



UNAP



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

TESIS

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
EMPRESA TORRES AJ, DE LA CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**MIGUEL ANGEL PORTALANZA PASTOR
MELISSA VASQUEZ PINEDO**

ASESOR:

Lic. Adm. GILBERT ROLAND ALVARADO ARBILDO, Dr.

IQUITOS, PERÚ

2022



UNAP

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
FACEN
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N° 141-CCGyT-FACEN-UNAP-2022

En la ciudad de Iquitos, a los 25 días del mes de **noviembre** del año 2022, a horas: **04:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma google meet** la sustentación pública de la Tesis titulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TORRES AJ, DE LA CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2022"**, autorizado mediante **Resolución Decanal N°2121-2022-FACEN-UNAP** presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **MIGUEL ANGEL PORTALANZA PASTOR** y **MELISSA VASQUEZ PINEDO**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACION** 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. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.	(Presidente)
Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.	(Miembro)
Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.	(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 **BUENA (16)**.

Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las **06:00 p.m.** del **25 de noviembre** del 2022, se dio por concluido el acto académico.

Lic. Adm. **JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.**
Presidente

Lic. Adm. **DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ, Mg.**
Miembro

Lic. Adm. **WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.**
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
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



JURADO Y ASESOR

Lic. Adm. JAIME RENGIFO PEÑA, Mg.
Presidente
CLAD-18911

Lic. Adm. DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, Mg.
Miembro
CLAD- 07161

Lic. Adm. WINSTON JOSÉ RENGIFO VILLACORTA, Mg.
Miembro
CLAD-09265

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

Nombre del usuario:
Universidad Nacional de la Amazonia Peruana

ID de Comprobación:
73256823

Fecha de comprobación:
14.09.2022 09:50:13 -05

Tipo de comprobación:
Doc vs Library

Fecha del Informe:
14.09.2022 09:52:26 -05

ID de Usuario:
Ocultado por Ajustes de Privacidad

Nombre de archivo: **TESIS RESUMEN MIGUEL ANGEL PORTALANZA PASTOR y MELISA VASQUEZ PINEDO**

Recuento de páginas: **32** Recuento de palabras: **6601** Recuento de caracteres: **41036** Tamaño de archivo: **146.37 KB** ID de archivo: **84307062**

35.9% de Coincidencias

La coincidencia más alta: **29.2%** con la fuente de la Biblioteca (File ID: **83634623**)

No se llevó a cabo la búsqueda en Internet

35.9% Fuentes de Biblioteca

407

Página 34

11.6% de Citas

Citas

12

Página 35

No se han encontrado referencias

0% de Exclusiones

No hay exclusiones

DEDICATORIA

Dedicamos este logro a nuestras madres, que han sido ellas nuestra mayor fortaleza para seguir adelante día a día; por ser nuestro ejemplo de vida, y haber sabido guiarnos con sus enseñanzas, apoyándonos y motivándonos en todos nuestros sueños y metas.

Así mismo, a nuestra familia y amigos, por su apoyo incondicional en nuestra formación profesional, por haber estado en los momentos difíciles, y por todos esos momentos vividos que quedarán en la memoria.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios, por ser mi nuestra guía en este camino a lo largo de nuestra vida. A nuestros maestros, por todas las enseñanzas brindadas a lo largo de estos años.

A nuestro Asesor, Lic. Adm. Gilbert Alvarado Arbildo, por su orientación y experiencia brindada para la realización de nuestra tesis, por su apoyo y amistad que nos permitieron crecer como personas y como profesionales.

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 CUADROS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	2
1.1. Antecedentes	2
1.2. Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES	11
2.1. Formulación de la hipótesis	11
2.2. Variables y su operacionalización	11
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	13
3.1. Diseño metodológico	13
3.2. Diseño muestral	13
3.3. Procedimiento de recolección de datos.	13

3.4. Procesamiento y análisis de datos	14
3.5. Aspectos éticos	14
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	16
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	31
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	32
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	34
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	36
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Consentimiento Informado	

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 01 Resumen de procesamiento de casos de la Variable 1: Gestión administrativa	16
Cuadro N° 02 prueba de confiabilidad de la Variable 1: Gestión administrativa	16
Cuadro N° 03 Resumen de procesamiento de casos de la Variable 2: Desempeño laboral	17
Cuadro N° 04 prueba de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral	17
Cuadro N° 05 correlación de las variables	18
Cuadro N° 06 correlación de las hipótesis específica 1	19
Cuadro N° 07 correlación de las hipótesis específica 2	20
Cuadro N° 08 correlación de las hipótesis específica 3	21
Cuadro N° 09 Correlación de las hipótesis específica 4	22
Cuadro N° 10 Categorías de la variable 1: Gestión administrativa	22
Cuadro N° 11 Frecuencia de la variable 1: Gestión administrativa	23
Cuadro N° 12 Variable 1. Categorías de la Dimensión 1: Planificación	24
Cuadro N° 13 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Planificación	24
Cuadro N° 14 Variable 1. Categorías de la Dimensión 2: Organización	25
Cuadro N° 15 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Organización	25
Cuadro N° 16 Variable 1. Categoría de la Dimensión 3: Dirección	26
Cuadro N° 17 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Dirección	27
Cuadro N° 18 Variable 1. Categoría de la Dimensión 4: Control	28
Cuadro N° 19 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Control	28
Cuadro N° 20 Categorías de la variable 2: Desempeño laboral	29
Cuadro N° 21 Frecuencia de la variable 1: Gestión administrativa	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Figura N° 01 Frecuencia de la variable 1: Gestión administrativa	23
Figura N° 02 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Planificación	24
Figura N° 03 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Organización	26
Figura N° 04 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Dirección	27
Figura N° 05 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Control	28
Figura N° 06 Frecuencia de la variable 1: Desempeño laboral	30

RESUMEN

Para esta investigación se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022, para la metodología de investigación, se empleó el tipo de investigación Correlacional y de corte transversal, con diseño no experimental la población estuvo constituida por todos los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC de la ciudad de Iquitos que en total son 98 personas, se obtuvo como resultado que nos muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,332** que nos indica una correlación significativa positiva débil de acuerdo a la teoría; además, el valor de sigma (bilateral) es de 0,001; de acuerdo a la Regla de Decisión, si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; finalmente, se concluyó que con un valor de correlación de Pearson igual a 0,332** y un valor sigma igual a 0,001 se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022. Aunque el grado de correlación es débil; por su nivel de significancia, se determinó que las características presentes en la gestión administrativa de la empresa se relacionan con las competencias identificadas para el desempeño laboral de los trabajadores. En cuanto a las categorías se concluye que: la variable 1 Gestión administrativa se encuentra en la categoría favorable de acuerdo a más del 50% de trabajadores y casi el 100% ubicaron a la variable 2 Desempeño laboral en la categoría medianamente favorable.

Palabras Clave: Gestión, Desempeño, Planificación, organización, Dirección, Control.

ABSTRACT

For this research, the objective was to determine the relationship that exists between the administrative management and the work performance of the workers of the Torres AJ SAC company, in the city of Iquitos, year 2022, for the research methodology, the type of Correlational and cross-sectional research, with a non-experimental design, the population consisted of all the workers of the Torres AJ SAC company in the city of Iquitos, which in total are 98 people, the result was obtained that shows us a Pearson correlation value equal to 0.332** which indicates a weak positive significant correlation according to the theory; furthermore, the sigma value (bilateral) is 0.001; according to the Decision Rule, if the value of P (significance) is less than 0.05; the alternative hypothesis is accepted; Finally, it was concluded that with a Pearson correlation value equal to 0.332** and a sigma value equal to 0.001, the alternative hypothesis is accepted and it is affirmed that there is a positive relationship between administrative management and the work performance of the company's workers. Torres AJ SAC, year 2022. Although the degree of correlation is weak; Due to its level of significance, it was determined that the characteristics present in the administrative management of the company are related to the competencies identified for the work performance of the workers. Regarding the categories, it is concluded that: variable 1 Administrative management is in the favorable category according to more than 50% of workers and almost 100% placed variable 2 Work performance in the moderately favorable category.

Keywords: Management, Performance, Planning, organization, Direction, Control.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa de una empresa es compleja y en ocasiones suele tener algunos desaciertos, generalmente no se puede identificar ciertas deficiencias sino hasta realizar un análisis a fondo que permita tener una visión clara de la situación de la empresa desde la parte organizacional, considerando que los clientes requieren una empresa que se muestre sólida en sus estructura, lo cual inspira confianza para seguir contratando los servicios que ofrece, otro aspecto a mencionar es el desempeño laboral que muestran los empleados, que depende en muchos casos de la forma en la que se ejecuta acciones desde la gestión administrativa, pueden tener relación en el sentido que la percepción del empleado sobre su lugar de trabajo puede tener relación con la forma en la que desempeña sus labores. Realizando un diagnóstico simple de la situación de la empresa, se identificó como problema que aunque existan niveles favorables de planeación, organización, dirección y control, en la gestión administrativa; asimismo niveles altos de calidad de trabajo, productividad y disciplina laboral, en el desempeño laboral, es evidente que existe una brecha por mejorar u optimizar; en ese sentido, hemos planteado esta investigación para determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En 2017, se realizó una investigación de tipo descriptivo, correlacional y diseño no experimental, transversal que incluyó como población a los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca, durante el periodo 2016, la muestra estuvo constituida por 121 trabajadores, La investigación determinó que respecto al análisis de las relaciones entre la Organización administrativa y el desempeño laboral se encontró un coeficiente de correlación rho Spearman ,847; con un valor $p= ,000$ menor al nivel de 0,05 planteado para este estudio estableciendo que el nivel de organización de las funciones que cumplen en cada área o el rol que establecen los funcionarios determina el Ambiente social y las condiciones del desempeño laboral dado que son factores que están directamente relacionadas. El trabajo concluyó que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta lo que indica que las características de la gestión administrativa se relacionan con las capacidades para el desempeño laboral. (Ferrer, 2017)

En 2018 se realizó una investigación de tipo descriptivo, correlacional y de diseño no experimental que incluyó como población a 60 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Pasco y como muestra a 25 participantes que está compuesta por administrativos, directivos y personal de servicio de esta institución, La investigación determinó que los valores alcanzados por su investigación demuestran que los valores $r= 0,780$

y el valor $t = 6,141$ de las variables empleadas para esta prueba de hipótesis y teniendo como referencia el valor crítico 1,96 representada en el gráfico de la curva de Gauss, se concluye con aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, la correlación alta que se alcanzado propone que la gestión en la administración pública tiene mucho que ver con la capacidad de producir un buen desempeño de sus trabajadores, lo que ha demostrado el verdadero valor de la relación con nuestra variables de estudio. El trabajo concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018. (Arellano Romero, 2018)

En 2021, se realizó una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental que incluyó como población y muestra a 32 servidores públicos de la unidad de administración y finanzas de la corte superior de justicia de Arequipa. La investigación determinó que la variable Desempeño Laboral se encuentra relacionada en un nivel significativo con la planeación, (categoría alta en la puntuación por nivel). En la que se puede evidenciar, lo que sería coincidente con la teoría de (Ceja 1994) Implica la mejor forma de distribuir los recursos hacia el cumplimiento de la programación, objetivos y de planes detallados para la recepción, distribución, y obtención de materiales, minimizando así los riesgos que se puedan presentar en cuanto a los materiales y suministros. El trabajo concluyó que Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,001 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,509$ el cual se interpreta como correlación positiva moderada entre ambas variables Con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis general. Existe una relación directa y significativa entre la planeación

y el desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,001 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,505$ el cual se interpreta como correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis específica. Existe una relación directa y significativa entre la organización y el desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,025 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,307$ el cual se interpreta como correlación positiva baja entre la dimensión y la variable con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis específica 2. Existe una relación directa y significativa entre la dirección y el desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,035 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,348$ el cual se interpreta como correlación positiva baja entre la dimensión y la variable con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis específica 3. Existe una relación directa y significativa entre el control y el desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,035 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,348$ el cual se interpreta como correlación positiva baja entre la dimensión y la variable con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis específica 4. (Ambor Díaz, 2021)

En 2020, se realizó una investigación de tipo aplicativo transversal y de diseño no experimental que incluyó como población a 40 trabajadores de la empresa Pedro Casas Comercializadora SAC en el distrito de Bellavista. La investigación determinó sobre la H general, que al ser formulada sostiene que la Calidad de Servicio tiene importancia en las Ventas de la empresa Pedro Casas Comercializadora S.A.C.-2020. Esta se confirma dado que según los

resultados se deniega la HO y se acepta la HA. El trabajo concluyó que Se llegó a la conclusión que si existe importancia de la calidad de servicio en las ventas de la empresa PC Comercializadora SAC -2020. Se tomó la decisión de acuerdo con diferentes criterios en particular la de PValor, el cual nos proporciona en base un valor de 0,00 menos a 0,05 con un nivel de significancia de 0,05, por lo que se concluye en que las variables son significativas y se rechaza la H nula Ho y se acepta la H alterna Ha. (Avilés Mora, 2020)

1.2. Bases teóricas

A. Gestión administrativa

(Taylor & Fayol, 1973), proponen que el significado de administración a lo largo del tiempo se ha definido de muchas maneras, la filosofía por ejemplo nos permite tener una mejor comprensión ideológica de estas definiciones, como precursores de la administración, señalaron que “la gestión administrativa es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar a través de la gerencia” (p.110). La gestión administrativa tiene múltiples denominaciones y tiene las características de aportar a una buena gestión.

(Stoner, 1995) considera que “es la etapa de controlar, liderar, organizar y planear el poder de los que conforman la compañía, y sus funciones que tienen los otros recursos que se necesitan para conseguir los determinados objetos de la organización” es importante que los gestores cuenten con un apoyo base, tal como es el sistema administrativo para que de esa manera puedan cumplir con las metas, en ella el talento humano cumple un papel

importante al igual que los factores económicos, entre estos últimos no se puede prescindir de ninguno pues la parte de RRHH no llegaría a funcionar sin los recursos económicos, también sucedería lo mismo si sería al revés, entonces el directivo o administración es responsable del recurso mucho más cuando se trata de una institución pública, ya que el recurso que se les proporciona es más vigilado y también transparente, lo que debe tener en consideración el servidor que la inversión no solo busca obtener utilidad más lo que se quiere lograr son beneficiarios, que se sientan satisfechos por el servicio que se les da, que sean conscientes de que un programa social es complementario para una educación intrafamiliar.

(Chiavenato, 2012), señaló que la gestión administrativa consiste en mucho más que planear, organizar, dirigir y controlar; implica tomar decisiones y acciones que se “aplica a una serie de situaciones en todo tipo de organizaciones, también es coordinar los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, para alcanzar los objetivos liderando y dirigiendo las actividades desempeñadas por todos los niveles de la organización” (p.8 y p.9). Se puede decir que la gestión administrativa es un conjunto de procedimientos que tiende a plantear, acomodar y examinar.

(Robbins & Coulter, 2014), señalaron que “la gestión administrativa tiene que ver con coordinar y supervisar las actividades laborales de otras personas, de manera que sean realizadas de forma eficiente y eficaz” (p.7). Los autores se refieren a que la correcta gestión administrativa en la empresa debe enfocarse también en una distribución y control equitativo del trabajo para apoyar al cumplimiento de metas, lo cual permita el desarrollo de la empresa.

Elementos del proceso administrativo

Según, (Stoner & Wankel, 1989) los elementos del proceso administrativo son los siguientes:

- **Planeación:** Los planes dan a la organización sus objetivos y fijan el mejor procedimiento para obtenerlos que permiten, que la organización consiga y dedique los recursos para alcanzar sus objetivos, que las actividades se realicen de acuerdo a los objetivos y procedimientos y la obtención de los objetivos sean vigilados para imponer medidas correctivas. Los planes son de dos tipos: planes de un solo uso y planes permanentes, el primero está conformado por: los programas, proyectos presupuestos y los segundos por las políticas, procedimientos y reglas.
- **Organización:** Establecidos los objetivos, los planes o programas se diseña y desarrolla la estructura organizacional. El proceso de organización tiene varias etapas:
 - a) Descripción del trabajo a realizar
 - b) División del trabajo
 - c) Coordinación del trabajo
 - d) Departamentalización o estructura organizacional
 - e) Monitoreo y reorganización.

La dotación de personal es el reclutamiento, asignación y adiestramiento del personal calificado para el trabajo de una organización.

- **Dirección:** A esta función se le conoce también como motivación, estimulación, liderazgo, que consiste en hacer que los miembros de la organización actúen de modo que sus actos contribuyan al logro de los

objetivos, concretamente se requiere trabajar directamente con la gente.

Algunas teorías sobre motivación señalan lo siguiente:

- a) Los gerentes deben buscar en forma activa la motivación de sus subordinados.
 - b) Los gerentes deben reconocer que los empleados poseen diferentes motivos y habilidades.
 - c) Las recompensas deberían relacionarse con el desempeño y no con la antigüedad ni otras consideraciones.
 - d) Los gerentes deberían estar en contacto con los empleados y resolver los problemas según se vayan presentando.
- **Control:** El control mantiene a la organización en la vía correcta sin permitir que se desvíe de sus metas. Esta función consta de tres elementos:
- 1) Establecer las normas del desempeño
 - 2) Medir el desempeño actual y compararlo con las normas establecidas
 - 3) Tomar medidas para corregir el desempeño que no cumpla con esas normas.

B. Desempeño laboral

Modelo teórico de Campbell:

(Borman & Motowidlo, 1993), mencionaron que el modelo de Campbell es uno de los pilares teóricos de la evaluación del desempeño laboral al ser un constructo multidimensional, el cual tiene por finalidad contar con los componentes principales para determinar el desempeño y de esta manera poder

ayudar a formular estrategias direccionadas al cumplimiento de los objetivos trazados por las organizaciones, ya que se enfoca en el comportamiento de los trabajadores y como esta toma el control de los resultados.

(Varela & Landis, 2010) Por su lado, mencionan que la principal contribución del modelo es la satisfactoria consistencia al ser completo y parsimonioso, esto se debe gracias al análisis de las actividades observables para los objetivos de la organización.

Desempeño Laboral según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva”:

(Earley A.; Shalley C., 1991) Desarrollaron en conjunto la teoría de la Motivación – Cognitiva la cual considera al desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas. Esta teoría explica el procedimiento por el cual las metas organizacionales influyen en el desempeño laboral, y como éstas se transforman en acciones. Por otro lado, también proponen que existen dos partes que conforman el desempeño, la primera es de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales y la segunda, es de desarrollo y ejecución de planes de acción.

De acuerdo a lo establecido por el autor nos indica el procedimiento por el cual todas las metas organizaciones influyen de alguna manera en el desempeño laboral y cómo éstas metas se transforman en acciones para poder lograr el cumplimiento de las mismas.

1.3. Definición de términos básicos

Gestión administrativa: Es la etapa de controlar, liderar, organizar y planear el poder de los que conforman la compañía, y sus funciones que tienen los otros recursos que se necesitan para conseguir los determinados objetos de la organización. (Stoner, 1995)

Desempeño laboral: son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. (Chiavenato, I., 2000)

Planeación: Es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas. (Chiavenato, I., 2001)

Organización: compone de tres actividades secuenciales: subdividir las tareas en puestos de trabajo (especialización laboral), combinar puestos para formar departamentos (departamentalización) y delegar autoridad. (Ferrer, 2017)

Dirección: es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados. (Chiavenato, 2012)

Control: comprende las actividades emprendidas para asegurar que las operaciones reales se ajusten a las planeadas. (David, 2013)

CAPÍTULO II: HIPOTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Si existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022

Hipótesis específicas

1. Si existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022
2. Si existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022
3. Si existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022
4. Si existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022

2.2. Variables y su operacionalización

Variable 1: **Gestión administrativa**

Dimensiones: 1. Planificación, 2. Organización, 3. Dirección, 4. Control

Variable 2: **Desempeño laboral**

Dimensiones: 1. Calidad de trabajo, 2. Productividad, 3. Disciplina laboral

Tabla.1 Cuadro de operacionalización

Variables	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores
Gestión administrativa	Es la etapa de controlar, liderar, organizar y planear el poder de los que conforman la compañía, y sus funciones que tienen los otros recursos que se necesitan para conseguir los determinados objetos de la organización. (Stoner, 1995)	Cuantitativa	Planificación	Nivel de ejecución del proceso de planificación.
				Nivel de sincronización entre objetivos, estrategias, políticas, programas y presupuestos.
			Organización	Nivel de conocimiento de la visión del negocio.
				Nivel de sincronización entre la organización y la planificación.
			Dirección	Grado de entendimiento o comunicación efectiva con el personal a cargo.
				Nivel de aceptación como líder de equipo.
Control	Cantidad de estándares o parámetros de control definidos.			
	Frecuencia con la que se mide el desempeño.			
Desempeño laboral	Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. (Chiavenato, I., 2000)	Cuantitativa	Calidad de trabajo	Nivel de cumplimiento de tareas.
				Nivel de Iniciativa.
			Productividad	Nivel de dominio y conocimiento de funciones.
				Nivel de Actitud ante la preparación individual.
			Disciplina laboral	Nivel de asistencia y puntualidad.
				Nivel de Clima Laboral

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

✓ Tipo de Investigación

La presente investigación será de tipo correlacional, este tipo de investigación pretende determinar la relación que existe entre 2 variables, y con corte transversal, esto se refiere a que la información será recolectada en un solo momento.

✓ Diseño de Investigación

El diseño de este estudio será el no experimental porque no se realizará ninguna manipulación a las variables de estudio.

3.2. Diseño muestral

Población de estudio

La población está conformada por todos los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC que en total son 98 personas.

Muestra de estudio

Por tratarse de una población pequeña, no se realizará cálculo de la muestra, por el contrario se trabajará con toda la población de estudio, 98 trabajadores de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC.

3.3. Procedimiento de recolección de datos.

Técnica

Para este estudio se empleará la técnica de la encuesta.

Instrumento

Se utilizará como instrumentos de recolección de datos un total de 2 cuestionarios:

1. CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TORRES AJ. SAC – IQUITOS, respecto a la variable 1 Gestión administrativa.
2. CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TORRES AJ. SAC – IQUITOS, respecto a la variable 2 Desempeño laboral.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se empleará el programa estadístico SPSS V.26, en el cuál se ingresará los datos recolectados con las encuesta para generar los cuadros estadísticos descriptivos.

3.5. Aspectos éticos

- a) En cada etapa del proceso de investigación se tomarán decisiones que estarán encaminadas a asegurar la calidad de la investigación.
- b) En cuanto a la redacción del documento, se respetará los derechos de autor y la propiedad intelectual de terceros, las ideas o conceptos tomados de otros autores, se marcarán con citas textuales o con paráfrasis en el texto y su referencia completa al final del documento con el uso del manual de estilo APA, con el objetivo de dar crédito al autor original y guiar al lector a la fuente original en caso de que desee ahondar en dicho tema.

c) Los resultados que se obtendrán serán de carácter confidencial y sólo con fines de estudio, ya que luego del procesamiento de datos, los instrumentos serán destruidos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Los datos obtenidos con la ejecución de la encuesta empleando los instrumentos de recolección de datos fueron ingresados al programa estadístico IBM SPSS V.26® y se obtuvo los siguientes resultados:

Prueba de Confiabilidad de las variables

Variable 1 Gestión administrativa

Cuadro N° 01 Resumen de procesamiento de casos de la Variable 1:

Gestión administrativa

		N	%
Casos	Válido	98	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	98	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuadro N° 01 nos muestra que de 98 casos procesados para la variable 1, todos los datos son válidos.

Cuadro N° 02 prueba de confiabilidad de la Variable 1: Gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	15

El cuadro N° 02 nos muestra que el coeficiente de confiabilidad determinado por el Alfa de Cronbach es igual a 0,749; de acuerdo a la interpretación del

coeficiente de confiabilidad planteado,¹ los casos procesados para la variable 1: Gestión administrativa tienen un grado alto de confianza.

Variable 2 Desempeño laboral

Cuadro N° 03 Resumen de procesamiento de casos de la Variable 2:

Desempeño laboral

		N	%
Casos	Válido	98	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	98	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El cuadro N° 03 nos muestra que de 98 casos procesados para la variable 2, todos los datos son válidos.

Cuadro N° 04 prueba de confiabilidad de la Variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,636	15

El cuadro N° 04 nos muestra que el coeficiente de confiabilidad determinado por el Alfa de Cronbach es igual a 0,636; de acuerdo a la interpretación del coeficiente de confiabilidad planteado, los casos procesados para la variable 2: Desempeño laboral tienen un grado alto de confianza.

Correlación de la hipótesis general

H₀= No existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022

¹ Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.

H_a= Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022

Cuadro N° 05 correlación de las variables

		V1 Gestión administrativa	V2 Desempeño laboral
V1 Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	0,332**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	98	98
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,332**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	98	98

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

El cuadro N° 05 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,332** lo cual indica una correlación significativa positiva débil de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); además, el valor de sigma (bilateral) es de 0,001; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022”.

Correlación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀= No existe relación positiva entre la planeación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022

H_a= Existe relación positiva entre la planeación y el desempeño laboral de los

trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022

Cuadro N° 06 correlación de las hipótesis específica 1

		D1 Planificación	V2 Desempeño laboral
D1 Planificación	Correlación de Pearson	1	0,260**
	Sig. (bilateral)		0,010
	N	98	98
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,260**	1
	Sig. (bilateral)	0,010	
	N	98	98

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

El cuadro N° 06 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,260** lo cual indica una correlación significativa positiva débil de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el valor de sigma (bilateral) es de 0,010; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022”.

Hipótesis específica 2

H₀= No existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022

H_a= Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022

Cuadro N° 07 correlación de las hipótesis específica 2

		D2 Organización	V2 Desempeño laboral
D2 Organización	Correlación de Pearson	1	0,213*
	Sig. (bilateral)		0,035
	N	98	98
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,213*	1
	Sig. (bilateral)	0,035	
	N	98	98

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

El cuadro N° 07 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,213 lo cual indica una correlación significativa positiva débil de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el valor de sigma (bilateral) es de 0,035; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022”.

Hipótesis específica 3

H₀= No existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022

H_a= Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022

Cuadro N° 08 correlación de las hipótesis específica 3

		D3 Dirección	V2 Desempeño laboral
D3 Dirección	Correlación de Pearson	1	0,309**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	98	98
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,309**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	98	98

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

El cuadro N° 08 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,309** lo cual indica una correlación significativa positiva débil de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el valor de sigma (bilateral) es de 0,002; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022”.

Hipótesis específica 4

H₀= No existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022.

H_a= Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022.

Cuadro N° 09 Correlación de las hipótesis específica 4

		D4 Control	V2 Desempeño laboral
D4 Control	Correlación de Pearson	1	0,259*
	Sig. (bilateral)		0,010
	N	98	98
V2 Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,259*	1
	Sig. (bilateral)	0,010	
	N	98	98

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

El cuadro N° 09 muestra un valor de correlación de Pearson igual a 0,259* lo cual indica una correlación significativa positiva débil de acuerdo a la teoría presente en el libro de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), el valor de sigma (bilateral) es de 0,010; de acuerdo a la Regla de Decisión señalada por (Hernandez & Mendoza, 2018), si el valor de P (significancia) es menor a 0.05; se acepta la hipótesis alterna; entonces, podemos afirmar que se aprueba la hipótesis: “Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022”.

Estadística descriptiva: frecuencias de las variables y dimensiones

Cuadro N° 10 Categorías de la variable 1: Gestión administrativa

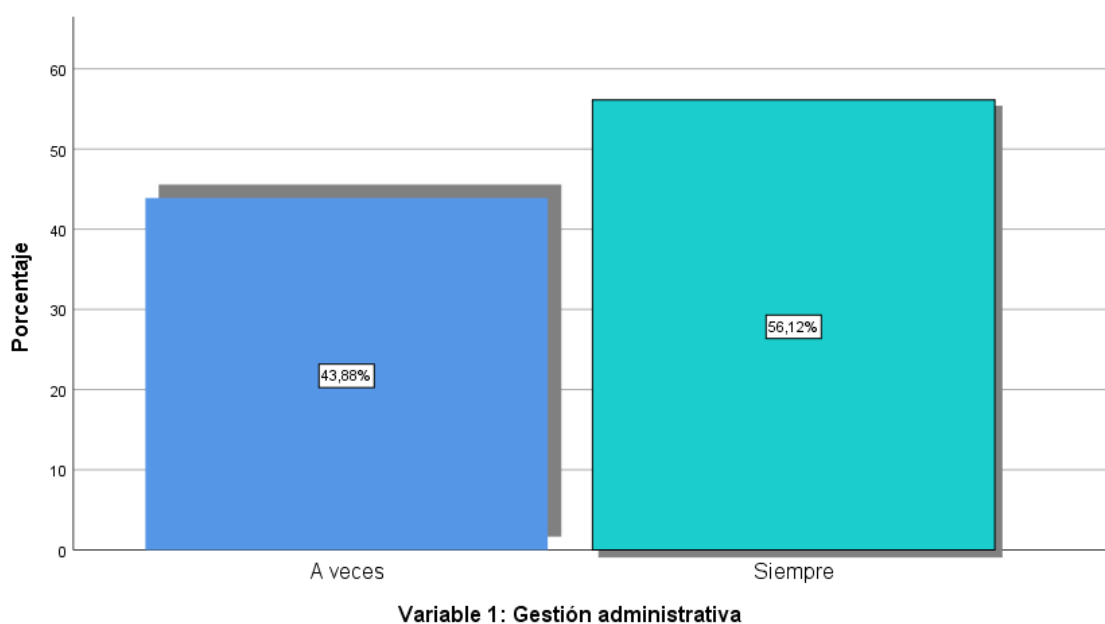
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	31	45	81	82,7
Medianamente favorable	16	30	17	17,3
Total			98	100,0

En el cuadro N° 10 se puede observar que la Variable 1 obtuvo mayor puntaje en la categoría “favorable” con un 82,7% que corresponde a 81 personas.

Cuadro N° 11 Frecuencia de la variable 1: Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	43	43,9	43,9
	Siempre	55	56,1	100,0
	Total	98	100,0	

Figura N° 01 Frecuencia de la variable 1: Gestión administrativa



Fuente: Cuadro N° 11

En el Cuadro N° 11 y Figura N° 01 se muestra que para el promedio que se calculó de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 el 56.1% que corresponde a 55 personas respondieron a “siempre” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo de la gestión administrativa de la empresa, otro 43.9% correspondiente a 43 personas, respondieron a “A veces”; lo cual indica que según la percepción de más del 50% de trabajadores, se cumple con los lineamientos referentes a la gestión administrativa.

Cuadro N° 12 Variable 1. Categorías de la Dimensión 1: Planificación

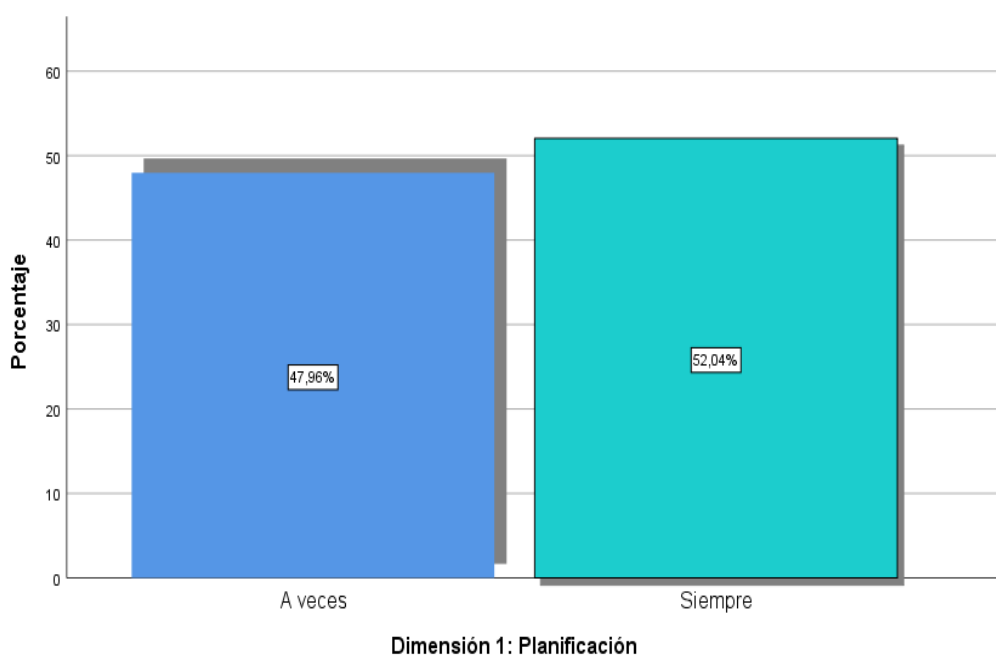
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	9	12	76	76,6
Medianamente favorable	5	8	22	22,4
Total			98	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 13, la Dimensión 1 de la variable 1 Gestión administrativa obtuvo mayor puntaje en la categoría “favorable” con un 76,6% correspondiente a 76 personas seguido de la categoría “Medianamente favorable” con 22,4% correspondiente a 22 personas.

Cuadro N° 13 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Planificación

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	47	48,0	48,0
	Siempre	51	52,0	100,0
	Total	98	100,0	

Figura N° 02 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 1: Planificación



Fuente: Cuadro N° 13

En el Cuadro N° 13 y Figura N° 02 se muestra que para el promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1- Dimensión 1: **Planificación**, el 52% que corresponde a 51 personas respondieron a “siempre” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo de la planificación de la empresa, otro 48% correspondiente a 47 personas, respondieron a “A veces”; lo cual indica que según la percepción de más del 50% de trabajadores, se cumple con los lineamientos de la planificación en la gestión administrativa de la empresa.

Cuadro N° 14 Variable 1. Categorías de la Dimensión 2: Organización

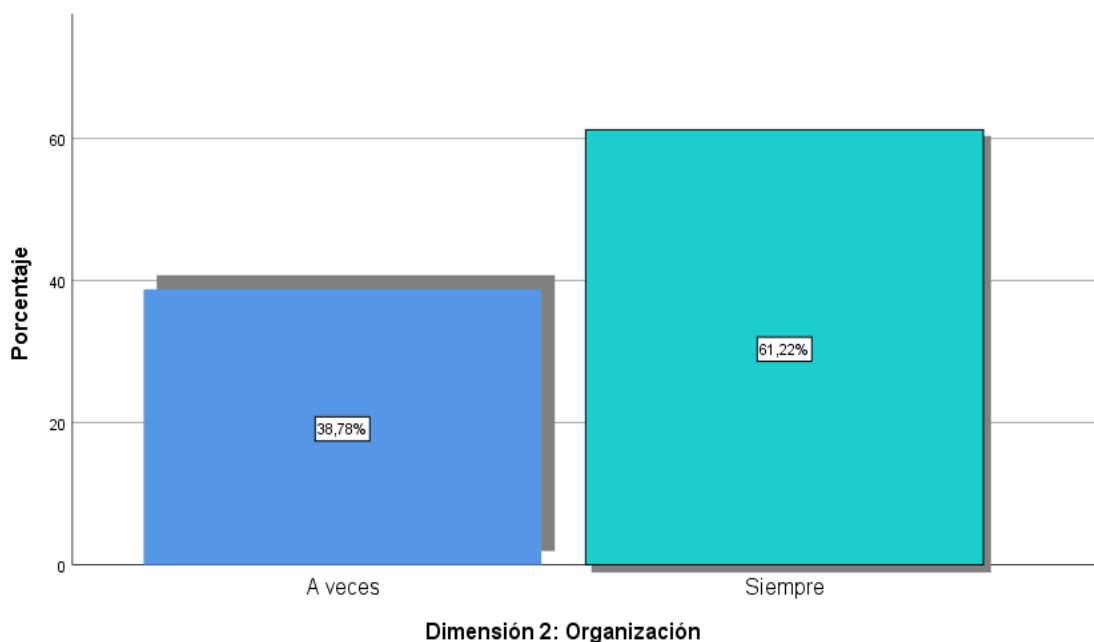
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	9	12	75	76,5
Medianamente favorable	5	8	23	23,5
Total			98	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 14, la Dimensión 2 de la variable 1 Gestión administrativa obtuvo mayor puntaje en la categoría “favorable” con un 76,5% correspondiente a 75 personas seguido de la categoría “Medianamente favorable” con 23,5% correspondiente a 23 personas.

Cuadro N° 15 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Organización

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	38	38,8	38,8
Siempre	60	61,2	100,0
Total	98	100,0	

Figura N° 03 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 2: Organización



Fuente: Cuadro N° 16

En el Cuadro N° 15 y Figura N° 03 se muestra que para el promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 - Dimensión 2: **Organización**, el 61,2% que corresponde a 60 personas respondieron a “siempre” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo de la organización de la empresa, otro 38.8% correspondiente a 38 personas, respondieron a “A veces”; lo cual indica que según la percepción de más del 50% de trabajadores, se cumple con los lineamientos de la organización en la gestión administrativa de la empresa.

Cuadro N° 16 Variable 1. Categoría de la Dimensión 3: Dirección

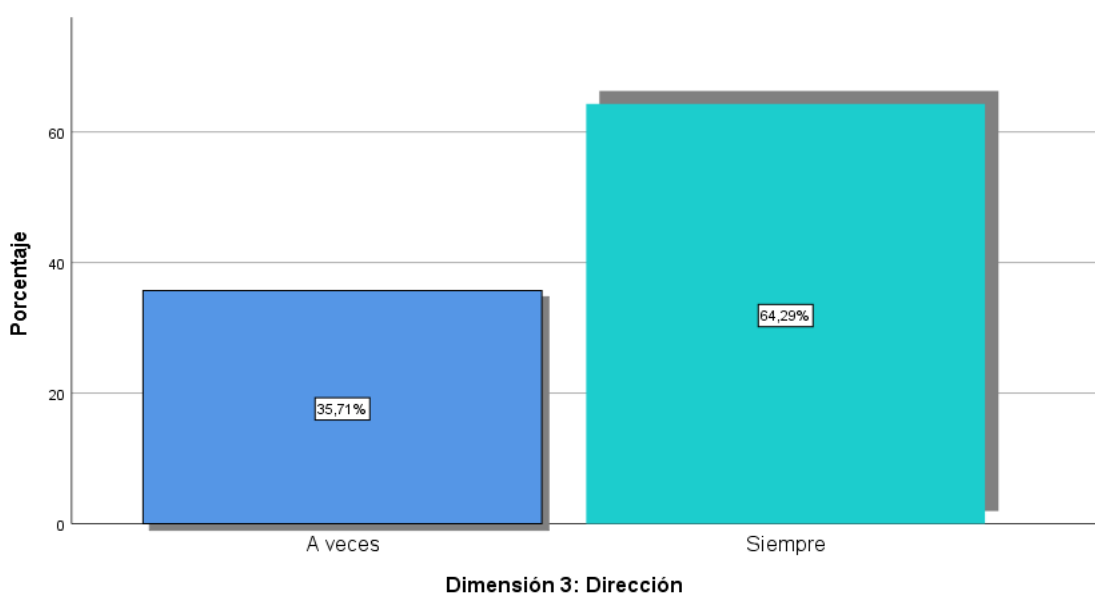
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	9	12	35	35,7
Medianamente favorable	5	8	63	64,3
Total			98	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 16, la Dimensión 3: **Dirección** de la variable 1 Gestión administrativa obtuvo mayor puntaje en la categoría “medianamente favorable” con un 76,5% correspondiente a 75 personas seguido de la categoría “Favorable” con 23,5% correspondiente a 23 personas.

Cuadro N° 17 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Dirección

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	35	35,7	35,7
	Siempre	63	64,3	100,0
	Total	98	100,0	

Figura N° 04 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 3: Dirección



Fuente: Cuadro N° 17

En el Cuadro N° 17 y Figura N° 04 se muestra que para el promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 - Dimensión 3: **Dirección**, el 64,3% que corresponde a 63 personas respondieron a “siempre” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo de la dirección de la empresa, otro 35.7%

correspondiente a 35 personas, respondieron a “A veces”; lo cual indica que según la percepción de más del 50% de trabajadores, se cumple con los lineamientos de la dirección en la gestión administrativa de la empresa.

Cuadro N° 18 Variable 1. Categoría de la Dimensión 4: Control

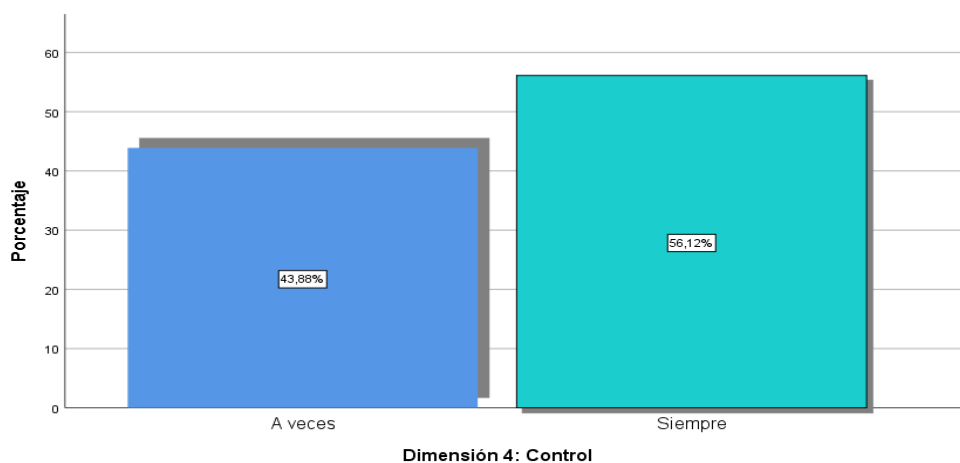
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Favorable	9	12	81	82,7
Medianamente favorable	5	8	17	17,3
Total			98	100,0

De acuerdo a lo que se indica en el Cuadro N° 18, la Dimensión 4: **Control** de la variable 1 Gestión administrativa obtuvo mayor puntaje en la categoría “Favorable” con un 82,7% correspondiente a 81 personas seguido de la categoría “Medianamente favorable” con 17,3% correspondiente a 17 personas.

Cuadro N° 19 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Control

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	43	43,9	43,9
	Siempre	55	56,1	100,0
	Total	98	100,0	

Figura N° 05 Variable 1. Frecuencia de la Dimensión 4: Control



Fuente: Cuadro N° 19

En el Cuadro N° 19 y Figura N° 05 se muestra que para del promedio calculado de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 1 Dimensión 4: **Control**, el 56,1% que corresponde a 55 personas respondieron a “siempre” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes al manejo del control de la empresa, otro 43.9% correspondiente a 43 personas, respondieron a “A veces”; lo cual indica que según la percepción de más del 50% de trabajadores, se cumple con los lineamientos del control en la gestión administrativa de la empresa.

Cuadro N° 20 Categorías de la variable 2: Desempeño laboral

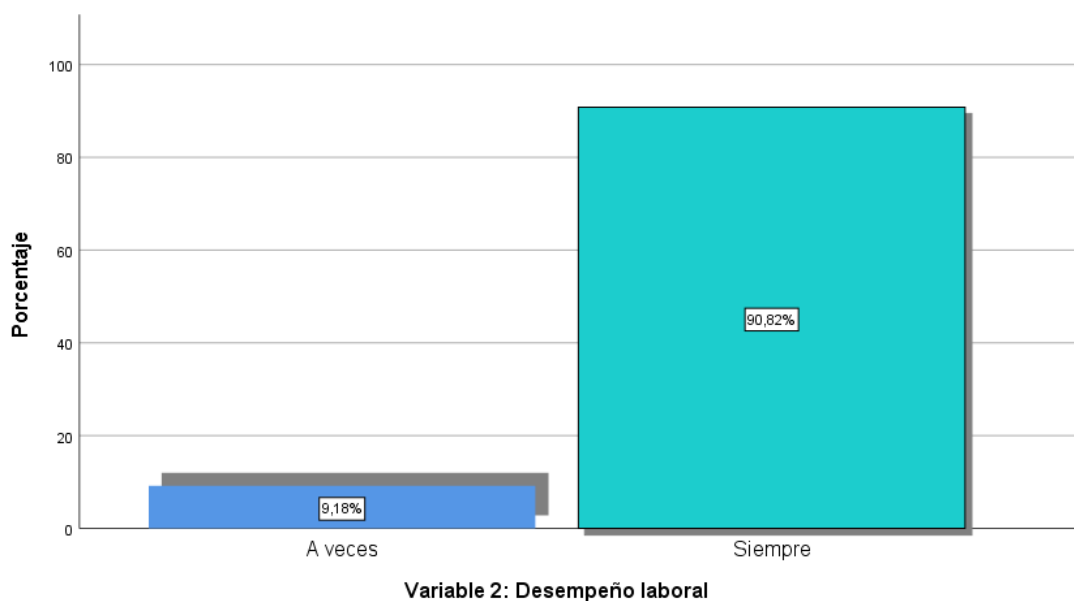
Categoría	Mínimo	Máximo	Cantidades	Porcentaje%
Medianamente favorable	16	30	98	100,0
Total			98	100,0

En el cuadro N° 10 se puede observar que la Variable 1 obtuvo mayor puntaje en la categoría “Medianamente favorable” con un 100% que corresponde a 98 personas.

Cuadro N° 21 Frecuencia de la variable 1: Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	9,2	9,2
	Siempre	89	90,8	100,0
	Total	98	100,0	

Figura N° 06 Frecuencia de la variable 1: Desempeño laboral



Fuente: Cuadro N° 21

En el Cuadro N° 21 y Figura N° 06 se muestra que para el promedio que se calculó de las respuestas de las personas encuestadas, respecto a la variable 2 el 90,8% que corresponde a 89 personas respondieron a “siempre” en las preguntas contenidas en los ítems correspondientes a su desempeño laboral en la empresa, otro 9,2% correspondiente a 9 personas, respondieron a “A veces”; lo cual indica que según la percepción de casi el 100% de trabajadores, se cumple con los parámetros referidos al desempeño laboral en la empresa.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Luego de presentar los resultados, se determinó que existe relación positiva pero débil entre la Gestión Administrativa y el Desempeño laboral en la empresa Torres AJ SAC.

Al contrastar con la tesis de (Ferrer, 2017) en la que concluye que “Con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,776 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$, se concluye que: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el Desempeño laboral según trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajamarca en el año 2016”, determinamos que guarda relación con los resultados de nuestra investigación aunque para el caso de su población el grado de correlación fue alto; del mismo modo, nuestros resultados guardan relación con la tesis de (Arellano Romero, 2018), tomada como referencia para nuestro estudio, en sus resultados la autora acepta su hipótesis alterna “Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018”. Finalmente, (Ambor Díaz, 2021) concluye aceptando que “Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y desempeño laboral con un el p-valor “sig. Aproximada = $0,001 < 0,05$ y con un Coeficiente de correlación de Pearson $r=0,509$ el cual se interpreta como correlación positiva moderada entre ambas variables Con un nivel de significación de 95% se verificó la hipótesis general” esto también contrasta con los resultados de nuestra investigación.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

Luego de procesar los datos, obtener los resultados, realizar la discusión correspondiente, y dando respuesta a las preguntas formuladas en la presente investigación, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,332** y un valor sigma igual a 0,001 se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022. Aunque el grado de correlación es débil; por su nivel de significancia, se determinó que las características presentes en la gestión administrativa de la empresa se relacionan con las competencias identificadas para el desempeño laboral de los trabajadores. En cuanto a las categorías se concluye que: la variable 1 Gestión administrativa se encuentra en la categoría favorable de acuerdo a más del 50% de trabajadores y casi el 100% ubicaron a la variable 2 Desempeño laboral en la categoría medianamente favorable.
2. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,260** y un valor sigma igual a 0,010 se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022; de igual forma el grado de correlación es débil pero significativa y nos indica que cualquier alteración en la aplicación del proceso de planificación en la gestión administrativa puede ocasionar que cambie el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC.
3. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,213 y un valor sigma igual a 0,035 se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existe relación

positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022; posee también un grado de correlación débil pero significativa, ello nos indica que cualquier alteración en la aplicación del proceso de organización en la gestión administrativa puede ocasionar que cambie el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC.

4. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,309** y un valor sigma igual a 0,002 se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022; tiene un grado de correlación débil pero significativa, nos señala que cualquier alteración en la aplicación del proceso de dirección en la gestión administrativa puede ocasionar que cambie el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC.
5. Con un valor de correlación de Pearson igual a 0,259* y un valor sigma igual a 0,010 se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existe relación positiva entre la control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, año 2022; además, tiene un grado de correlación débil pero significativa, lo cual nos permite afirmar que cualquier alteración en la aplicación del proceso de control en la gestión administrativa puede ocasionar que cambie el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones efectuadas en la presente investigación hemos planteado las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda reforzar la gestión administrativa para que sea posible la implementación de programas de especialización mediante capacitaciones, incluyendo programas completos para los empleados como premio a su desenvolvimiento eficiente en sus labores, esto permitirá que se comprometan con mejorar su desempeño laboral enfocado en el desarrollo y crecimiento de la empresa.
2. Se recomienda mejorar los elementos de la planificación de la empresa, definir mejor los objetivos, plantearlos de forma más específicas y asignar los recursos necesarios para lograr involucrar completamente a los trabajadores y así mejorar su desempeño laboral, puesto que de acuerdo a los resultados aún existe un 22,6% que corresponde a 22 trabajadores los cuales señalan que esta dimensión es medianamente favorable, por ende es necesario reforzarla.
3. Se recomienda mejorar la estructura de la organización, la distribución del personal y sus tareas por grupos de trabajo, considerando que de acuerdo a los resultados, el 23,5% que corresponde a 23 trabajadores considera que esta dimensión posee una categoría de medianamente favorable, por ello requiere ser mejorada.

4. Respecto a la dirección, se recomienda mejorar los mecanismos de incentivos a los trabajadores, premiar su desempeño a través de programas de capacitación que permitan su crecimiento profesional y por ello mejorar su desempeño laboral, es necesario reforzar esta dimensión puesto que según los resultados obtenidos existe un 64,3% de trabajadores que considera que la dirección en la gestión administrativa de la empresa es medianamente favorable.

5. Se recomienda implementar mecanismos de control modernos que permitan una mejor medición de los resultados obtenidos para poder compararlos con los resultados planificados y así ir perfeccionando los procesos de la gestión administrativa en la empresa; si bien casi el 100% de trabajadores considera que el control es favorable, aún es necesario mejorar en algunos aspectos para lograr mejores índices de desempeño laboral.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ambor Díaz, M. (2021). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA AREQUIPA 2020. Moquegua.
- Arellano Romero, J. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL – Pasco, 2018. Cerro de Pasco.
- Avilés Mora, P. (2020). La calidad de servicio y su importancia en las ventas – Pedro Casas Comercializadora SAC – 2020. Lima.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance. *Human Performance*, 1-21.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). Administración: Proceso Administrativo. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana de Colombia.
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill.
- David, F. (2013). Conceptos de Administración estratégica. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Earley A.; Shalley C. (1991). Teoría de la Motivación - Cognitiva.
- Ferrer, M. (2017). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016 . Cajamarca.

- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera edición ed.). Ciudad de México: McGraw-HILL Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación de México S.A.
- Stoner & Wankel. (1989). Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Stoner, J. (1995). Administración. México: McGraw-Hill.
- Taylor, F., & Fayol, H. (1973). Principios de la administración científica y administración industrial y general, Argentina Buenos Aires. Buenos Aires: El Atenero S.A.
- Varela, O. E., & Landis, R. S. (2010). A General Structure of Job Performance: Evidence from Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 625-638.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Pregunta de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y muestra.	Instrumento de recolección de datos
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA TORRES AJ SAC, DE LA CIUDAD DE IQUITOS, AÑO 2022	General: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022?	General: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022. Específicos: <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022. Determinar la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022. Determinar la relación que existe entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022. Determinar la relación que existe entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022. 	General: Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022 Específicas: <ol style="list-style-type: none"> Existe relación positiva entre la planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022 Existe relación positiva entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022 Existe relación positiva entre la dirección y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022 Existe relación positiva entre el control y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC, de la ciudad de Iquitos, año 2022 	Tipo de investigación: Correlacional y corte transversal. Diseño Es una investigación no experimental	Población: La población está conformada por todos los trabajadores de la empresa Torres AJ SAC que en total son 98 personas. Muestra: Se trabajará con toda la población de estudio, 98 trabajadores de la empresa Torres AJ SAC.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TORRES AJ. SAC – IQUITOS

Estimado colaborador: a continuación encontrará un cuestionario para recolectar información sobre la gestión administrativa de la empresa. Son tres escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Datos Generales

SEXO: (M) (F)

EDAD: A) 18 – 25 B) 26 – 35 C) 36 – 45 D) Mayor a 46

Confidencialidad

Es importante recalcar que la información obtenida de dicho instrumento es única y exclusivamente con fines académicos. GRACIAS POR SU APOYO, lea las instrucciones.

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de preguntas, para lo cual le solicito marcar con un aspa la importancia a cada Ítem en mención en una escala del 1 al 5, donde:

1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Planeación	1	¿La toma de decisiones solo se da por los gerentes?			
	2	¿Se han definido los objetivos en su área de trabajo?			
	3	¿Las metas están concebidas de acuerdo a la realidad de la empresa?			
	4	¿Se han desarrollado análisis internos en su área de trabajo?			
Organización	5	¿Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa?			
	6	¿Los cargos de la empresa están bien identificados?			
	7	¿La empresa selecciona el personal adecuadamente?			
	8	¿Existen equipos de relaciones públicas?			
Dirección.	9	¿Existen evaluaciones de eficiencia y eficacia?			
	10	¿Existe una buena relación interpersonal?			
	11	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
	12	¿Le toman en cuenta para asumir algún cargo jerárquico?			
Control	13	¿Evalúan su desempeño constantemente?			
	14	¿Cumple con las normas y políticas de control?			
	15	¿A su criterio, se brinda un servicio de calidad?			

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TORRES AJ. SAC – IQUITOS

Estimado colaborador: a continuación encontrará un cuestionario para recolectar información sobre el desempeño laboral de sus trabajadores. Son tres escalas. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Datos Generales

SEXO: (M) (F)

EDAD: A) 18 – 25 B) 26 – 35 C) 36 – 45 D) Mayor a 46

Confidencialidad

Es importante recalcar que la información obtenida de dicho instrumento es única y exclusivamente con fines académicos. GRACIAS POR SU APOYO, lea las instrucciones.

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de preguntas, para lo cual le solicito marcar con un aspa la importancia a cada Ítem en mención en una escala del 1 al 5, donde:

1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Calidad de trabajo	1	¿Desarrolla sus tareas asignadas?			
	2	¿Propicia el trabajo en equipo?			
	3	¿Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña?			
	4	¿Realiza actividades fuera de las propuestas en su área?			
	5	¿Es un emprendedor dentro de su trabajo?			
Productividad.	6	¿Tiene condiciones para aceptar sugerencias para mejorar su trabajo?			
	7	¿Los cargos de su institución están bien identificados?			
	8	¿Posee habilidades que fomenten un mejor desempeño de su trabajo?			
	9	¿Cumple con las responsabilidades asumidas?			
	10	¿Es eficiente con el manejo de los recursos?			
Disciplina laboral.	11	¿Apoya a mejorar las condiciones de trabajo en otras áreas?			
	12	¿Es puntual al iniciar su trabajo?			
	13	¿Trabaja con honestidad y respeto?			
	14	¿Es importante la lealtad y la confidencialidad?			
	15	¿Existe una buena organización para la distribución de trabajos?			

Cuadro de categorías para las dimensiones, no forma parte de los cuestionarios.

Categoría VARIABLE 1	Planeación	Organización	Dirección	Control
Favorable	9 -12	9-12	9-12	7-9
Medianamente favorable	5 - 8	5-8	5-8	4-6
Desfavorable	1 - 4	1-4	1-4	1-3

Categoría VARIABLE 2	Calidad de trabajo	Productividad	Disciplina laboral
Alto	11-15	11-15	11-15
Medio	6-10	6-10	6-10
Bajo	1-5	1-5	1-5

3. Consentimiento Informado

Yo, acepto participar voluntariamente en el estudio **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA TORRES AJ SAC, AÑO 2022”**.

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

Lugar y Fecha: