



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORAS DE LA
COOPERATIVA TUMI, LIMA 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Pública

PRESENTADO POR:

CASTILLO MORENO MARLENE AMPARO

FREDDY RAUL PACHAS ALMEYDA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA

ASESORA: ROSARIO CAMPOS MARTINEZ

Código 0000-0001-7031-9576

CHINCHA – PERÚ

2025

DEDICATORIA.

A mis padres por ser mi motivo principal en seguir creciendo como profesional. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente. Esta tesis es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ustedes. Gracias por ser los mejores padres del mundo.

AGRADECIMIENTO:

Extiendo mi agradecimiento a todos los profesores de Maestría en Gestion Pública, cuyas enseñanzas han sido la base sobre la cual se construyó esta investigación y contagiarme de su entusiasmo por la disciplina.

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a mi compañera de investigación por su invaluable apoyo y colaboración a lo largo del doctorado. Trabajar codo a codo con ella ha sido no solo una experiencia de aprendizaje enriquecedora, sino también una fuente de inspiración constante.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como fin determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, la cual se enmarca en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental ya que no se ha manipulado ninguna de las variables de estudio. Para el trabajo de campo se trabajó con una población conformada por ochenta y cinco trabajadores y una muestra de setenta trabajadores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios los cuales fueron los instrumentos de recolección de información que previamente pasaron por un proceso de validación por juicio de expertos y también por un proceso de confiabilidad mediante la aplicación de una prueba piloto teniendo como resultados que los instrumentos eran fiables y válidos para ser aplicados. Los datos fueron procesados mediante el software spss teniendo como resultado que en cuanto a la significancia un valor de $0,000 > 0,05$ por lo tanto se acepta que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, además de evidenciarse que el 61,4% considero que el desarrollo de la gestión administrativa esta en un nivel regular y el 42,9% considero también que el desempeño laboral esta en un nivel regular.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, trabajadores

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the relationship between administrative management and the job performance of workers at the Tumi, 2024 cooperative, which is framed in the quantitative approach, with a non-experimental design since none of the study variables have been manipulated. For the field work, we worked with a population made up of eighty-five workers and a sample of seventy workers to whom two questionnaires were applied, which were the information collection instruments that previously went through a validation process by expert judgment and also through a reliability process through the application of a pilot test, having as results that the instruments were reliable and valid to be applied. The data was processed using SPSS software, resulting in a significance value of $0.000 > 0.05$, therefore it is accepted that there is a relationship between administrative management and the work performance of the workers of the Tumi, 2024 cooperative, in addition to showing that 61.4% considered that the development of administrative management is at a regular level and 42.9% also considered that work performance is at a regular level

Keywords: Administrative management, work performance, workers

ÍNDICE GENERAL

		pag
	PORTADA	
	DEDICATORIA	i
	AGRADECIMIENT	ii
	RESUMEN	iii
	ABSTRACT	iv
	INDICE GENERAL	v
	INDICE DE TABLAS	vi
	INDICE DE FIGURAS	vii
I	INTRODUCCIÓN	1
II	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
III	MARCO TEÒRICO	9
IV	METODOLOGÌA	32
V	RESULTADOS	39
VI	ANÀLISIS DE LOS RESULTADOS	53
	CONCLUSIONES	61
	RECOMENDACIONES	63
	BIBLIOGRAIFA	64
	ANEXOS	70

•

INDICE DE TABLAS

		pag
Tabla 1	Distribución de datos según la variable gestión administrativa	39
Tabla 2	Distribución de datos según la dimensión planificación	40
Tabla 3	Distribución de datos según la dimensión organización	41
Tabla 4	Distribución de datos según la dimensión dirección	42
Tabla 5	Distribución de datos según la dimensión control	43
Tabla 6	Distribución de datos según la variable desempeño laboral	44
Tabla 7	Distribución de datos según la dimensión desempeño de la tarea	45
Tabla 8	Distribución de datos según la dimensión comportamientos contraproducente	46
Tabla 9	Distribución de datos según la dimensión desempeño contextual	47
Tabla 10	Tabla cruzada gestión administrativa y desempeño laboral	48
Tabla 11	Tabla cruzada planificación y desempeño laboral	48
Tabla 12	Tabla cruzada organización y desempeño laboral	49
Tabla 13	Tabla cruzada dirección y desempeño laboral	49
Tabla 14	Tabla cruzada control y desempeño laboral	50
Tabla 15	Prueba de correlación según Spearman entre gestión administrativa y el desempeño laboral	53
Tabla 16	Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión planificación el desempeño laboral	54
Tabla 17	Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión organización el desempeño laboral	55
Tabla 18	Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión dirección el desempeño laboral	56
Tabla 19	Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión control y el desempeño laboral	57

INDICE DE TABLAS

		pag
Figura 1	Distribución de datos según la variable gestión administrativa	39
Figura 2	Distribución de datos según la dimensión planificación	40
Figura 3	Distribución de datos según la dimensión organización	41
Figura 4	Distribución de datos según la dimensión dirección	42
Figura 5	Distribución de datos según la dimensión control	43
Figura 6	Distribución de datos según la variable desempeño laboral	44
Figura 7	Distribución de datos según la dimensión desempeño de la tarea	45
Figura 8	Distribución de datos según la dimensión comportamientos contraproducentes	46
Figura 9	Distribución de datos según la dimensión desempeño contextual	47

I. INTRODUCCIÓN

Las diversas instituciones públicas y privadas tienen diversas formas de gestión administrativa, desde la gestión de los recursos financieros y humanos, estas instituciones invierten mucho tiempo y recursos en planificar sus actividades para alcanzar las metas que se proponen, donde los colaboradores cumplen un papel importante para el cumplimiento de los mismo. La gestión administrativa es significativa, ya que ayuda en la rutina de trabajo, las estrategias, la gestión del tiempo y planificación de una organización; sumado a esta planificación están las personas que laboran quienes deben sentirse satisfechos con su lo que realizan.

El éxito de las organizaciones modernas radica en la habilidad de integrar a los colaboradores en los proyectos y planificación, de tal forma que los ellos empiecen a ver los objetivos de la organización como suyos. Considerando a las personas como la base para lograr la competitividad, es importante contar con el personal idóneo y motivado (Sánchez y García, 2017, p.1)

Las instituciones quieren implementar una gestión administrativa adecuada, con políticas claras encaminadas a disminuir la insatisfacción del trabajador y a su vez mejorar el desempeño de los trabajadores, también quiere tener empleados felices en su lugar de trabajo porque no podemos hablar de salud, sin tomar en cuenta la salud mental de las personas que enfrentan diferentes problemas en la vida diaria, más aún cuando no se sienten satisfechos en su área de trabajo, lo cual puede llevar a bajos niveles de desempeño

La relevancia de la presente investigación radica en proporcionar un soporte que facilite la organización del flujo de actividades y la orientación estratégica de la empresa. En este sentido, el estudio se ha estructurado a partir del planteamiento del problema, el cual evidencia la ausencia de sistemas tecnológicos innovadores que impactan negativamente en el proceso de gestión. Asimismo, se establecen los objetivos y la justificación del tema, constituyendo una base fundamental para futuras investigaciones en áreas afines. Posteriormente, se presentan los fundamentos teóricos y metodológicos que se guían la correcta aplicación del instrumento investigativo, asegurando la obtención de resultados precisos y

coherentes en este estudio. Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas que sustenta la investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del problema

Con el paso de los años se se ha demostrado que las instituciones deben brindar mejores servicios. Las instituciones a través de deben brindar mejores servicios a través de sus empleados, también conocidos como colaboradores. Sus empleados, también conocidos como colaboradores, en este sentido, resulta fundamental contar con una gestión administrativa eficiente, ya que ello permite optimizar el desempeño laboral e impactar positivamente en la calidad del servicio (Chacón, 2023). En el caso de Canadá, se ha identificado la necesidad de mejorar la gestión administrativa con el propósito de atender con mayor precisión las demandas

sociales; no obstante, las estructuras políticas actuales no garantizan la satisfacción tanto de los usuarios como de los trabajadores (Harries, 2021).

En el contexto latinoamericano, específicamente en Venezuela, se ha implementado un proceso de gestión administrativa que ha permitido optimizar los servicios prestados por los trabajadores del sector público. Esta situación ha puesto de manifiesto la urgente necesidad del gobierno de desarrollar nuevas políticas públicas que contribuyan a la modernización y fortalecimiento de la gestión administrativa (Jara et al., 2018).

Desde otra perspectiva, Correa y Rayme (2021) sostienen que la gestión administrativa representa en la actualidad un mecanismo clave para la mejora del desempeño laboral, razón por la cual su implementación en las organizaciones resulta esencial para maximizar sus beneficios. De manera complementaria, Santiago (2021) destaca que una gestión administrativa adecuada influye directamente en el rendimiento de los trabajadores. Sin embargo, en el caso del Estado peruano, se ha evidenciado una deficiente incorporación de este mecanismo, lo que ha generado dificultades en el desempeño de los empleados, impidiendo el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales (Marcano & Reyes, 2019).

Además, las instituciones del Perú presentan diversas deficiencias en el ámbito administrativo, entre las cuales se destacan la ausencia de un régimen eficiente y una configuración inadecuada de la administración y las funciones laborales. Estas limitaciones generan obstáculos en el desempeño ocupacional de los colaboradores, afectando la eficiencia y eficacia en la gestión institucional (Pashanasi et al; 2021).

La institución objeto de esta investigación representa un reflejo de gran parte de la problemática que enfrentan el país, derivado de una gestión administrativa deficiente y de la ausencia de políticas claras que permitan al personal desempeñarse con eficiencia. Esta situación se evidencia desde el proceso de contratación, en el cual se incorpora personal de confianza de manera temporal, sin la debida evaluación de méritos, sin la aplicación de exámenes rigurosos ni criterios de calificación objetivos. Como consecuencia, se genera un incremento de la burocracia, la proliferación de puestos innecesarios y la ausencia de objetivos y metas definidas. Además, esta problemática limita las oportunidades de desarrollo profesional y afecta la actitud empática que debe caracterizar a todo servidor público. En este contexto, se planteó la presente investigación con el propósito de analizar y proponer soluciones a esta situación.

- **Preguntas de investigación general**

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?

- **Preguntas de investigación específicas**

¿Qué relación existe entre la dimensión planificación el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?

¿Qué relación existe entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?

¿Qué relación existe entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?

¿Qué relación existe entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?

- **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

- **Objetivos específicos**

Establecer la relación entre la dimensión planificación el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Identificar la relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Determinar la relación entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Evidenciar la relación entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

- **Justificación e importancia**

Justificación

A nivel teórico, esta investigación esta investigación es importante ya que permite analizar el problema de investigación recurriendo a trabajos similares, además de contrastarlo con diferentes teorías existentes, se aplicarán teorías relacionadas a la Gestión Administrativa y Desempeño Laboral, esto nos dará un diagnóstico situacional de las variables mencionadas.

A nivel metodológico, esta investigación se justifica por presentar utilidad metodológica para futuras investigaciones que pretendan utilizar un enfoque

metodológico de tipo básico, cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, en la cual se aplican dos cuestionarios los cuales han pasado por procesos de rigor científico que permitió confirmar la validez de los instrumentos utilizados, así como establecer los índices de confiabilidad necesarios para fortalecer sus propiedades psicométricas para futuras investigaciones.

A nivel práctico, la investigación tiene como propósito aportar a la solución del problema, la investigación ayuda a tener claro los niveles de gestión administrativa que se viene dando así como los niveles de desempeño laboral de los trabajadores para que n base a ello se pueda ver la relación entre las variables, los resultados permitirán implementar mejoras

Importancia

La gestión administrativa es pieza clave en el desarrollo de cualquier organización, la importancia de una administración adecuada desde la gestión en las organizaciones para el desarrollo y sustentabilidad de un país. Los frecuentes cambios del mundo globalizado tienen un impacto significativo en la capacidad organizativa de las entidades públicas y privadas, especialmente en ámbitos políticos y administrativos. Esta circunstancia sugiere una reestructuración de la administración con el propósito de atender a las nuevas demandas sociales, teniendo impacto en el cumplimiento de actividades que se asigna a los trabajadores

Asimismo, hoy en día las condiciones laborales evolucionan constantemente, la salud mental en el lugar de trabajo tiene mayor importancia en los últimos tiempos, donde el 15% de los adultos en edad de trabajar padece algún trastorno

mental laboral. Anualmente se pierden aproximadamente 12 mil millones de días laborales a causa de la ansiedad y depresión, lo que cuesta 1 billón de dólares en pérdida de producción, debido a ambientes laborales deficientes, sobrecarga laboral, falta de control en las tareas y falta de seguridad laboral en las organizaciones (Organización Mundial de la Salud, 2022). Por ello la necesidad de la presente investigación

- **Alcances y limitaciones**

Alcances

Existen estudios referidos a la gestión administrativa como el desempeño laboral de los trabajadores, han sido también investigadas independientemente o en relación a otras variables

Delimitación social: Los participantes de esta investigación fueron trabajadores de la empresa donde se planteó la investigación

Delimitación espacial: La investigación se desarrolló en la empresa el Tumi

Delimitación temporal: La investigación se llevó a cabo en el año 2024.

Limitaciones

El tiempo de aplicación de ambas pruebas resultó poco favorable, pues se tenía que brindar la atención respectiva y después de ello puedan concentrarse en las pruebas brindadas

- **MARCO TEÓRICO**

- **Antecedentes**

- **A nivel internacional**

Villanueva & Vela (2023) establecieron como objetivo de su estudio el análisis del comportamiento laboral y las consecuencias de la relajación en los trabajadores. Para ello, emplearon una metodología de enfoque relacional – descriptivo, obteniendo como resultado que la relajación laboral constituye un factor determinante en el retraso de los proyectos. A partir de estos hallazgos, se concluyó que, en el Estado Boliviano, la productividad de los servidores y funcionarios públicos está estrechamente vinculada a la calidad de la infraestructura y del equipamiento disponible, los cuales deben garantizar el desarrollo óptimo de sus funciones. En este sentido, la eficiencia en la ejecución de actividades depende directamente de la calidad del entorno laboral, particularmente en lo que respecta a infraestructura y tecnología. Esta relación es coherente, dado que, en la actualidad, los sistemas de gestión operan mayoritariamente mediante herramientas informáticas; sin embargo, en gran parte de la administración pública, los dispositivos utilizados continúan siendo obsoletos y carecen de actualizaciones adecuadas.

Ríos (2022) llevó a cabo un estudio con el propósito de optimizar la gestión administrativa de los servidores públicos en las aldeas infantiles de la región Lambayeque y su relación con el desempeño laboral. Metodológicamente, la investigación se enmarca en un estudio básico con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y altamente correlacional. La muestra estuvo conformada por 21 empleados, y para la recolección de datos se utilizaron encuestas y cuestionarios. La confiabilidad de los instrumentos fue evaluada mediante el coeficiente alfa de

Cronbach, obteniendo un valor de 0.966 para la gestión administrativa y 0.979 para el desempeño laboral.

Los resultados indicaron que el 47.6% de los empleados calificó la gestión administrativa en un nivel regular, mientras que el 66.7% presentó un alto desempeño laboral. Además, se identificó una relación moderadamente positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral ($\rho = 0.699$; sig. = 0.000), así como entre la dirección y el desempeño laboral ($\rho = 0.621$) y entre el control y el desempeño laboral ($\rho = 0.559$). En este contexto, se infiere que en las aldeas infantiles de la región Lambayeque la gestión administrativa y el desempeño laboral se encuentran en niveles regulares y altos, respectivamente. Asimismo, se halló una correlación altamente positiva entre ambas variables ($\rho = 0.716$; sig. = 0.000).

En Ecuador, Rosales (2020) investigó, el efecto del ambiente organizacional y su impacto en el desempeño del personal, enfocándose en los factores del capital humano, bajo el enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional causal, y diseño no experimental, cuya población es de 50 empleados los mismos que integraron su muestra de estudio. Obteniendo como resultado que la insatisfacción guarda relación con el comportamiento y desempeño de los empleados. El autor concluye que sí existe relación en ambas variables y tiene característica de significancia el resultado de la prueba de rho de Spearman, es de 0.678, no existe estrategias adecuadas para promover y/o mantener un clima laboral positivo; en ese sentido, se deben considerar actividades integrales como reuniones sociales, capacitaciones, actividades de integración familia y otras, para la mejora de las relaciones entre los trabajadores.

Para Yanza (2018) en su tesis de grado titulado Gestión del Talento Humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la Hostería Andaluza del cantón Guano provincia de Chimborazo, presentado en la Universidad Nacional de Chimborazo, realizó una investigación enfocada en la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, donde su principal objetivo fue diagnosticar la Gestión del Talento Humano por competencias para optimizar el desempeño laboral de la Hostería Andaluza del Cantón Guano, ubicada en la provincia de Chimborazo, cantón Guano, parroquia San Andrés, donde la autora realiza una investigación basada en datos relativos al desempeño laboral (trabajo individual y colectivo) del personal de la hostería y desarrolló una propuesta previa a la selección del personal que se fundamentó en reclutar al personal capacitado con los conocimientos y experiencia requerida en el área, esto con el propósito de manejar un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias para optimizar el desempeño laboral , realizando una recolección de datos, donde su población de interés es de 33 empleados en el área de operativos para encuestas y 4 empleados del área administrativa para revistas. Este trabajo concluye con que la aplicación de un modelo de Gestión de Talento Humano por competencias optimizará el desempeño laboral del personal en la Hostería Andaluza, y se recomendó capacitaciones continuas y promover el trabajo en equipo para obtener mayor eficiencia, menor coste y mayor rentabilidad

Asimismo, Ramírez (2021) investigó las variables referidas anteriormente, pero en el sector hotelero entrevistó a 25 empleados a través de un estudio de correlación. Los hallazgos, con valores del 80% y 90% respectivamente, indican un nivel medio de gestión administrativa y rendimiento laboral. Confirmó correspondencias moderadas entre variables mediante la prueba de Pearson.

Jabbar et al. (2020) investigaron el impacto de los enfoques de gestión con desempeño laboral en Pakistán. La población son trabajadores de universidades del Estado, y seleccionamos una muestra de 180 personas, utilizan instrumentos, la compensación, la capacitación y el desarrollo, la planificación y la selección de carreras son aspectos de particularidad del trabajo, la productividad, el conocimiento del trabajo y las relaciones son una dimensión del desempeño laboral. Evidenció la conexión respecto a prácticas administrativas y el rendimiento de los cooperadores a nivel universitario.

Montes y Pulla (2018) formularon como objetivo precisar la influencia que ejerce la gestión del área administrativa sobre la productividad en las microempresas del país de Ecuador. Con una metodología de estudio no experimental, transeccional, paradigma cuantitativo, se realizaron estudios en un taller de Dipromax. Esta investigación ha permitido la identificación del nivel de optimización de los recursos y su aplicación de estrategias de administración que permitan el diseño de un modelo de gestión administrativa, que coadyuve a la mejorar de su situación económica. Dicho modelo se ha estructurado teniendo en cuenta el análisis del aspecto externo y del aspecto interno, tendientes a solucionar los problemas de productividad. Al final se ha concluido que la gestión del aspecto administrativo influye en la productividad de las microempresas en estudio.

A nivel nacional

Guerra (2022) investigó la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral, empleando una metodología descriptiva con enfoque analítico. Los resultados mostraron una correlación significativa entre ambas variables, con un coeficiente de Pearson de 0.986 y un p -valor de 0.000 ($p \leq$

0.01). Se concluyó que la gestión por competencias influye directamente en el desempeño laboral, destacando el impacto de la tecnología en la optimización de las funciones.

Por su parte, Epquín (2021) analizó la correlación entre la gestión administrativa (GA) y el desempeño del personal (DP) en una sede electoral de San Martín. Mediante un estudio no experimental, correlacional y cuantitativo, aplicó cuestionarios validados a 75 colaboradores. La prueba de Pearson evidenció una relación positiva significativa ($p \leq 0.01$) con un coeficiente de 0.532, confirmando la asociación entre ambas variables.

García (2021) investigó la relación entre la modernización del Estado y el desempeño laboral en la Unidad de Estadísticas e Informática del Hospital General de Jaén, empleando una metodología cuantitativa con diseño no experimental. Los resultados confirmaron una relación significativa entre ambas variables, lo que demuestra que la modernización del Estado, a través de una gestión administrativa eficiente, influye en el desempeño laboral del personal en cualquier entidad. La muestra incluyó a 33 trabajadores administrativos, y se concluyó que la eficiencia laboral puede medirse, permitiendo validar la hipótesis planteada y optimizar la satisfacción de los intereses institucionales.

García y Huamán (2018) analizaron la relación entre la gestión administrativa (GA) y el desempeño del personal (DP) en una municipalidad distrital de Lauricocha. Su estudio, de tipo aplicado, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, incluyó a 30 empleados, de los cuales se seleccionaron 25 mediante muestreo no probabilístico. A través de cuestionarios, se evidenció una relación

positiva y significativa ($p = 0.000$), confirmando la correlación entre ambas variables.

Rosado (2019) estudió la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en entidades públicas del sector educativo en Cañete. Su investigación, realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, evaluó a 80 docentes mediante cuestionarios validados. Los resultados indicaron que el 47% percibió una buena gestión administrativa, mientras que el 42.5% presentó un buen desempeño laboral. El análisis inferencial reveló una correlación directa y significativa ($Rho = 0.711$, $p = 0.001$), confirmando la hipótesis de la autora.

Por su parte, Serna y Arévalo (2018) analizaron la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas. Su estudio, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, incluyó a 12 trabajadores, a quienes se aplicaron cuestionarios con 15 ítems por variable. Los hallazgos evidenciaron una deficiente gestión administrativa caracterizada por falta de planificación y objetivos claros, lo que impactó negativamente en el desempeño laboral. Como conclusión, se determinó que la gestión administrativa no incide significativamente en el rendimiento de los trabajadores en dicha empresa.

- **Bases teóricas**

- **Gestión administrativa**

Robbins y Judge (2014) destacaron la importancia de la administración en el crecimiento del ambiente laboral, enfatizando el trabajo colaborativo para alcanzar las metas propuestas. En este contexto, la gestión se describe como una herramienta clave para obtener resultados basados en el conocimiento (Morillo et al., 2020). Según Robbins y Coulter (2009), la gestión administrativa desempeña un papel

esencial en el desarrollo organizacional, regulando el desempeño del personal para garantizar la eficiencia en la consecución de objetivos institucionales.

Chiavenato (2006) define la gestión administrativa como un proceso orientado a la ejecución eficiente y económica de acciones, asegurando la utilización óptima de los recursos. Por su parte, Münch (2009) la conceptualiza como un conjunto de etapas sucesivas dentro de la administración, cuyo conocimiento es fundamental para aplicar principios y técnicas correctamente. En esta línea, Mendoza (2017) resalta su importancia en la ejecución de acciones estratégicas para alcanzar los objetivos organizacionales y mejorar los modelos de negocio.

El factor humano es determinante en la gestión administrativa, ya que el éxito de los objetivos individuales y grupales depende de las capacidades del personal (Hurtado, 2017). Asimismo, Farro (2012, citado por Jama et al., 2018) destaca la gestión administrativa como la habilidad para optimizar recursos y desarrollar estrategias organizacionales. Mendoza et al. (2022) enfatizan su rol en la planificación, estructuración y control de los procesos administrativos para lograr el éxito institucional.

Finalmente, Luna González (2015) define la administración como una ciencia orientada a planificar, organizar, dirigir y controlar recursos con el propósito de impactar positivamente en la sociedad, aplicando el proceso administrativo con eficacia y eficiencia.

Origen de la gestión administrativa

Desde el tiempo prehistórico ha surgido los procesos de gestión administrativa para las diversas actividades de sustentos, pero eran los líderes de las tribus quienes distribuían los trabajos de acuerdo a su edad o sexo. Es así como en esta época “

la administración no sería otra cosa que la unión de esfuerzos de personas para lograr un fin específico” (Duque, 2018).

Por otra parte, en las antiguas civilizaciones en el siglo X a C, surgió la necesidad de crear un sistema de dirección y administración dirigido a la población, donde se elaboró acuerdos, normas constitucionales para mejorar la dirección de la población con el inicio de la organización gubernamental, que plasmó el inicio de la civilización donde se originó la religión, ciencia, política, escritura y las clases sociales culturales entre otros.

El proceso administrativo se ha desarrollado desde la antigüedad y ha evolucionado con el pasar del tiempo, su concepto se ha transformado en base a los aspectos de la vida o grupos sociales y cuyos términos como organización, liderazgo, estructura y habilidades forman parte de los procesos de la gestión administrativa.

Desde la edad antigua, edad media, edad moderna y edad contemporánea, cuyas épocas se realizaron grandes transformaciones donde el individuo tuvo mucho que ver mediante la realización de las diferentes actividades, coordinando su esfuerzo de forma individual y grupal siendo un proceso que evolucionó hasta convertirse en un acto planificado y racional el concepto de administración tomó forma siendo considerada como ciencia que permite realizar actividades de forma conjunta con la planeación, organización, dirección y control de los insumos o recursos, para generar cambios sustentables en la calidad de vida de la sociedad.

Es por ello, que la gestión administrativa es definida como el conjunto de actividades que dirige de forma ordenada y consecutivas a las funciones que se realizan en las organizaciones, mediante el trabajo planificado, organizado,

controlado y dirigido por los altos funcionarios quienes tienen la responsabilidad de llevar al éxito a la empresa.

Teoría General de la Administración (TGA)

Chiavenato (2006) sostiene que la Teoría General de la Administración (TGA) tiene un enfoque orientador del comportamiento profesional, priorizando la enseñanza de lo que debe hacerse y por qué, en lugar de centrarse únicamente en la ejecución de tareas. Su objetivo no es formar profesionales con habilidades mecánicas, sino desarrollar su capacidad de análisis, discernimiento y pensamiento estratégico.

La diferencia fundamental entre un administrador y un simple ejecutor de tareas radica en la capacidad del primero para diagnosticar y resolver problemas complejos, innovar y generar cambios en las organizaciones, mientras que el segundo solo sigue instrucciones sin una visión estratégica. En entornos de alta incertidumbre, la necesidad de habilidades conceptuales se vuelve crucial para la innovación y la toma de decisiones.

La TGA proporciona a los administradores herramientas para el éxito en cualquier organización, independientemente de su nivel jerárquico. Además del conocimiento técnico, es fundamental que desarrollen habilidades de diagnóstico y evaluación situacional para actuar eficazmente en contextos diversos. Como señala Kurt Lewin, “nada más práctico que una buena teoría”, ya que esta otorga la capacidad de pensar, diagnosticar, innovar y mejorar continuamente, elementos esenciales del talento administrativo.

Principios fundamentales

Gómez (2013) expone los 14 principios administrativos de Fayol, los cuales establecen un enfoque estructural para una gestión organizacional eficiente.

- **División del trabajo:** La especialización mejora la productividad y rentabilidad.
- **Autoridad:** Debe equilibrarse el poder con la responsabilidad.
- **Disciplina:** Es fundamental para el cumplimiento de normas y reglamentos.
- **Unidad de mando:** Cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior.
- **Unidad de dirección:** Los equipos deben compartir un mismo objetivo para garantizar coordinación.
- **Subordinación del interés individual al general:** Los objetivos organizacionales prevalecen sobre los personales.
- **Remuneración:** La compensación justa y los incentivos impactan el rendimiento.
- **Centralización:** Se debe delegar autoridad sin perder el control organizacional.
- **Cadena escalar:** La jerarquía debe estar bien definida para mejorar la comunicación.
- **Orden:** Cada recurso debe ubicarse adecuadamente para optimizar su uso.
- **Equidad:** La justicia y el trato adecuado fortalecen el compromiso organizacional.
- **Estabilidad del personal:** La permanencia en el empleo favorece el desempeño.
- **Iniciativa:** Se debe incentivar la participación de los empleados en la toma de decisiones.

- **Espíritu de cuerpo:** El trabajo en equipo y la colaboración son esenciales para el éxito organizacional.

Estos principios continúan siendo fundamentales en la administración moderna, promoviendo estructuras organizacionales eficientes y un ambiente laboral productivo.

Dimensiones de la gestión administrativa

Henry Fayol también aportó a la administración con el concepto de proceso administrativo, el cual se estructura en cuatro dimensiones fundamentales.

Dimensión Planeación: se considera la función de gestión que permite anticipar y definir las acciones necesarias para alcanzar las metas organizacionales. Según Chaivenato (2010), la planeación consiste en determinar la posición futura de la empresa en términos de productos, mercados, rentabilidad, tamaño, innovación y relaciones con los empleados. Esta dimensión administrativa es esencial para establecer objetivos claros y definir estrategias para su consecución.

El proceso administrativo de Fayol sigue siendo una base fundamental en la gestión organizacional, proporcionando un marco estructurado para la toma de decisiones y el logro de eficiencia en las empresas.

La planificación consiste en determinar de antemano qué hacer, cómo, cuándo y quién lo ejecutará, reduciendo riesgos y aprovechando oportunidades (Arévalo, 2018)

Dimensión Organización: Define los recursos y actividades necesarias para alcanzar los objetivos y su distribución en grupos operativos. Establece la estructura departamental y la jerarquía organizativa, donde cada empleado responde a un solo

superior. Además permite la contratación y despido por parte de los jefes, optimizando la toma de decisiones y la contabilidad. Esta estructura organizativa favoreció el crecimiento del comercio y la eficiencia administrativa (Arévalo, 2018).

El proceso administrativo de Fayol sigue siendo fundamental en la gestión empresarial, mejorando la planificación y organización.

Reyes (2007) define la organización como la estructuración de funciones, jerarquías y responsabilidades dentro de una entidad. Este proceso se desarrolla en tres fases clave:

- **Funciones:** Definir claramente la división del trabajo.
- **Jerarquía:** Establecer niveles de autoridad.
- **Puestos:** Asignar a cada persona el cargo adecuado

La organización coordina recursos y funciones para alcanzar los objetivos, delimitando áreas, responsabilidades y niveles de autoridad.

Fayol señala que el encargado de la organización debe garantizar el cumplimiento de los objetivos, fomentar la responsabilidad, equilibrar intereses individuales y distribuir adecuadamente los cargos (Gómez, 2013)

La dirección consiste en influir, motivar y supervisar a los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales, siendo clave para el éxito empresarial (Arévalo, 2018). Chiavenato (2010) la define como la función administrativa que orienta el comportamiento mediante comunicación, motivación y liderazgo.

- **Toma de decisiones:** Selección de la mejor alternativa.
- **Motivación:** Impulsar el desempeño del personal.

- **Comunicación:** Mantener un diálogo confiable.
- **Supervisión:** Verificar el cumplimiento de objetivos.

La dimensión de control garantiza que las metas organizacionales se alineen con los planes estratégicos. Implica medir y corregir el desempeño para asegurar el cumplimiento de los estándares (Arévalos, 2018)

- **2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral es un proceso de retroalimentación que permite identificar a los empleados que requieren ascensos, reubicaciones o capacitación para mejorar su eficiencia (Henríquez y Loor, 2020). Además, influye en la planificación profesional y en la toma de decisiones sobre la gestión de recursos humanos.

Solís (2021) define el desempeño laboral como el nivel de resultados obtenidos por empleados en un período determinado. Este se logra mediante una gestión eficiente y se caracteriza por la calidad del trabajo, la responsabilidad, el compromiso organizacional, así como las competencias de liderazgo y trabajo en equipo.

El modelo teórico de Campbell

La evaluación del **desempeño laboral** busca medir de manera holística el rendimiento de los trabajadores, convirtiéndolo en un constructo de múltiples dimensiones (Bautista et al., 2020). Para ello, se integran diversos componentes que permiten una medición objetiva y la formulación de estrategias alineadas con los objetivos organizacionales (Salgado et al., 2013).

El modelo de evaluación del desempeño se originó en el siglo XX, a partir de estudios sobre tropas estadounidenses, cuando se requirió implementar medidas de valoración (Campbell et al., 1996). La teoría de Campbell destaca por su consistencia

y enfoque en tareas observables que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Varela y Landis, 2010).

Este modelo ofrece ventajas prácticas, ya que incorpora factores conductuales que permiten evaluar de manera integral el desempeño de los trabajadores y su impacto en la organización (Aguinis y Edwards, 2014; Aamodt, 2010).

Dimensiones del desempeño laboral

El **desempeño laboral** se compone de tres dimensiones principales:

- **Desempeño de la tarea:** Relacionado con la ejecución de actividades y responsabilidades en función de conocimientos, experiencia y habilidades (Bautista et al., 2020). Sus determinantes incluyen:
 - **Conocimiento declarativo:** Cumplimiento de tareas específicas, disciplina y esfuerzo.
 - **Conocimiento procedimental y habilidades:** Apoyo al equipo y desempeño en tareas de comunicación.
 - **Motivación:** Supervisión efectiva y administración adecuada para evitar sesgos en la evaluación (Arévalo, 2018).
- **Comportamientos contraproducentes:** Son acciones intencionales que afectan negativamente a la organización y benefician al individuo. Incluyen:
 - **Inconformidad interpersonal:** Acoso, rumores, abuso verbal y conflictos.
 - **Inconformidad organizacional:** Robo, daño a la propiedad, sabotaje, impuntualidad y descuido laboral (Arévalo, 2018).

- **Desempeño contextual:** Comportamientos espontáneos que superan las expectativas y favorecen el ambiente organizacional, promoviendo la eficiencia administrativa y productiva. Se asemeja a la conducta cívica organizacional, ya que fortalece el entorno social y psicológico en el que se desarrollan las tareas (Arévalo, 2018).

Beneficios de la Evaluación de Desempeño

La **evaluación del desempeño** permite mejorar la eficiencia del personal y aumentar la productividad organizacional. Si se aplica correctamente, facilita la planificación de metas a corto, mediano y largo plazo. Chiavenato (2017) destaca tres beneficios principales:

- **Para el gerente:**
 - Valora el desempeño y comportamiento del equipo.
 - Implementa medidas para mejorar el rendimiento.
 - Fomenta la comunicación y comprensión del proceso de evaluación.
- **Para el subordinado:**
 - Conoce las reglas de comportamiento y desempeño.
 - Identifica sus fortalezas y debilidades.
 - Se autoevalúa para su crecimiento personal y profesional.
- **Para la organización:**
 - Evalúa la contribución de cada empleado.
 - Identifica necesidades de capacitación y oportunidades de reubicación.

Una evaluación bien ejecutada permite alinear el desarrollo individual con los objetivos organizacionales, optimizando el rendimiento y la gestión del talento.

Evaluación del Desempeño por Competencias

La **evaluación del desempeño por competencias** mide la capacidad del empleado para cumplir sus funciones y desenvolverse en su área de trabajo, permitiendo identificar su método laboral dentro de la organización (Mondy, 2005). Su objetivo es fomentar el desarrollo personal y profesional mediante un sistema de evaluación continua, asegurando que las competencias, aptitudes y habilidades contribuyan a una mayor productividad, más que el simple conocimiento teórico.

Este enfoque reconoce que los empleados no son competentes en todas las tareas, ya que su capacidad varía según el área de desempeño. La evaluación se basa en la observación diaria del trabajo, lo que permite tomar decisiones individuales para mejorar el rendimiento organizacional.

Fases de la evaluación de desempeño

Robbins y Judge (2009) destacan la importancia de la **evaluación del desempeño** en las organizaciones, ya que permite supervisar el rendimiento del personal, identificar áreas de mejora y realizar correcciones oportunas para optimizar la productividad y el cumplimiento de objetivos.

Este proceso se desarrolla en tres fases clave:

- **Planeación del desempeño:** Capacitación inicial del trabajador y evaluación de sus competencias organizacionales, funcionales y específicas. Además, se diseña el formato adecuado para su evaluación.

- **Seguimiento y acompañamiento:** Monitoreo continuo del colaborador para garantizar el cumplimiento de metas y el desarrollo de sus competencias, proporcionando retroalimentación constante.
- **Análisis y evaluación:** Revisión entre el personal y el líder de la organización para medir el grado de cumplimiento de metas y competencias, identificando áreas de mejora.
- **Marco conceptual**
Comportamientos contraproducentes: se refiere a los actos deliberados que se orientan al perjuicio de cualquier tipo de la organización

Desempeño laboral: es grado de desempeño de un empleado en los resultados obtenidos durante un periodo de tiempo laboral

Desempeño de la tarea, que está relacionado con la culminación de las tareas o actividades y cumplimiento de las responsabilidades en el trabajo

Desempeño contextual: son comportamientos espontáneos e individuales por parte del personal, que se enfocan en superar lo normado, o las metas fijadas,

Dirección: es la guía que encamina a cada uno de los colaboradores de la empresa a tener esa responsabilidad de cumplir con los objetivos y metas empresariales

Gestión administrativa: es el proceso de llevar a cabo acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficiente y económica posible

Motivación: Incentivar al personal a mejorar cada día en sus actividades o funciones en la empresa.

Organización: Se trata de determinar qué recurso y qué actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización

Planificación: es decir por adelanta, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo.

- **METODOLOGÍA**

- **Tipo y nivel de investigación**

Esta investigación es de tipo básico el cual según se orienta a la búsqueda de conocimientos nuevos, no tuvo objetivos prácticos específicos inmediatos, su intención fue recoger información de la realidad con el fin de enriquecer el conocimiento científico.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo. Este enfoque prueba sus hipótesis mediante una recolecta de datos, se basa en la medición y el análisis estadístico y numérico para proponer teorías. .

Presenta un nivel correlacional, ya que mide el nivel o grado de relación existente entre dos variables, en este caso el bienestar psicológico y afrontamiento del estrés.

Los estudios correlacionales tienen por fin encontrar el grado de asociación o relación entre dos conceptos o variables en un determinado contexto .

- **Diseño de la investigación**

Esta investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal o transeccional. Se enmarca dentro de dicha metodología por la naturaleza del problema y los objetivos de investigación .

Las investigaciones no experimentales se caracterizan por no manipular intencionalmente las variables, limitándose a observar los fenómenos en su estado natural. Y el corte transversal o transeccional se caracteriza por la recolección de

datos en un solo momento y tiempo único, permitiendo analizar y describir las variables, su incidencia e interrelación en un momento dado .

Ox

M

r

Oy

Donde:

M = Muestra

Ox = Variable 1

Oy = Variable 2

r = Coeficiente de relación

- Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión Administrativa	Son las herramientas del que se sirve la administración y que forman parte del proceso administrativo, a saber, cómo las labores de planificación, organización, dirección o coordinación y el control de todas las actividades y acontecimientos que cohabitan en una determinada empresa o entidad, con la	Sera evaluada por el cuestionario que mide cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control	Planificación	-Misión, Visión -Valores -Objetivos
			Organización	-División del trabajo -Línea de autoridad -Formación, normas y procedimientos
			Dirección	-Motivación -Liderazgo -Trabajo en equipo -Comunicación
			Control	-Evaluación

	mirada puesta en alcanzar los objetivos o metas, que contienen la visión y la visión de una organización (Chiavenato, 2013)			
--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño laboral	Denominan así, a las conductas y a las acciones que realizan todos los trabajadores de una organización y que coadyuvan a lograr los objetivos predeterminados para al alcanzar el éxito en las empresas, (Bautista et al., 2020).	El cuestionario para evaluar el nivel de calidad de vida cuenta con tres dimensiones: desempeño de las tarea, comportamientos contraproducentes, desempeño contextual	Desempeño de la tarea	-Planificación -Priorización -Metas, objetivos
			Comportamientos contraproducentes	-Normas institucionales -Eludir responsabilidades -Respeto -Conductas inapropiadas
			Desempeño contextual	-Iniciativas -Reuniones -Empatía -Tics

Fuente: Elaboración propia.

- **Hipótesis general y específicas**

- **Hipótesis general**

Ha. Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho. No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

- **Hipótesis específicas**

Primera hipótesis específica

Ha. Existe relación entre la dimensión planificación el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho. No existe relación entre la dimensión planificación el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Segunda hipótesis específica

Ha. Existe relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho. No existe relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Tercera hipótesis específica

Ha. Existe relación entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho. No existe relación entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Cuarta hipótesis específica

Ha. Existe relación entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho: No existe relación entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

- **Población - Muestra**

Población: Es importante destacar que la población es el conjunto total de individuos de un área geográfica determinada que comparten elementos de intereses en común. La población en estudio de la presente investigación comprende a 85 trabajadores

Muestra: Considerando que la muestra es un subgrupo de la población con características similares, para el presente estudio se tomó una muestra a 70 trabajadores

Técnicas de muestreo: Se hizo un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde todos tiene la oportunidad de formar parte de la muestra

- **Técnicas e instrumentos: Validación y confidencialidad**

4.6.1 Técnica

En la investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, que se trata de la formulación de preguntas o ítems a un grupo de personas de manera estructurada, bien sea por escrito u oral (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso, se aplicó a los trabajadores que conforman la muestra de la investigación.

4.6.2 Instrumento

Como instrumentos, se utilizaron dos cuestionarios, mismos que son generalmente utilizados en los estudios cuantitativos por su carácter valorativo a través de su fácil procesamiento estadístico y por presentar opciones de respuestas con valores numéricos (Hernández y Mendoza, 2018). De esta forma, a la muestra se le aplicarán dos cuestionarios, uno para valorar la gestión administrativa el cual está

conformado 20 ítems por y otro para valorar el desempeño laboral que consta de 18 ítems

La validez de los dos instrumentos del presente trabajo de investigación se realizó a través del juicio de expertos, convocados para la respectiva opinión, quienes indicaron que el instrumento es aplicable tal como se evidencia en las fichas de validación en anexos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el análisis de consistencia interna basado en la determinación del coeficiente Alfa de Crombach, obteniendo como resultados 0,887 en el cuestionario de gestión administrativa, y de 0,825 en el cuestionario de desempeño laboral; lo cual nos indica que los cuestionarios son confiables. Así mismo se aplicó la prueba piloto a las 20 personas

- **Recolección de datos**

Se procedió a aplicar el instrumento a la muestra explicándole la intención del estudio, así como indicaciones generales del llenado del instrumento. Por otro lado, se les comunicó el carácter de anonimato de la prueba, apelando a su colaboración. La información obtenida fue procesada en una hoja Excel para determinar los puntajes que reporta cada uno de los instrumentos, esta información fue trasladada al software SPSS versión 27 para el cálculo de la estadística unidireccional descriptiva, tablas y frecuencias con el adecuado formato académico.

- **Técnicas de análisis e interpretación de datos**

La técnica estadística utilizada fue la estadística para el cálculo de las frecuencias, para determinar la correlación entre la variable se utilizó la correlación de Rho de Spearman, el cual brinda información sobre el coeficiente de correlación, tipo y grado de correlación, tanto para el cálculo de las frecuencias y la correlación se utilizó el software estadístico SPSS versión 27.

Interpretación del valor de correlación

0.00 a 0.19 Muy baja Correlación

0.20 a 0.39 Baja Correlación

0.40 a 0.59 Moderada Correlación

0.60 a 0.70 Alta Correlación

0.80 a 1 Muy alta Correlación

En cuanto a la significancia

H_0 (p-valor) > 0,05 No significativo

H_a (p-valor) < 0,05 Significativo

- **Aspectos éticos contemplados**

La investigación cuidó la privacidad e integridad de trabajadores que participaron.

Se informó a ellos de forma oral el estudio y la no existencia de riesgos por participar. También en el encabezado de la encuesta se pidió una autorización de participación voluntaria y se explicaba la naturaleza de la investigación.

- **RESULTADOS**

- **Presentación de Resultados**

Tabla 1.

Distribución de datos según la variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	19	27,2
	Regular	43	61,4
	Adecuada	8	11,4
	Total	70	100,0

Figura 1. Distribución de datos según la variable gestión administrativa

Tabla 2.

Distribución de datos según la dimensión planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	33	47,1
	Regular	33	47,1
	Adecuada	4	5,8
	Total	70	100,0

Figura 2. Distribución de datos según la dimensión planificación

Tabla 3.

Distribución de datos según la dimensión organización

	Frecuencia	Porcentaje
--	-------------------	-------------------

Válido	Inadecuada	23	32,8
	Regular	41	58,6
	Adecuada	6	8,6
	Total	70	100,0

Figura 3. Distribución de datos según la dimensión organización

Tabla 4.

Distribución de datos según la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	22	31,4
	Regular	43	61,4
	Adecuada	5	7,2
	Total	70	100,0

Figura 4. Distribución de datos según la dimensión dirección

Tabla 5.

Distribución de datos según la dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuada	17	24,2
	Regular	44	62,9
	Adecuada	9	12,9
	Total	70	100,0

Figura 5. Distribución de datos según la dimensión control

Tabla 6.

Distribución de datos según la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	31,4
	Regular	37	52,9
	Alto	11	15,7
	Total	70	100,0

Figura 6. Distribución de datos según la variable desempeño laboral

Tabla 7.

Distribución de datos según la dimensión desempeño de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	39	55,7
	Regular	30	42,9
	Alto	1	1,4
	Total	70	100,0

Figura 7. Distribución de datos según la dimensión desempeño de la tarea

Tabla 8.

Distribución de datos según la dimensión comportamientos contraproducente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	32	45,7
	Regular	30	42,9
	Alto	8	11,4
	Total	70	100,0

Figura 8. Distribución de datos según la dimensión comportamientos contraproducentes

Tabla 9

Distribución de datos según la dimensión desempeño contextual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	14,3
	Regular	50	71,4
	Alto	10	14,3
	Total	70	100,0

Figura 9. Distribución de datos según la dimensión desempeño contextual

Presentación de Resultados – Tablas cruzadas

Tabla 10.

Tabla cruzada gestión administrativa y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Bajo	Regular	Alto	
GESTION ADMINISTRATIVA	Inadecuada	Recuento	16	3	0	19
		% del total	22,9%	4,3%	0,0%	27,1%
	Regular	Recuento	6	34	3	43
		% del total	8,6%	48,6%	4,3%	61,4%
	Adecuada	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	11,4%	11,4%
Total		Recuento	22	37	11	70
		% del total	31,4%	52,9%	15,7%	100,0%

Tabla 11.

Tabla cruzada planificación y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Bajo	Regular	Alto	
PLANIFICACIÓN	Inadecuada	Recuento	19	14	0	33
		% del total	27,1%	20,0%	0,0%	47,1%
	Regular	Recuento	3	23	7	33
		% del total	4,3%	32,9%	10,0%	47,1%
	Adecuada	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	5,7%	5,7%
Total		Recuento	22	37	11	70
		% del total	31,4%	52,9%	15,7%	100,0%

Tabla 12.

Tabla cruzada organización y desempeño laboral

			NIVEL_DESEMPEÑO			Total
			Bajo	Regular	Alto	
ORGANIZACIÓN	Inadecuada	Recuento	18	5	0	23

		% del total	25,7%	7,1%	0,0%	32,9%
	Regular	Recuento	4	32	5	41
		% del total	5,7%	45,7%	7,1%	58,6%
	Adecuada	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	8,6%	8,6%
Total		Recuento	22	37	11	70
		% del total	31,4%	52,9%	15,7%	100,0%

Tabla 13.

Tabla cruzada dirección y desempeño laboral

			NIVEL_DESEMPEÑO			Total
			Bajo	Regular	Alto	
DIRECCIÓN	Inadecuada	Recuento	11	11	0	22
		% del total	15,7%	15,7%	0,0%	31,4%
	Regular	Recuento	11	26	6	43
		% del total	15,7%	37,1%	8,6%	61,4%
	Adecuada	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	7,1%	7,1%
Total		Recuento	22	37	11	70
		% del total	31,4%	52,9%	15,7%	100,0%

Tabla 14.

Tabla cruzada control y desempeño laboral

			NIVEL_DESEMPEÑO			Total
			Bajo	Regular	Alto	
CONTROL	Inadecuada	Recuento	10	7	0	17
		% del total	14,3%	10,0%	0,0%	24,3%
	Regular	Recuento	12	27	5	44
		% del total	14,3%	37,1%	7,1%	58,6%

		% del total	17,1%	38,6%	7,1%	62,9%
	Adecuada	Recuento	0	3	6	9
		% del total	0,0%	4,3%	8,6%	12,9%
Total		Recuento	22	37	11	70
		% del total	31,4%	52,9%	15,7%	100,0%

• Interpretación de los Resultados

1.- Los resultados que se han procesado respecto a la variable gestión administrativa se muestra que el 61,4% de los encuestados consideran que ello está en un nivel regular a lo que se agrega que el 27,2% consideró que la gestión administrativa que se da es inadecuada; pero cabe mencionar que el 11,4% considero que se da de manera adecuada

2.- En cuanto a la dimensión planificación la tabla 2 y figura respectiva evidencia que el 47,1% considera que ello se da en un nivel regular, así mismo el mismo porcentaje considero también que está en un nivel inadecuado, se consideró que el 5,8% considera que esta en un nivel adecuado. Se tiene a su vez que en cuanto a la dimensión organización se tiene que el 58,6% considera que esta en un nivel regular, a lo que se agrega que el 32,8% considero que está en un nivel inadecuado, pero cabe mencionar que el 8,6% consideró que si es adecuada la organización que se da en la institución.

3.- Respecto a la dimensión dirección los datos de la tabla 4 y figura respectiva muestran que el 61,4% considera que ello se está dando en un nivel regular, para el 31,4% considero que está en un nivel inadecuada la gestión en cuanto a la dimensión gestión, mientras que para el 7,2% considera que es adecuada. En cuanto a la dimensión control se evidencio que el 62,9% considero que ello se da en un

nivel regular pero el 24,2% considero que es inadecuada, agregándose que existe un 12,9% que considero que es adecuada.

4.- Los valores evidenciados respecto a la variable desempeño laboral que se muestran en la tabla 6 y figura respectiva permiten afirmar que el 52,9% considera que esta en un nivel regular, para el 31,4% considero que ello está en un nivel bajo, y solo el 15,7% considero que se da un alto desempeño. En cuanto a la dimensión desempeño de tareas se muestran en la tabla 7 que el 55,7% considero que se da en un nivel bajo, pero para el 42,9% está en un nivel regular y solo el 1,4% llego a considerarla en un nivel alto.

5.- Respecto a los valores evidenciados en la tabla 8 y figura respectiva sobre la dimensión comportamientos contraproducente se muestra que el 45,7% considero en un nivel bajo, para el 42,9% señalo que está en un nivel regular, considerando solo un 11,4% que está en un nivel alto. En lo que respecta a la dimensión desempeño contextual se llega a analizar que el 71,4% de los encuestados llegaron a considerar que se da en un nivel regular, para el 14,3% es bajo y el 14,3% considero que es alto.

6.- En cuanto a los valores que se presentan en la tabla 10 se tiene que el 48,6% de los encuestados llego a considerar que la gestión administrativa se da en un nivel regular en la institución donde se planteó el estudio, pero a su vez es regular el desempeño laboral de los trabajadores, para el 22,9% considero en un nivel inadecuada la gestión administrativa, pero a su vez se muestra un bajo desempeño laboral.

7.- La tabla cruzada 11 muestra que el 32,9% de los encuestados consideran que la planificación que se da es regular, pero a su vez el desempeño laboral de los

trabajadores es de nivel regular, mientras que para el 27,1% se tiene que consideran en un nivel inadecuado la planificación y así mismo consideran un bajo nivel del desempeño laboral.

8.- Los datos evidenciados en la tabla 12 muestran que el 45,7% considera en un nivel regular la dimensión organización que se da en la institución, pero a su vez considera en un nivel regular el desempeño laboral de los trabajadores, para el 25,7% considera que la dimensión organización se es inadecuada y el nivel de desempeño laboral es bajo teniéndose que el 7,1% llego a considerar en un nivel adecuada la dimensión organización y en un nivel alto el desempeño laboral.

9.- Respecto a los valores que se muestran en la tabla 13 se tiene que el 37.1% considero que es regular la dimensión dirección y a su vez es regular el desempeño laboral de los trabajadores, así mismo se tiene que el 1,7% llego a considerar en un nivel inadecuada el desarrollo de la dimensión dirección y a su vez considero que es bajo el nivel de desempeño laboral y solo el 8,6% considero en un nivel adecuado la dimensión desarrollo y en un nivel alto el desempeño laboral.

10. Finalmente se muestra que en la tabla 14 el 38,6% de las personas consideraron en un nivel regular el desarrollo de la dimensión control y también en un nivel regular el desempeño laboral, para el 14.3% se tiene que consideraron en un nivel inadecuada el desarrollo de la dimensión control y en un bajo desempeño laboral y solo el 7,1% considero el desarrollo de la dimensión control en un nivel adecuado y un alto desempeño laboral.

- **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**
- **Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis**
- Prueba de hipótesis principal

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Tabla 15

Prueba de correlación según Spearman entre gestión administrativa y el desempeño laboral

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,923**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,923**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Se evidencian que respecto a los valores que se muestran existe un coeficiente de correlación de ,923* que indica una alta correlación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral pero al tenerse además que el valor de sig =,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

- Prueba de hipótesis secundarias

Hipótesis específica primera

Ha: Existe relación entre la dimensión planificación el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho: No existe relación entre la dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Tabla 16

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión planificación el desempeño laboral

			Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Se muestran en la tabla valores que permiten afirmar que existe un coeficiente de correlación de ,750* que indica una alta correlación significativa entre dimensión planificación y el desempeño laboral pero al tenerse además que el valor de sig =,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre el la dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Hipótesis específica segunda

Ha: Existe relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho. No existe relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Tabla 17

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión organización el desempeño laboral

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

También se muestran en la presente tabla que existe un coeficiente de correlación de ,894* que indica una alta correlación significativa entre la dimensión organización y el desempeño laboral, al tenerse además que el valor de sig =,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Hipótesis específica tercera

Ha: Existe relación entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho: No existe relación entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Tabla 18

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión dirección el desempeño laboral

		Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	70
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,767**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	70

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

En cuanto a la hipótesis específica tercera , los valores que se tiene en la tabla respectiva muestra un coeficiente de correlación de ,767* que indica una moderada correlación significativa entre la dimensión dirección el desempeño laboral, al tenerse además que el valor de sig =,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Hipótesis específica cuarta

Ha: Existe relación entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Ho: No existe relación entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

Tabla 19

Prueba de correlación según Spearman entre la dimensión control y el desempeño laboral

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Para finalizar en cuanto a la hipótesis específica cuarta, los datos muestran un coeficiente de correlación de ,689* que indica una moderada correlación significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral pero al tenerse además que el valor de sig =,000 el cual es menor al nivel de significancia de 0,05 permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe relación entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024

- **Comprobación de resultados con antecedentes**

Los datos procesados permitieron evidenciar que el 52,9% de las personas consideran en un nivel regular del desempeño laboral, ello indica que no se está realizando una buena retroalimentación como proceso de lograr mejoras en el desarrollo del desempeño laboral, como señaló Solís (2021) Sostiene que el rendimiento laboral se logra gracias a una buena gestión del trabajo realizado y se caracteriza fundamentalmente por la calidad del trabajo realizado, la

responsabilidad de los colaboradores, el compromiso organizacional y la competencia de liderazgo y trabajo en equipo.

En cuanto a la variable gestión administrativa como señaló Robbins & Coulter, (2009).

Pero en el estudio presente se tuvo que el 61,4% considera que esta en un nivel regular La gestión administrativa juega importante papel para el desarrollo y potenciamiento de las instituciones u organizaciones. Además, funciona como monitor regulador de modo que las tareas se desarrollen eficientemente, de acuerdo con la disposición y capacidad que presente el personal de una institución para con los objetivos planteados; ello se contrasta con el resultado que obtuvo Ríos (2022). 66,7% de los empleados tiene un rendimiento laboral elevado

Los datos recolectados que fueron procesados e interpretados permitieron evidenciar que se da una correlación alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, con un coeficiente de correlación de ,923*, estos resultados se relacionan con los resultados que encontró el estudio planteado por Ríos (2022). se infiere que la gestión administrativa y el desempeño laboral se encuentran en un nivel regular y alto. Además, hay una relación muy positiva con la gestión administrativa y el desempeño laboral, Rosales (2020) El autor concluye que sí existe relación en ambas variables y tiene característica de significancia el resultado de la prueba

Asimismo, Ramírez (2021) Evidenció la conexión respecto a prácticas administrativas y el rendimiento de los cooperadores; Montes y Pulla (2018)

formularon ha concluido que la gestión del aspecto administrativo influye en la productividad de las microempresas en estudio.

También el estudio presentado por Epquín (2021) confirmando una asociación directa positiva de nivel alto entre resultados de gestión administrativa y el desempeño del personal, García y Huamán (2018) establecen la relación entre la variable y la variable desempeño profesional, al mismo tiempo Rosado, (2019) quién llego a determinar la relación entre la Gestión Administrativa y desempeño laboral, lo mismo llego a concluir Serna y Arévalo (2018) y Rosales (2020)

El análisis del **primer objetivo específico** evidenció una **correlación alta y directa** entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en la cooperativa Tumi (2024), con un coeficiente de **0.750**. Además, se encontró que el **47.1%** de los trabajadores presentó un desarrollo regular en planificación, función administrativa clave para definir la posición futura de la empresa en términos de productos, mercados, rentabilidad, innovación y relaciones laborales.

Estos resultados coinciden con el estudio de **Serna y Arévalo (2018)**, quienes concluyeron que una gestión administrativa deficiente, caracterizada por una mala planificación, ausencia de objetivos claros y falta de estrategias definidas, impacta negativamente en el desempeño organizacional.

También se logró evidenciar respecto al objetivo específico segundo se evidencio un coeficiente de correlación de , 894* lo que indico una alta correlación directa entre dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, agregándose que el 58,6% considera en un nivel regular el desarrollo de la dimensión organización, entiendo se ello como un proceso de determinar qué recurso y qué actividades se requieren para alcanzar los objetivos de

la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa

Los valores que se mostraron respecto al objetivo específico tercero mostraron un coeficiente de., 767 lo cual permite señalar que existe una correlación directa entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, a ello se tiene que el 61,4% considero en un nivel regular el desarrollo de la dimensión dirección entendiéndose que ello está relacionado con el seguimiento de las tareas que realiza los miembros integrantes de una organización para lograr sus fines. La dirección es la capacidad de influir en las personas para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo.

Los datos que se tiene respecto a la última hipótesis específica que se planteó se puede afirmar que existe una correlación alta y directa entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, teniéndose que además el 62,9% llego a considerar en un nivel regular la dimensión control en la que se busca conseguir que los objetivos propuestos y gestionados se vinculen de tal manera posible con los metas marcados. Es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas. (Arévalo, 2018).

CONCLUSIONES

Primera	En cuanto al objetivo general se llegó a concluir que existe una correlación alta y directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, ya que se obtuvo que el valor de sig =,0000 precisándose que si se mejora la gestión administrativa mejor serán los niveles de desempeño
Segunda	Los resultados referidos al primer objetivo específico permitieron afirmar que existe una correlación directa entre la dimensión planificación y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, con un valor de sig=,000, ello permite señalar que si mejoran los niveles de desarrollo de la dimensión planificación mejorarían los resultados en cuanto al desempeño laboral
Tercera	Existe una relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, con un valor de sig =,000 teniéndose que si mejor son los niveles de desarrollo en cuanto a la dimensión organización permitiría un mejor nivel de desempeño laboral
Cuarta	Respecto al objetivo específico tercero se llegó a concluir que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, teniéndose un valor de sig =,000 a ello se agrega que si mayores son los niveles serán los niveles en cuanto a al dimensión dirección mejor será el desempeño laboral

Quinta	En lo que refiere al objetivo específico cuarto se determinó que existe correlación directa y significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024, con un valor de sig =,000 a ello se agrega que si mejor son los niveles en cuanto a l desarrollo de la dimensión control mejor será el desempeño laboral

RECOMENDACIONES

Primera	Fortalecimiento del proceso administrativo: La alta dirección debe mejorar las funciones de planificación, dirección y control mediante un diagnóstico de gestión que identifique debilidades en liderazgo, trabajo en equipo y ejecución de tareas.
Segunda	Capacitación del personal: Implementar programas de formación basados en un diagnóstico de necesidades para mejorar el desempeño colectivo y optimizar la productividad.
Tercera	Modernización organizacional: Ajustar la estructura institucional a herramientas administrativas actuales, estableciendo instrumentos de gestión que definan con precisión las responsabilidades de cada puesto para satisfacer mejor las necesidades ciudadanas.
Cuarta	Liderazgo efectivo: Los jefes administrativos deben ser modelos a seguir, motivando a los empleados, reconociendo sus logros, fomentando el compañerismo y promoviendo capacitaciones continuas para mejorar el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Angelini, V., Cavapozzi, D., Corazzini, L., & Paccagnella, O. (2012). Age, Health and Life Satisfaction Among Older Europeans. *Social Indicators Research*, (105), 293-308.

Bautista, R., Cienfuegos R., & Aguilar J. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista científica valor agregado volumen 7.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Duque, O. (2018). Procesos Administrativos. Bogotá: Libro de la Red ILUMNO.

Chacon del Castillo, D. M. (2023). *Gestión Administrativa y desempeño laboral de la Red Asistencial Ucayali - Hospital II Pucallpa - Essalud, 2021*. [Tesis de Maestria - Universidad Nacional de Ucayali]:
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6082/B3_2023_UNU_MAESTRIA_2023_TM_DALIACHACON_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc. Graw-Hill Interamericana

Chiavenato, I (2010). *Introducción la teoría general de la administración*. México D.F., México: Editorial Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A.

Epquín, L. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales San Martín, 2020*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56281>

García F. & Huamán F. (2018) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Rondos-Lauricocha*, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26327>

García Hernández, H. J. (2021). *Modernización del estado y desempeño laboral en la unidad de estadística e informática del hospital general de Jaén*. [Tesis Maestría - Universidad Cesar Vallejo]: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73051/Garcia_HHJ-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Guerra Acho, P. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83032>

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *Scielo*: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext [HYPERLINK "http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400032"&](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400032) [HYPERLINK "http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400032"](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000400032)

Gómez, O. (2013). *Principios de administración Henry Fayol*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/14-principios-administracion-henri-fayol/>

Harries Makavy, J. (2021). *Political situation of government management in Canada*. Canadian State.

- Henríquez-, N. & Loor, G. (2020). Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS), provincia de Manabí, Ecuador. *Fipcaec.5 (19), Edición Especial, 151-185*. DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.226>
- Hurtado, D. (2017). *Principios de la administración*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books?id=1Fp551oXv8C&pg=PA8&dq=definicion+de+gestion+administrativa+concepto&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=definicion%20de%20gestion%20administrativa%20concepto&f=false
- Jara Huayla, M. (2019). *Los derechos en el fiscalización laboral*. Lima: Actualidad Laboral.
- Jama, V. R; Zambrano, K. G; &Párraga, L. A. (2018). Gestión administrativa en las extensiones universitarias de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento, 3(3)*, <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/441>
- Luna González, A. (2015). *Proceso Administrativo*. México: Grupo Editorial Patria
- Marcano Noraida, A., & Reyes, M. (2019). *Academic-administrative management in basic education*. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext
HYPERLINK
["https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131599842006000200005"](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131599842006000200005)& HYPERLINK

["https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S13159984200600200005"](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S13159984200600200005)
[pid=S131599842006000200005](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131599842006000200005)

Mendoza, V. M.; Moreira, J. S.; & Mera, C. L. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301>

Mendoza, A. (31-05-2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Dominio de las Ciencias*, volumen 3, núm. 2, pp. 947-964.

Morillo, J; Shardin, L; Uribe, J. & Mesia, E. (2020). Democratic practice of managers and quality of administrative management in public educational institutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 12(1), 503-511. <https://doi.org/10.9756/INTJECSE/V12I1.201031>

Montes, J. y Pulla, C. (2018) *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>

Münch, L. (2009). *Fundamentos de la administración*. México D.F., México: Editorial Trillas.

Pashanasi, B; Gárate, J. & Palomino, G. P. (2021). Job performance in higher education institutions. *A Latin American literature review*, 12(3), 163-174. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300163>

HYPERLINK

"http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300163&scr

ipt=sci_arttext"&

HYPERLINK

"http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300163&scr

ipt=sci_arttext"script=sci_arttext

Rios, K. I. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de una aldea infantil en la región Lambayeque*. (Tesis maestría).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92945/Rios>

[DK I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92945/Rios_DK_I-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ramírez, L. X. (2020). *Gestión administrativa y desarrollo institucional en los gobiernos parroquiales de Babahoyo, Ecuador, 2013 – 2016*. (Tesis Doctoral).

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2875995>

Robbins, & Judge. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion.

Robbins, S; & Coulter, M. (2014). *Administración* (12va ed.) Pearson.

<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%>

[20 Administracion.%20Robins.%202012a.%20ed..pdf](http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0451.%20Administracion.%20Robins.%202012a.%20ed..pdf)

Rosado, A. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas del sector educación*.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosad](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR)

[o_NAR](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31465/Rosado_NAR). pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo.

Una exploración cualitativa para su estudio. (Artículo científico). Perú.

Revista Scientia Et Technica, vol. 22 núm. (2):161-166. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Solís, F. A. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa” Benemérita Sociedad Filantrópica del Guayas”* Guayaquil, Ecuador, (Tesis Maestría).
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57096/Sol%
c3%20%ads_GFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57096/Sol%c3%20%ads_GFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villanueva Campos, O. A., & Vela León, F. E. (2023). Competencias laborales y el efecto relajación: impacto en los retrasos de proyectos en empresas de transporte y logística en la industria petrolera de Bolivia. *ACADEMO*, 10(1), 60-74. [http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v10n1/2414-
8938academo-10-01-60.pdf](http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v10n1/2414-8938academo-10-01-60.pdf)

Yanza, G. (2018). *Gestión del Talento Humano por competencias para optimizar el desempeño laboral en la hostería andaluza del cantón Guano provincia de Chimborazo*. (Tesis de Grado - Universidad Nacional de Chimborazo). Repositorio Institucional – Universidad Técnica de Ambato.
[http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4709/1/UNACH-EC-FCP-
GEST-TUR2018-0005.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4709/1/UNACH-EC-FCP-GEST-TUR2018-0005.pdf)

ANEXOS

- **Matriz de consistencia**

“gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema principal</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión planificación el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión planificación el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p> <p>Evidenciar la relación entre la dimensión control y el desempeño</p>	<p>Hipótesis principal</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>Existe relación entre la dimensión planificación el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p> <p>Existe relación entre la dimensión organización el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p> <p>Existe relación entre la dimensión dirección el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p> <p>Existe relación entre la dimensión control y el desempeño laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024</p>	<p>Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control <p>Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas. • Comportamientos contraproducentes • Desempeño de contexto 	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Básica de enfoque cuantitativo.</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental de corte transversal.</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población total es de 85 trabajadores</p> <p>La muestra del presente estudio comprende de 70 participantes.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica. Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>

	laboral de los trabajadores de la cooperativa Tumi, 2024			
--	--	--	--	--

ANEXO 2: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Sr(a) El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la gestión administrativa, su participación es voluntaria por lo que agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente.

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

N		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Dimensión: Planificación					
1	¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores la Misión y Visión de la entidad?					
2	¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los Valores?					
3	¿Se siente identificado con los valores impartidos?					
4	¿Los funcionarios emplean los medios y recursos necesarios para realizar su trabajo?					
5	¿En la gestión se fijan metas claras?					
	Dimensión Organización					
6	¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas?					
7	¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?					

8	¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?					
9	¿Los responsables de la gestión demuestran objetividad en la organización del trabajo?					
10	¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en sus labores?					
	Dimensión Dirección					
11	¿La gestión promueve la motivación del personal?					
12	¿La gestión promueve el desarrollo del personal dentro de la organización?					
13	¿La gestión realiza el debido reconocimiento al personal por sus logros y cumplimiento de metas?					
14	¿Los funcionarios promueven y practican el trabajo en equipo?					
15	¿En la gestión se practican y promueven las comunicaciones asertivas?					
	Dimensión Control					
16	¿En la gestión se realiza la evaluación objetiva del logro de metas y objetivos?					
17	¿El personal responsable monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?					
18	¿En la gestión se fomenta la retroalimentación por las metas no logradas?					
19	¿En la gestión se logra activar planes de mejora ante las metas no logradas?					
20	¿En la gestión se evalúa las actividades planificadas de manera permanente?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Sr(a) El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre el desempeño laboral, se pide que sea lo más honesto posible por lo que agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente.

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

N		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión: Desempeño de la tarea					
1	¿Planifica usted sus labores diarias antes de iniciar su trabajo?					
2	¿Las labores que realiza diariamente están de acuerdo con su perfil profesional?					
3	¿Ejecuta usted actividades para el logro de las metas fijadas por la institución?					
4	¿Prioriza usted sus actividades, en función al orden de importancia?					
5	¿Cuándo usted culmina una tarea o meta, continúa con otras actividades sin que su jefe inmediato se lo solicite?					
6	¿Cumple con los objetivos propuestos, sin importar sus problemas personales?					
	Dimensión: Comportamientos contraproducentes					
7	¿Usted elude deliberadamente las normas y políticas de la institución?					
8	¿Usted trata de hacer daño a la institución sin darse cuenta?					
9	¿Usted se toma más tiempo de break para evadir sus responsabilidades?					
10	¿Demuestra usted respeto por sus compañeros y jefes en la institución?					

11	¿Usted no se compromete con los objetivos de la institución?					
12	¿Usted acostumbra a llegar tarde a la institución?					
	Dimensión: Desempeño contextual					
13	¿Usted cuenta con iniciativa para gestionar procesos en cumplimiento de las metas institucionales?					
14	¿Usted aplica en sus labores diarias sus conocimientos frente a situaciones complicadas y/o desafiantes?					
15	¿Usted propone en forma constante al jefe superior jerárquico, nuevas formas de mejorar las labores diarias?					
16	¿Usted participa en forma activa en las reuniones laborales fuera del horario laboral?					
17	¿Usted muestra empatía con los usuarios al momento de atenderlos y/o brindarles información?					
18	¿Consideras que las nuevas tecnologías de información y comunicación mejoran la labor diaria del trabajador?					

Anexo 3: Confiabilidad

Variable: Gestión administrativa

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0
1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3
2	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3
4	3	2	3	4	5	4	3	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2
5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	2	3	4	2
6	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3
7	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4
8	1	2	1	3	4	3	3	1	3	1	4	2	1	2	2	4	1	3	4	1
9	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
1 0	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
1 1	2	2	3	3	2	1	4	3	1	2	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2
1 2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3
1 3	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3
1 4	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
1 5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2
1 6	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
1 7	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1
1 8	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	3	5	2	3
1 9	2	3	1	1	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	1	4	2	1
2 0	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	20

Variable: Desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4
2	1	2	1	3	4	3	3	1	3	1	4	2	1	2	3	4	1	3
3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	2	3	2	5	4	3	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3
5	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4
6	1	2	1	3	4	3	3	1	3	1	4	2	1	2	2	4	3	3
7	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	2	3
8	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	1	4
9	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4
10	1	2	1	3	4	3	3	1	3	1	4	2	1	2	3	4	1	3
11	4	1	1	3	1	3	3	3	3	2	4	2	1	2	1	4	4	3
12	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3
13	2	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
14	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3
15	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	4
16	2	2	3	1	3	1	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	1	4
17	2	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3
18	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3
19	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3
20	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	1	1	3	3

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	18

Anexo 4: Validez del Instrumento



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

• DATOS GENERALES

Título de la investigación

Gestión administrativa y desempeño laboral

Nombre del experto: Pando Ezcurra Tamara Tatiana

• ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspecto para evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

• Observaciones Generales:

Pando Ezcurra Tamara Tatiana
Grado académico: Doctora
Nº DNI: 03854754



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

• DATOS GENERALES

Título de la investigación

Gestión administrativa y desempeño laboral

Nombre del experto: Bejarano Álvarez Patricia

• ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspecto para evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

• Observaciones Generales:



Dra. Patricia M. Bejarano Álvarez
DOCTORA EN EDUCACIÓN

Bejarano Álvarez Patricia
Grado académico: Doctora
Nº DNI: 09749953



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la investigación

Gestión administrativa y desempeño laboral

Nombre del experto: Cabrejos Burga Raúl

• ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspecto para evaluar	Descripción	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III.- Observaciones Generales:

Cabrejos Burga Raúl
Grado académico: Doctor
Nº DNI: 43329457

Anexo 5: Base de datos