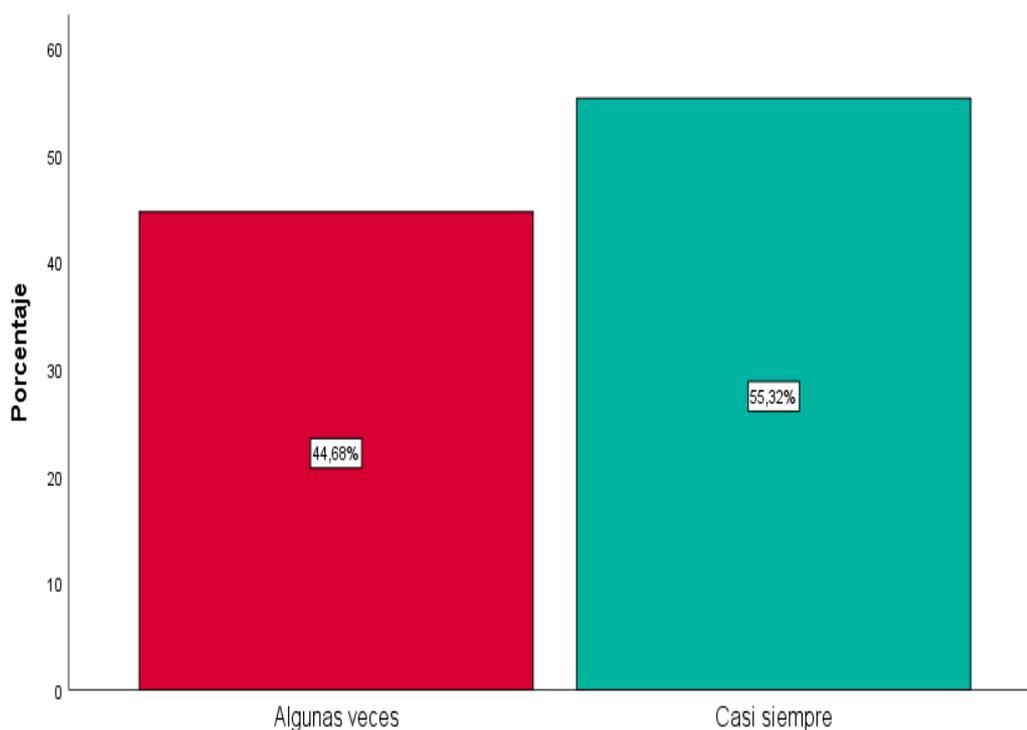
La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	21	44,7	44,7	44,7
	Casi siempre	26	55,3	55,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 15

La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor



Fuente: tabla 15

Según la tabla 15 y figura 15 podemos observar que del total de 47 trabajadores, el 55.32% de los encuestados respondieron casi siempre y el 44.68% de los encuestados contestaron algunas veces a la pregunta, la empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor

Tabla 16

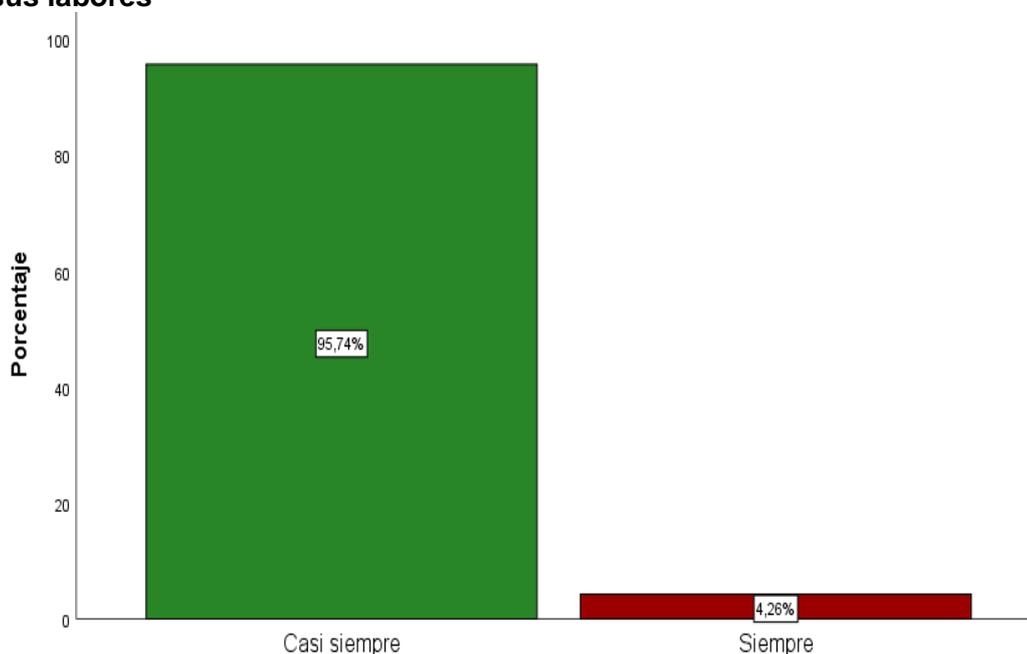
Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	45	95,7	95,7	95,7
	Siempre	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 16

Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores



Fuente: tabla 16

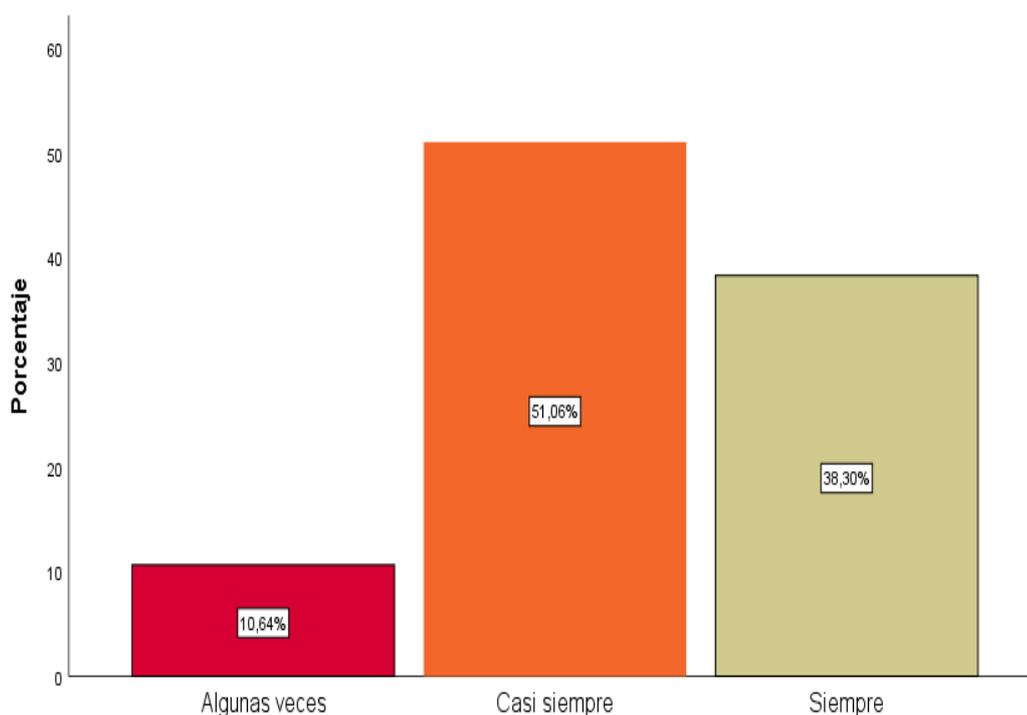
De acuerdo a la tabla 16 y figura 16 podemos observar que de los 47 trabajadores de la empresa comercializadora San Juan, el 96.74% de los encuestados respondieron casi siempre y el 4.26% de los encuestados contestaron siempre a la pregunta Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores

Tabla 17
Los materiales asignados a su área le permiten trabajar cómodamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	10,6	10,6	10,6
	Casi siempre	24	51,1	51,1	61,7
	Siempre	18	38,3	38,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 17
Los materiales asignados a su área le permiten trabajar cómodamente



Fuente: tabla 17

Como se puede observar en la Tabla 17 y la Figura 17, esta pregunta casi siempre es respondida por el 51,06% de los 47 empleados de la empresa de marketing en San Juan, siempre respondida por el 38,30% de los encuestados y, en ocasiones, por el 10,64% de los encuestados. preguntas. Los materiales asignados a tu zona facilitan el trabajo.

Tabla 18

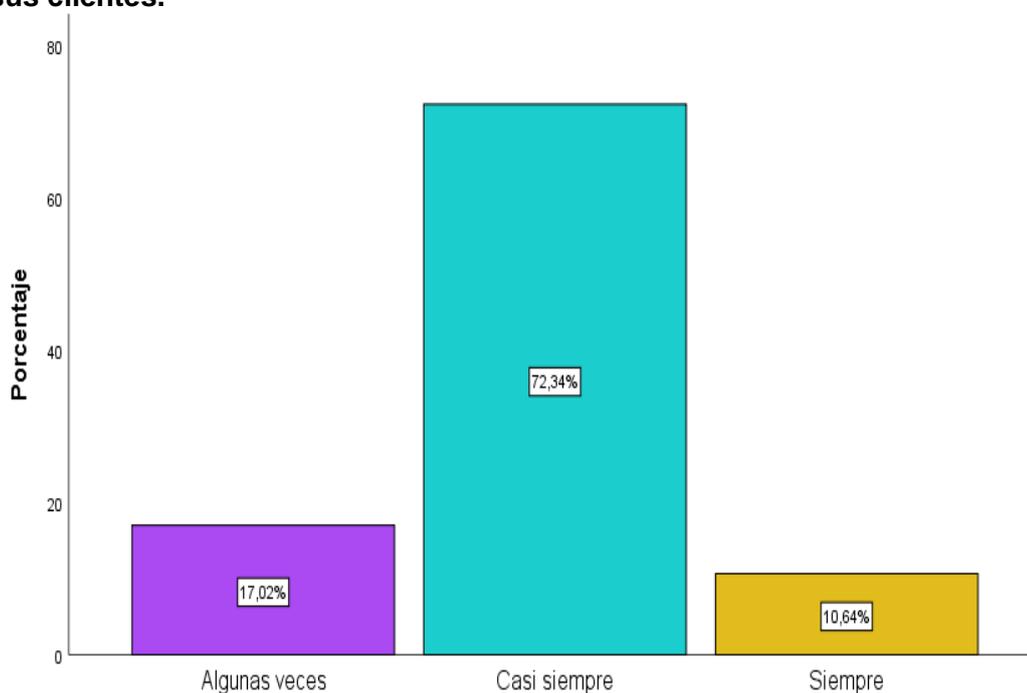
Los empleados nunca están ocupados para responder a las preguntas de sus clientes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	8	17,0	17,0	17,0
	Casi siempre	34	72,3	72,3	89,4
	Siempre	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 18

Los empleados nunca están ocupados para responder a las preguntas de sus clientes.



Fuente: tabla 18

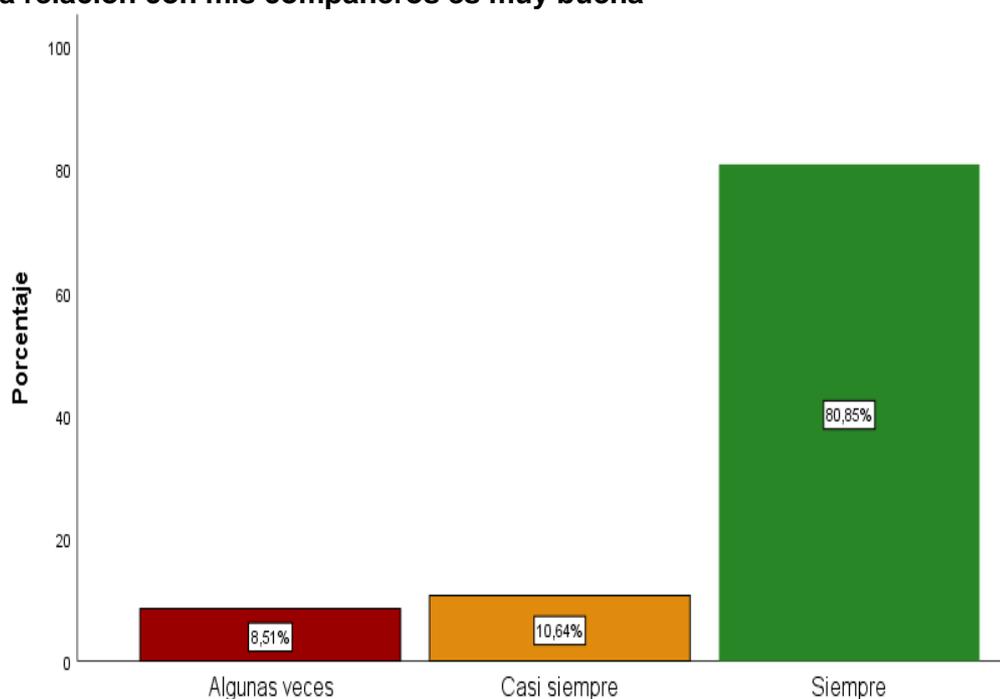
De acuerdo a la tabla 18 y figura 18 podemos observar que del total de 47 trabajadores, el 72.34% de los encuestados respondieron casi siempre a la pregunta los empleados nunca están ocupados para responder a las preguntas de sus clientes, el 10.64% contestaron siempre y el 17.02% respondieron algunas veces, por lo tanto, el análisis nos indica que los trabadores están atentos a las preguntas planteadas por los clientes.

Tabla 19
La relación con mis compañeros es muy buena

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	8,5	8,5	8,5
	Casi siempre	5	10,6	10,6	19,1
	Siempre	38	80,9	80,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 19
La relación con mis compañeros es muy buena



Fuente: tabla 19

Según la tabla 19 y figura 19 se observa que, a la pregunta, la relación con mis compañeros es muy buena, del total 47 trabajadores, el 80.85% de los encuestados contestaron siempre, el 10.64% de los trabajadores contestaron casi siempre y el 8.51% de los encuestados respondieron algunas veces, en la empresa distribuidora San Juan existe una buena relación con sus trabajadores.

Tabla 20

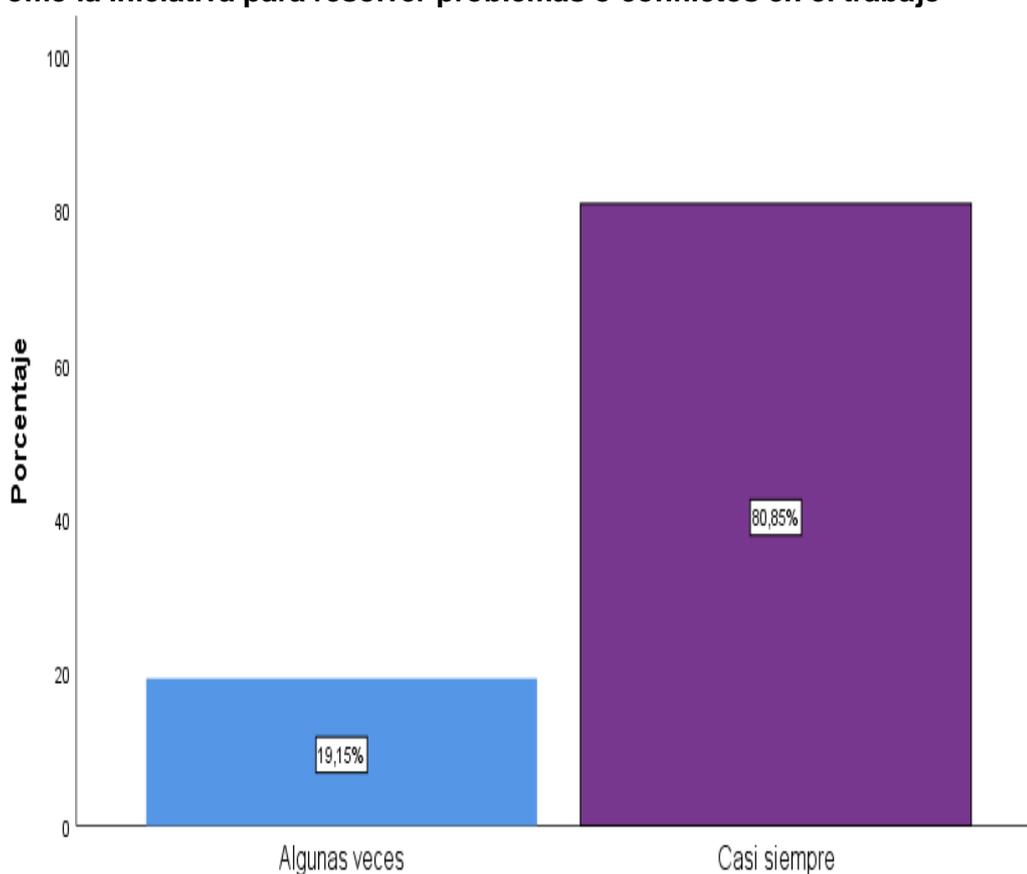
Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	9	19,1	19,1	19,1
	Casi siempre	38	80,9	80,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 20

Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo



Fuente: tabla 20

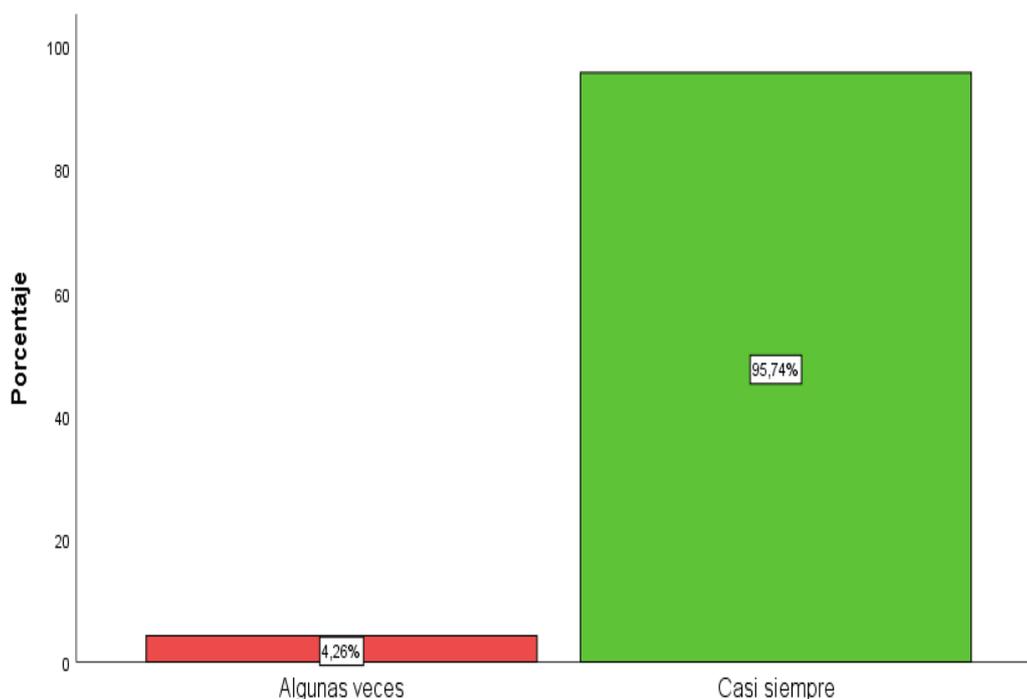
Interpretación de la tabla 20 y figura 20 podemos observar que del total de los 47 trabajadores encuestados, el 80.85% respondieron casi siempre a la pregunta tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo, el 19.15% de los encuestados contestaron algunas veces, los trabajadores en la empresa distribuidora San Juan participan en resolver los problemas laborales.

Tabla 21
Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	4,3	4,3	4,3
	Casi siempre	45	95,7	95,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario

Figura 21
Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros



Fuente: tabla 21

De acuerdo a la tabla 21 y figura 21 podemos observar que del total de 47 trabajadores encuestados el 95.74% contestaron casi siempre a la pregunta Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros, y el 4.26% de los encuestados respondieron algunas veces, por lo tanto el análisis no indica que trabajadores de la empresa distribuidora San Juan, dentro la organización tienen una cultura de respeto entre ellos.

Tabla 22
de Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	21

El cálculo del Alfa de Cronbach se realizó a través del SPSS vs 26, teniendo como resultado $\alpha=0.773$, de acuerdo a este nivel se acepta el cuestionario, nos muestran que las preguntas que constituyen las variables (Ítem del 1 al 21) cumplen con las respuestas de manera eficaz y demuestran consistencia en la investigación.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Tabla 23
Pruebas de chi-cuadrado hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,238 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	26,310	4	,000
Asociación lineal por lineal	,865	1	,352
N de casos válidos	47		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa que es: Comercializadora San Juan, 2023 Existe una relación entre la administración cooperativa y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la planificación y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Ha: Existe relación entre la planificación y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Tabla 24

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,274 ^a	2	,001
Razón de verosimilitud	8,903	2	,012
Asociación lineal por lineal	7,344	1	,007
N de casos válidos	47		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0.001 < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa que es: Comercializadora San Juan, 2023 Existe una relación entre la planificación de los compañeros de trabajo y el esfuerzo laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la organización y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Ha: Existe relación entre la organización y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Tabla 25

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,820 ^a	2	,012
Razón de verosimilitud	7,007	2	,030
Asociación lineal por lineal	5,687	1	,017
N de casos válidos	47		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,26.

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0,012 < 0,05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa que es; Existe correlación entre la organización de los asociados y el esfuerzo laboral Comercializadora San Juan, 2023.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dirección y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Ha: Existe relación entre la dirección y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Tabla 26

Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,130 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	20,828	4	,000
Asociación lineal por lineal	1,418	1	,234
N de casos válidos	47		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,51.

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa que es: Comercializadora San Juan, 2023 Existe una relación entre el liderazgo de los socios comerciales y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre el control y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Ha: Existe relación entre el control y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Tabla 27**Pruebas de chi-cuadrado hipótesis específica 4**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,708 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	25,015	4	,000
Asociación lineal por lineal	,009	1	,925
N de casos válidos	47		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,64.

Dado que el valor de significancia (valor crítico observado) es $0.000 < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa que es: Comercializadora San Juan, 2023 Existe una relación entre el control del socio y el desempeño laboral.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Los resultados muestran que el objetivo general es determinar la relación entre el desempeño laboral y la gestión de los empleados en la Comercializadora San Juan, Distrito de Iquitos en el año 2023 mediante el cálculo del estadístico chi-cuadrado de Pearson con un valor de "df" = 4. El nivel de significancia es (Valor crítico observado) $0.000 < 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa que Comercializadora San Juan, 2023. Existe una relación entre el liderazgo de los socios y el desempeño laboral, como se muestra en la Tabla 23, que muestra una relación positiva que indica que se ha logrado el objetivo general del estudio. También confirma la existencia de una relación directa entre las variables estudiadas. Los resultados muestran que la hipótesis general tiene una puntuación muy positiva del 100%, y en cuanto a su puntuación, el 88,9% esperaba que el número fuera inferior a 5. La puntuación más baja es 0,17.

Los resultados de las variables de desempeño laboral muestran que el 78.72% de los encuestados casi todos respondieron el indicador de motivación, lo que demuestra que la motivación de la empresa es muy importante para los empleados, y el 80.85% de los encuestados tienen muy buena relación con la empresa. un colega. Por tanto, están muy satisfechos con los indicadores de motivación. La habilidad es una ventaja.

Hipótesis específica 1. Según los resultados del análisis chi-cuadrado de Pearson en la Tabla 24, el valor obtenido es "df" = 2 y el nivel de significancia es $0,001 < 0,05$. Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la

hipótesis alternativa de que existe relación entre la planificación y ejecución de Comercializadora San Juan, Asociados 2023.

De acuerdo a los resultados estadísticos hipótesis específica 2 tabla 25 chi cuadrada de Pearson valor de significancia es $0,012 < 0,05$ es decir; Existe relación entre la organización y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Los resultados estadísticos de la hipótesis especifican 3 tabla 26 chi cuadrada de Pearson tenemos un grado de libertad 2 el valor de significancia $0,000 < 0,05$ por tanto Existe relación entre la dirección y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Los resultados estadísticos de la hipótesis especifican 4 tabla 27 chi cuadrada de Pearson tenemos un grado de libertad 4 y el valor de significancia $0,000 < 0,05$, $0,000 < 0,05$, es decir; Existe relación entre el control y desempeño laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023.

Al examinar los puntajes de las dos variables, se puede observar que la mayoría de las variables se agrupan alrededor del valor medio, y por lo tanto, para lograr el primer objetivo específico, la Tabla 16 muestra una alta correlación positiva " r " = 0.956, lo que permite Nos permite afirmar que si bien habrá una buena administración, los mineros estarán más motivados, por lo que es relevante la investigación que sustenta el trabajo "Administración y calidad minera" (Isla, 2018). "Check & go sac, servicio de la empresa callao 2018", el resultado (0.826) demuestra que existe una relación significativa y muy fuerte entre las variables administrativas y la

calidad del servicio. Finalmente, creemos que nuestro estudio contribuirá a futuros estudios con la misma dirección de investigación que el nuestro debido a las herramientas de medición de las variables en estudio.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa entre la administración de la Provincia de Chanchamayo en 2021 y el desempeño de los trabajadores de las concesiones mineras. En consecuencia, se observa una correlación positiva de “Chi-Cuadrado” = 0.000, lo que permite afirmar que mientras exista una buena administración los empleados de la Empresa Comercializadora San Juan tendrán mejores resultados laborales.
2. Existe una correlación directa entre la administración y la motivación de los trabajadores para obtener derechos mineros en la provincia de Iquitos en el año 2023. Por lo tanto, se observa una correlación positiva “Chi-Cuadrado” = 0.001, lo que permite decir que los empleados de la empresa comercializadora San Juan, están más motivados si hay una buena administración.
3. Existe un vínculo directo entre la administración y el medio ambiente para los trabajadores de comercializadora San Juan, 2023 en la provincia de Iquitos. En consecuencia, se observa una correlación positiva de Chi cuadrado = 0.012, lo que permite demostrar que, al llevar a cabo la gestión administrativa, los empleados de la Empresa Comercializadora San Juan tendrán un mejor ambiente laboral.
4. Existe una correlación directa entre la administración de los derechos mineros en la provincia de Iquitos en 2023 y la capacidad de los trabajadores. Se observa una relación positiva con “Chi Cuadrado” = 0.000, lo que permite una gestión administrativa con mayor desempeño entre los empleados de una empresa de marketing de San Juan.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

1. Se recomienda comenzar con la capacitación, implementando la gestión administrativa, fortaleciendo las relaciones y mejorando el desempeño de los empleados de la Empresa Comercializadora San Juan.
2. Recomienda el mejoramiento de las habilidades de los empleados de la empresa comercializadora San Juan en relación al mejoramiento de las condiciones y funciones del servicio.
3. Se recomienda capacitar continuamente a los empleados para que adopten nuevas actitudes y fortalezcan las habilidades y conocimientos de gestión.
4. Se recomienda mejorar las condiciones de gestión existentes para adaptarse a las nuevas tendencias y modelos de gestión, así como procurar el buen desempeño de los empleados en el marco de la competencia y la meritocracia.

CAPITULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Anzola Rojas, S. (2002). *Administracion de pequeñas empresas* (Segunda Edicion ed.). (Mcgrawhill, Ed.) Mexico.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogota: Pearson.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (Septima Edicion ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Cuenca Ramirez, C. A. (2021). *Gestion administrativa y desempeño laboral de locs colaboradores en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2020*. Tesis Maestria, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Fernando Pardo , W. W. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en un hospital de nivel III del Callao, 2022*. Tesis Maestria en Gestion Publica, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Gonzales Bernuy, M. C., & Romaina Ricopa, A. A. (2019). *Gestion del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, Abril 2019*. Tesis de PreGrado, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (Quinta Edicicon ed.). MEXICO: Mc Graw Hill.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (Quinta Edicicon ed.). MEXICO: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. D. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (Sexta Edicion ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Aministratcion contendoranea* (Sexta Ediccion ed.). Mezico: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A. de Cv.
- Lopez - Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION SOCIAL CUANTITATIVA* (Primera Edición ed.). Barcelona: Ballaterra (Cerdanyola del Valles).
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directas* (2da Edicion ed.). Mexico: Mc GrawHill/Interamericana editores, S.A.
- Pacheres Mincan, C. F. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020*. Tesis de PosGrado, Tarapoto.
- Padovani, A., & Clemente, M. (11 de Mayo de 2009). Obtenido de Scielo: <http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v14n1/rpr36110.pdf>
- Panduro Navarro, B. I. (2020). *Gestion administrativa y clima institucional en el Instituto de Educacion Superior Tecnologico Publico "Pedro A. del Aguila Hidalgo"2020*. Tesis de Pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana, Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/77/GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20CLIMA%20INSTITUCIONAL%20-%20BRIGIDA%20PANDURO.pdf>
- Quiroga Peralta, R. E. (2021). *La gestion administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. Tesis de Posgrado, Universidad Politecnica Salesiana, Ecuador. Obtenido de

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frontcover&dq=Comportamiento+organizacional:+bases+y+fundamentos&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjvnlavfHeAhVJU8KHQNsBdEQ6AEIOTAD#v=onepage&q&f=false>

Sabino, C. (1992). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACION*. Caracas: Panapo.

Siliceo, A. (2004). *Capacitacion y desarrollo del personal*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=CJhlsrSuIMUC&printsec=frontcover&dq=capacitaci%C3%B3n+y+desarrollo+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiS5vS0m_HeAhVLj1kKHQ7BCMYQ6AEIJzAA#v=onepage&q=capacitaci%C3%B3n%20y%20desarrollo%20de%20personal&f=false

Voli, F. (1999). *Manual de reflexión y acción educativa sobre la autoestima para padres*.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Preguntas de investigación	Objetivos	HIPOTESIS	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento de datos	Instrumentos
<p>GESTION ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COMERCIALIZADORA SAN JUAN, 2022”</p>	<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan 2022?</p> <p>Problema Especifico ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y desempeño laboral de los</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022</p> <p>Objetivo Especifico 1.Establecer la relación que existe entre la planificación y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022” 2.Establecer la relación que existe entre la organización y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022 3.Establecer la relación que existe entre la dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la</p>	<p>Hipótesis General Hi; Existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022</p> <p>Hipótesis Especifico Hi1: Existe relación entre la planificación y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022 Hi2: Existe relación entre la organización y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022 Hi3: Existe relación entre la dirección y desempeño laboral de</p>	<p>Tipo descriptivo correlacional porque permitirá desde el inicio del problema, conocer la relación de las variables en estudio, transversal porque se efectuará la recolección de datos en un momento en el tiempo. de investigación</p> <p>El diseño es no experimental, investigador no puede manipular o alterar la variable, sino que se basa en la interpretación, la observación o las interacciones</p>	<p>Población: La población estará conformada por 92 colaboradores de la Comercializadora San Juan</p> <p>Ejecutado el estudio, con toda la información obtenida se procesarán los datos en el programa estadístico SPSS versión 26 para Windows11. En el cual se llevará a cabo el análisis descriptivo de cada una de las variables del estudio, mediante tablas de frecuencias, porcentajes, gráficos. Por otro lado, en el análisis inferencial, para contrastar la hipótesis de la investigación se utilizará la prueba</p>	<p>Cuestionario</p>

	<p>colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el control y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022?</p>	<p>Comercializadora San Juan, 2022</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre el control y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022</p>	<p>los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022</p> <p>Hi4: Existe relación entre el control y desempeño laboral de los colaboradores de la Comercializadora San Juan, 2022</p>	<p>para llegar a una conclusión. descriptivo correlacional, ya que no se va manipular la variable</p>	<p>estadística no paramétrica de libre distribución para variables categóricas Chi-cuadrada de Pearson, prueba indicada para variables categóricas aleatorias, con un nivel de confianza del 95% y nivel de significancia de, $\alpha = 0,05$ y con significancia de p-valor $< 0,05$.</p>	
--	---	--	--	---	---	--

2. Instrumentos recolección de datos

Cuestionario: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de Comercializadora San Juan, 2023, en tal sentido le agradecemos su colaboración respondiendo a cada uno de los ítems. Lee con atención los ítems del cuestionario y respóndalas marcando con un aspa (X) donde crea conveniente de acuerdo con su apreciación. La información que nos proporciona será confidencial.

	Nunca 1	Casi nunca 2	Algunas veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
Gestión Administrativa					ESCALA DE MEDICIÓN
N°	Planeación				1 2 3 4 5
1	Comercializadora San Juan establece metas empresariales.				
2	Comercializadora San Juan establece sus objetivos de trabajo con claridad.				
3	Los recursos de la empresa se usan adecuadamente en las diversas actividades que se realizan				
N°	Organización				1 2 3 4 5
4	Los trabajadores son designados en las áreas de trabajo teniendo en cuenta sus habilidades.				
5	Se establecen las tareas de los trabajadores de manera adecuada.				
6	El trabajador está preparado para cumplir a cabalidad las tareas asignadas				
N°	Dirección				1 2 3 4 5
7	Los jefes se dirigen bien a los trabajadores en la ejecución de las tareas.				
8	Los jefes dan a conocer a los trabajadores. Los mecanismos de trabajo al iniciar una tarea nueva.				
9	Se da reconocimiento al trabajo realizado por los colaboradores.				
N°	Control				1 2 3 4 5
10	Se evalúa permanentemente el trabajo que realizan los Colaboradores.				
11	Retroalimentan el trabajo que realizan con los colaboradores de comercializadora San Juan.				
Desempeño Laboral					
N°	Motivación				1 2 3 4 5
12	Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional.				
13	La motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones				
14	Todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa				
15	La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor				
N°	Ambiente				1 2 3 4 5
16	Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores.				
17	Los materiales asignados a su área le permiten trabajar cómodamente.				
18	Los empleados nunca están ocupados para responder a las preguntas de sus clientes.				
N°	Capacidad				1 2 3 4 5
19	La relación con mis compañeros es muy buena.				
20	Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo.				
21	Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros.				

Gracias por su colaboración

3.Consentimiento informado

Yo, _____,
acepto participar voluntariamente en el estudio "GESTION ADMINISTRATIVA Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE COMERCIALIZADORA
SAN JUAN, 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

3.

Firma Investigador/a
Responsable

Iquitos, _____ de febrero del 2023