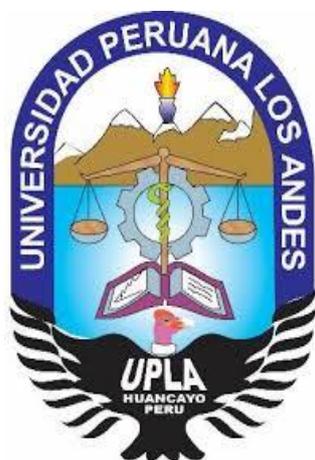


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los  
Trabajadores de las Concesiones Mineras de la Provincia de  
Chanchamayo 2021**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. de La Cruz Manrique Moner  
Bach. Alarcón Arango Cliver Richard

Asesor : Mtro. Soriano Quispe Yesser

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 10.08.2021 – 09.08.2022

Huancayo – Perú  
2022

**Hoja de aprobación de jurados**

**TESIS**

**Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021**

**PRESENTADA POR:**

Bach. DE LA CRUZ MANRIQUE MONER

Bach. ALARCÓN ARANGO CLIVER RICHARD

**PARA OPTAR EL TITULO DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:**

**PRESIDENTE** \_\_\_\_\_:

**PRIMER MIEMBRO** \_\_\_\_\_:

**SEGUNDO MIEMBRO** \_\_\_\_\_:

**TERCER MIEMBRO** \_\_\_\_\_:

Huancayo, .....de.....del 2022

**Falsa portada**

**Asesor:**

**Mtro. Yesser Soriano Quispe**

**Dedicatoria:**

A nuestros padres, en especial a nuestro asesor quienes, con paciencia y esmero, supieron guiarnos en la realización de la presente investigación y poder lograr el título profesional.

**Moner & Cliver**

**Agradecimiento:**

Especialmente a la casa de estudios que me acogió para poder fortalecer nuestros conocimientos en sus aulas, junto a sus maestros que son un ejemplo a seguir.

**Los autores**

## Contenido

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Falsa portada.....	iii
Asesor.....	iv
Dedicatoria:.....	v
Agradecimiento:.....	vi
Contenido.....	vii
Contenido de tablas.....	xi
Contenido de gráficos.....	xii
Resumen.....	xii
Palabras clave: Gestión administrativa y desempeño laboral.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2 Delimitación del problema.....	18
1.2.1 Delimitación espacial.....	18
1.2.2 Delimitación temporal.....	18
1.2.3 Delimitación conceptual o temática.....	18
1.3 Formulación del problema.....	19
1.3.1 Problema general.....	19
1.3.2 Problemas específicos.....	19
1.4 Justificación.....	19
1.4.1 Justificación social.....	19

1.4.2 Justificación teórica.....	20
1.4.3 Justificación metodológica.....	20
1.5 Objetivos de la investigación.....	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2 Objetivos específicos .....	20

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales) .....	22
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	22
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	24
2.2 Bases teóricas o científicas .....	27
2.2.1 V1: Gestión administrativa .....	27
2.2.2 V2: Desempeño laboral.....	28
2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones) .....	29

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general.....	31
3.2 Hipótesis específico .....	31
3.3 Variables (definición conceptual y operacional) .....	31
3.3.1 Definición conceptual .....	31
3.3.2 Definición operacional.....	32

## CAPITULO IV

### METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación.....	35
4.2 Tipo de investigación.....	35

4.3 Nivel de investigación .....	35
4.4 Diseño de investigación .....	36
4.5 Población y muestra.....	37
4.5.1 Población.....	37
4.5.2 Muestra.....	37
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	37
4.6.1 Técnicas de recolección de datos .....	37
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos .....	37
4.6.3 Validación y confiabilidad .....	37
4.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	39
4.8 Aspectos éticos de la investigación .....	39

## CAPITULO V

### RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados .....	40
5.1.2 Análisis de resultados.....	41
5.2 Contrastación de hipótesis .....	49
5.2.1 Hipótesis General.....	49
5.2.2 Hipótesis Especificas .....	51
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
CONCLUSIONES .....	60
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (APA).....	63
ANEXOS .....	65
ANEXO 1: Matriz de consistencia: .....	66
ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variables.....	68

ANEXO 3: Matriz de operacionalización del instrumento.....	71
ANEXO 4: El instrumento de investigación.....	74
ANEXO 5: Consentimiento informado .....	78
ANEXO 6: La data del procesamiento de datos .....	90
ANEXO 7: Consentimiento informado .....	91
ANEXO 8: Fotos de la aplicación del instrumento .....	92

### Contenido de tablas

Tabla 1 <i>Relación de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo</i> .....	37
Tabla 2 <i>Estadísticas de fiabilidad gestión administrativa</i> .....	38
Tabla 3 <i>Estadísticas de fiabilidad fidelización desempeño laboral</i> .....	38
Tabla 4 <i>Escala de Vellis</i> .....	38
Tabla 5 <i>Prueba de normalidad</i> .....	40
Tabla 6 <i>Promedio de la variable gestión administrativa</i> .....	41
Tabla 7 <i>Promedio de la dimensión planeación</i> .....	42
Tabla 8 <i>Promedio de la dimensión organización</i> .....	43
Tabla 9 <i>Promedio de la dimensión dirección</i> .....	44
Tabla 10 <i>Promedio de la variable desempeño laboral</i> .....	45
Tabla 11 <i>Promedio de la dimensión motivación</i> .....	46
Tabla 12 <i>Promedio de la dimensión ambiente</i> .....	47
Tabla 13 <i>Promedio de la dimensión capacidad</i> .....	48
Tabla 14 <i>Escala de correlación</i> .....	49
Tabla 15 <i>Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral</i> .....	50
Tabla 16 <i>Correlación entre la gestión administrativa y la motivación</i> .....	52
Tabla 17 <i>Correlación entre la gestión administrativa y el ambiente</i> .....	54
Tabla 18 <i>Correlación entre la gestión administrativa y la capacidad</i> .....	56

**Contenido de gráficos**

<i>Gráfico 1</i> Promedio de la variable gestión administrativa .....	41
<i>Gráfico 2</i> Promedio de la dimensión desarrollo planeación.....	42
<i>Gráfico 3</i> Promedio de la dimensión organización .....	43
<i>Gráfico 4</i> Promedio de la dimensión dirección .....	44
<i>Gráfico 5</i> Promedio de la variable desempeño laboral.....	45
<i>Gráfico 6</i> Promedio de la dimensión motivación.....	46
<i>Gráfico 7</i> Promedio de la dimensión ambiente .....	47
<i>Gráfico 8</i> Promedio de la dimensión capacidad.....	48
<i>Gráfico 9</i> Dispersión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral .....	51
<i>Gráfico 10</i> Dispersión entre la gestión administrativa y la motivación .....	53
<i>Gráfico 11</i> Dispersión entre la gestión administrativa y el ambiente.....	55
<i>Gráfico 12</i> Dispersión entre la gestión administrativa y la capacidad .....	57

## Resumen

La presente investigación tendrá como título “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021”. Tuvo como problema: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?. El objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. La hipótesis: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Es así que, se empleo el enfoque cuantitativo (deductivo), el método general a emplear fue descriptivo, de tipo aplicada, nivel correlacional, y diseño no experimental, asimismo, la población estuvo constituida por las 6 concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo, y la muestra serán elegida por conveniencia o muestreo no probabilístico. El instrumento de medición de las variables fue el cuestionario, para la demostración de los objetivos y la prueba de hipótesis, se empleó el estadístico Shapiro Wilk (estadístico inferencial). Se concluye que, Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “ $r$ ” = 0,927, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una buena gestión administrativa, existirá mayor desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras.

**Palabras clave:** Gestión administrativa y desempeño laboral.

### **Abstract**

The title of this research is "Administrative management and job performance of workers in mining concessions in the province of Chanchamayo 2021". His problem was: What relationship exists between administrative management and job performance of workers in mining concessions in the province of Chanchamayo 2021? The general objective: To determine the relationship between administrative management and job performance of workers in mining concessions in the province of Chanchamayo 2021. The hypothesis: There is a direct relationship between administrative management and job performance of workers in the mining concessions of the province of Chanchamayo 2021. Thus, the quantitative (deductive) approach was used, the general method to be used was descriptive, applied type, correlational level, and non-experimental design, likewise, the population was constituted by the 6 mining concessions in the province of Chanchamayo, and the sample will be chosen by convenience or non-probabilistic sampling. The instrument for measuring the variables was the questionnaire, for the demonstration of the objectives and the hypothesis test, the Shapiro Wilk statistic (inferential statistic) was used. It is concluded that, There is a direct relationship between the administrative management and the labor performance of the workers of the mining concessions of the province of Chanchamayo 2021. Consequently, a very high positive correlation is observed with an "r" = 0.927, which allows us to assert that, as long as there is good administrative management, there will be greater job performance of the workers of the mining concessions.

**Keywords:** Administrative management and job performance.

## Introducción

La contratación del crecimiento económico en un grupo seleccionado de países de América Latina, que representan el 89% de la población económicamente activa (PEA) urbana y el 95% del PIB regional, ha sido del orden de -2.6% en el primer semestre del presente año. Es por ello que dentro de los estudios que tienen que ver con los aspectos del desarrollo humano en la administración pública y privada, es importante conocer los aspectos de la problemática que se enfrenta continuamente al tratar de solucionar acciones de índole humano que tienen repercusión en el direccionamiento y funcionamiento adecuado de una organización. Es por ello que la investigación tiene como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021, la metodología empleada en la investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de tipo aplicada, de diseño no experimental, es así que la población estuvo conformada por 12 trabajadores de las 6 concesiones mineras del distrito de Chanchamayo.

La investigación esta dividida en 5 capítulos, tal como se detalla a continuación:

**Capítulo I:** En este capítulo se detalla el planteamiento del problema, así como la formulación del problema general y específico.

**Capítulo II:** En este acápite se muestra el marco teórico, donde se detalla los antecedentes y las bases teóricas de las variables de investigación.

**Capítulo III:** Aquí mostramos la hipótesis general y específica, así como la operacionalización de nuestras variables de investigación.

**Capítulo IV:** En este acápite se muestra la metodología empleada para el logro de los objetivos.

**Capítulo V:** En este acápite se muestra los resultados de la investigación, donde se detalla la contrastación de las hipótesis tanto general y específicas, así como el análisis de los resultados obtenidos del estadístico SPSS versión 25.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 Descripción de la realidad problemática

El problema de investigación es el **desempeño laboral**, de los trabajadores en las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo. Este hecho se viene ocasionando por la falta de coordinación entre los jefes inmediatos con los trabajadores. Cabe precisar que dichas empresas administran sus negocios de manera empírica, es decir, sin planes estratégicos u operaciones que puedan encaminar sus acciones tanto a nivel del desarrollo económico y social en beneficio de las empresas. Es así que, dentro de los síntomas más resaltantes del problema observado viene a ser los constantes conflictos con los trabajadores, falta de liderazgo por parte de la gerencia; las renuncias y abandonos de sus obligaciones; también se ha podido observar la falta de capacitación de los trabajadores, y especialmente la contratación de personal que no reúne los requisitos o perfiles para los puesto que ocupan. Este hecho, ocasiona que el desempeño laboral no sea el óptimo, ya que según (Chiavenato, 2007) “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

Tal como refiere el autor el desempeño laboral debe ser realizado desarrollado, las capacidades del trabajador, el cual deberán de evaluar sus habilidades antes de su contratación.

En este orden de ideas, para el adecuado desempeño laboral, el trabajador deberá de estar motivado, es decir tendrá que esta mentalmente activo y presente para que pueda cumplir su labor de manera óptima; también; es necesario que el ambiente donde se desempeña, pueda reunir las condiciones necesarias. Y, es ineludible la capacidad que tiene el trabajador para la

realización de las labores encomendadas. De lo expuesto podemos acentuar que los trabajadores de las concesiones mineras de Chancamayo no reúnen dichos requisitos, y de esta manera el problema se viene acentuando cada vez más.

**Las causas** que, a nuestro juicio afectan el desempeño laboral de dichos trabajadores, viene a ser la inadecuada **Gestión Administrativa** por parte de la gerencia y directivos de dichas concesiones, puesto que su labor la realizan de manera empírica, es decir que no poseen las destrezas y los conocimientos necesarios para que se pueda gestionar adecuadamente el desempeño laboral de los trabajadores estudiados. Cabe precisar que la Según (Ramírez et al., 2017) “la gestión administrativa, es un conjunto de acciones mediante las cuales el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo; con el único propósito de alcanzar los objetivos propuestos”. De lo vertido por el autor podemos afirmar que, la gestión administrativa, no se viene cumpliendo a cabalidad, es decir sin observar las fases del proceso administrativo, como la planeación, el cual es un proceso donde se planifica las actividades a realizar, incluida la del personal que se va a contratar; también no se cumple con la segunda fase de la gestión que viene a ser la organización, es decir que la alta gerencia deberá de clasificar las actividades, dándole énfasis al área de recursos humanos, puesto que son los colaboradores quienes son el motor de la productividad en toda organización. Y por último podemos referir a la dirección, como el proceso que dinamiza e interrelaciona a los seres humanos dentro de una organización.

Dicho esto, podemos afirmar, que la causa identificada en el desarrollo de nuestra investigación no es tomada en consideración por la alta dirección y la alta gerencia.

**Consecuentemente**, podemos observar que el problema estudiado, viene incrementándose, disminuyendo la productividad, incrementado los costos laborales y sobre todo poniendo en riesgo el normal funcionamiento de las actividades de la empresa.

Ahora bien, con nuestra investigación **proponemos controlar** el problema es decir la falta de un adecuado desempeño laboral mediante la implementación de la gestión administrativa, en las concesiones mineras estudiadas, el cual deberá de ser realizado por profesionales altamente calificados, especialmente licenciados en administración de empresas con especialidad en recursos humanos. Dicho otra manera, la gestión administrativa, mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Por ultimo queremos referir que el problema de estudio también se presenta en la ciudad de Lima, tal como lo refiere (Del Valle, 2018) quien hace mención que el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Luis, no es adecuado, debido a la falta de una adecuada gestión por parte de la alta gerencia.

## **1.2 Delimitación del problema**

### **1.2.1 Delimitación espacial**

La investigación se realizará en las concesiones mineras del distrito de Chanchamayo.

### **1.2.2 Delimitación temporal**

La investigación se realizará en el 2021

### **1.2.3 Delimitación conceptual o temática**

**Gestión administrativa**

(Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017) “La Gestión Administrativa, es un conjunto de acciones mediante las cuales el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo”.

### **Desempeño laboral**

Según (Chiavenato, 2007) “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

## **1.3 Formulación del problema**

### **1.3.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?

### **1.3.2 Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Justificación social**

Este trabajo simboliza una guía práctica que beneficia a futuros profesionales, estudiantes, universidades y otras empresas, utilizando como herramienta fundamental

“Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

#### **1.4.2 Justificación teórica**

Con nuestro proyecto de investigación pretendemos generalizar los resultados obtenidos, demostrando la importancia de la gestión administrativa, en el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras; y de esta manera dar oportunidad laboral a diferentes prójimos.

#### **1.4.3 Justificación metodológica**

Para lograr los objetivos de estudio, se han desarrollado dos instrumentos para medir nuestras variables de estudio. Dichos instrumentos antes de su aplicación en la muestra poblacional, fueron puestos a consideración de tres expertos, quienes son docentes universitarios con grados académicos de magister, asimismo pasaron la prueba estadística de confiabilidad y validez. El resultado de la confiabilidad, demuestra que nuestros instrumentos son aceptados por el método científico.

### **1.5 Objetivos de la investigación**

#### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

#### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

- b) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.
- c) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes (nacionales e internacionales)

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Velásquez (2021) sustentó la tesis titulada *“Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil”* en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para optar el grado de Magister en gerencia en servicios de Salud, tuvo como objetivo identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los colaboradores de un centro de salud, tomando opiniones de participantes clave, con el fin de diseñar estrategias para mejorar el rendimiento individual y grupal, la metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con la participación de un grupo de trabajadores que desarrollan sus funciones en el área de salud, tanto profesionales como operativos o de soporte administrativo y logístico, en relación directa o indirecta con los pacientes y/o sus familiares, finalmente concluye que los factores intrínsecos que inciden en la motivación y, por ende, en el comportamiento se conjugan en aspectos tales como el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la comunicación interna, el contexto y las condiciones en el área de trabajo, el reconocimiento que se hace a su labor, el estilo de liderazgo de los jefes y la oportunidad de participar en la generación de ideas para mejorar el trabajo y la intervención en la toma de decisiones; todo ello los hace sentir que son valiosos dentro de la estructura de trabajo.

Pérez (2018) sustentó a tesis *“Percepciones del personal directivo frente al proceso de gestión administrativa, como apoyo al cumplimiento de los procesos misionales de la Universidad Antonio Nariño (UAN)”*. La metodología empleada en la investigación fue: “Enfoque cualitativo, no experimental transversal, Se concluye que, Esta investigación

desarrollo su estudio con base en la planificación, administración y control. Para dar respuesta a la pregunta de enfoque y de investigación, este análisis se realizará desde dos perspectivas, una de la percepción de la directiva de personal hacia la gestión administrativa y la otra en cuanto a su apoyo al misionero. Procesos de la Universidad Antonio Nariño”.

Grimaldos (2018) Sustento la tesis *“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S”* la siguiente investigación tuvo como objetivo general: “Definir los conceptos de clima organizacional y desempeño laboral. 18 Crear una encuesta donde se encuentren características que midan el clima organizacional y el desempeño laboral, la investigación fue de tipo cuantitativo en un nivel descriptivo, concluye que, la encuesta se encuentra diseñada para identificar el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la empresa RESTCAFE S.A.S y será realizada en el punto de venta éxito colina pero no fue implementada debido a la disponibilidad de los operarios y del tiempo de entrega de esta investigación, será implementada a medida que se preste la ocasión de realizarla y que se logren obtener resultados significativos con respecto a la temática que se está trabajando”.

Sabogal & Vargas (2017) sustentaron la tesis *“Gestión administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la universidad nacional de Colombia”* El presente estudio de investigación tuvo como objetivo: “Implementar una estrategia de Gestión Administrativa que fortalezca el desempeño de coordinadores del programa de Egresados de la Universidad Nacional de Colombia. El trabajo se desarrolló bajo el paradigma investigativo mixto: cualitativo y cuantitativo para las fases de diseño, ejecución, recolección y análisis de datos para establecer resultados, bajo el enfoque de la

investigación acción y de la investigación sistémica. Se concluye que, se puede decir que se ha cumplido con lo planeado, dejando abierto el proceso para continuar y que se constituya en un deber ser de la institución. Los referentes teóricos fueron un insumo de gran valía que sustenta el peso científico y epistemológico del presente estudio, convocados para aclarar conceptos y fundamentos sobre gestión y más precisamente sobre gestión administrativa desde el abordaje de lo sistémico los aspectos a tener en cuenta en un programa de egresados que aclaran y despejan los caminos y metodologías a seguir para el cumplimiento de objetivos como los propuestos viables y alcanzables”.

Verdesoto (2021) Sustento la tesis titulada “*Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, periodo Junio a diciembre 2019*”, su objetivo fue: analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, asimismo su metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva de diseño no experimental, su población estuvo conformado por 38 trabajadores, de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, finalmente concluye que: Los factores extrínsecos sienten afectaciones debido a que en muy pocas ocasiones los trabajadores son felicitados por su trabajo pero que no existen reconocimientos públicos, como ascensos, entre otras cosas desmotivan su labor.

### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Isla (2018) sustento la tesis “*Gestión administrativa y la calidad de servicio en la empresa check & go sac, callao 2018*” La metodología empleada fue la aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental, asimismo el instrumento fue el cuestionario, con una población de 65 clientes que reciben el servicio, finalmente, se demostró, gracias a los

resultados (0,826), si las variables de gestión administrativa están significativamente muy fuertemente con la calidad de servicio.

Del Valle (2018) Sustento la tesis ***“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016”*** la siguiente investigación tuvo como objetivo general: “Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, en el año 2016, el estudio fue no experimental, de nivel correlacional, en correspondencia se aplicó el método descriptivo y el diseño de la investigación es correlacional. La muestra estuvo constituida por 64 trabajadores de la Municipal Distrital de San Luis, concluye que, El nivel de clima organizacional de los trabajadores del distrito de San Luis, Lima, 2016 es bueno y el índice de fuerza laboral de los trabajadores del distrito de San Luis, Lima 2016 es excelente”.

Comeca, (2019), sustento para optar el grado académico de bachiller en contabilidad, en la Universidad Señor de Sipán, la tesis ***“Gestión Administrativa Y Contable En El Área De Tesorería En La Municipalidad De Lonya Grande – Amazonas, 2017”***, el objetivo general de nuestra investigación fue, diagnosticar la gestión administrativa y contable en el área de tesorería de la entidad, la metodología empleada en la investigación fue, de tipo descriptivo, de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 3 colaboradores que laboran en el municipio, se concluye que, el diagnóstico de la gestión administrativa y contable son el jefe del área busca obtener un mejor apoyo para lograr un mejor control y verificar que se tenga una mejor coordinación al asignar los recursos económicos.

Pérez (2017) Elaboro la tesis ***“Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014”***, para optar a la Maestría en Gestión Pública, la siguiente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre Gestión Administrativa y Clima Institucional según el equipo de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014. El método utilizado fue el hipotético-deductivo, la investigación estuvo dirigida a toda la población, es decir; 110 empleados del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014, se concluye que los resultados del análisis estadístico muestran que la gestión administrativa tiene una relación positiva ( $r=0.812$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) con el clima institucional según las percepciones de colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014.

Cancio, (2019) Apoyo a la tesis. ***“Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en la Universidad Nacional de Educación, 2017”*** Para optar al Grado Académico de Maestría en Administración de Empresas con Mención en Gestión Pública. Se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad del servicio, en el cual se aplicó un diseño no experimental - descriptivo correlacional, en el cual participaron 911 estudiantes de la Universidad Nacional de Educación y 350 administrativos, elegidos al azar. , basado en la teoría, la muestra probabilística; El cuestionario fue utilizado como instrumento de recolección de datos, creándose un cuestionario sobre la calidad de la atención que se brinda en la Universidad Nacional de Educación. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad del servicio que se brinda a los estudiantes de la Universidad Nacional de Educación; Por lo tanto, se concluye que realizar una investigación a través de la investigación sobre la calidad del servicio es beneficioso para la universidad, ya que

puede determinar sus debilidades en diferentes puntos y puede fortalecerlas y/o cambiarlas para mejorar la confianza de sus usuarios y atraer a otros a usar sus servicios.

## **2.2 Bases teóricas o científicas**

### **2.2.1 V1: Gestión administrativa**

#### **2.2.1.1 Definición**

Según (Ramírez et al., 2017) “La Gestión Administrativa, es un conjunto de acciones mediante las cuales el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo; con el único propósito de alcanzar los objetivos propuestos en una empresa, poniendo en práctica cada uno de los procesos de la administración; la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización”.

#### **2.2.1.2 Dimensiones**

##### **2.2.1.2.1 Planeación**

Según (Ramírez et al., 2017) “En general, la planeación se entiende como un proceso de reflexión sobre qué hacer para pasar un presente conocido a un futuro deseado. La importancia de este reciclaje se caracteriza por el deseo de orientar a las medidas a tomar, para lograr la situación deseada. La definición de la situación futura y la selección del procedimiento contienen una secuencia de decisiones y eventos que, representan un ejercicio de planificación” (p. 25).

##### **2.2.1.2.2 Organización**

Según (Ramírez et al., 2017) “Es una función administrativa que busca identificar y clasificar las actividades requeridas para cumplir con los objetivos fijados, que agrupa las actividades de acuerdo a los recursos disponibles y coordina horizontal y verticalmente las relaciones de autoridad así como la integración de las personas”.

### **2.2.1.2.3 Dirección**

Según (Ramírez et al., 2017) “La Dirección es un proceso dinámico, fundamentalmente social, puesto que incluye en su misma esencia las interrelaciones entre los seres humanos que, en los diversos niveles de la organización, desempeñan las múltiples funciones necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa”.

## **2.2.2 V2: Desempeño laboral**

### **2.2.2.1 Definición**

Según (Chiavenato, 2007) “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

### **2.2.2.2 Dimensiones**

#### **2.2.2.2.1 Motivación**

Según (Chiavenato, 2007) “es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin. La motivación es una fuerza en movimiento”.

#### **2.2.2.2.2 Ambiente**

Según (Guerra, 2013) “Es todo lo que nos rodea, las condiciones económicas, culturales, etc”.

#### **2.2.2.2.3 Capacidad**

Según (Chiavenato, 2007) “se refiere a los recursos o actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido. En contextos más concretos, la capacidad se puede referir a los siguientes conceptos: Volumen que ocupan los líquidos y áridos dentro de un recipiente”.

## **2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones)**

### **Gestión administrativa**

Según (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017) “La Gestión Administrativa, es un conjunto de acciones mediante las cuales el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo”.

### **Planificación**

Según (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017) “Por lo general la planeación se entiende como un proceso de reflexión sobre el qué hacer para pasar de un presente conocido a un futuro deseado”.

### **Organización**

Según (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017) “Es una función administrativa que busca identificar y clasificar las actividades requeridas para cumplir con los objetivos fijados”.

### **Dirección**

Según (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017) “La Dirección es un proceso dinámico, fundamentalmente social, puesto que incluye en su misma esencia las interrelaciones entre los seres humanos que, en los diversos niveles de la organización, desempeñan las múltiples funciones necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa”.

### **Desempeño laboral**

Según (Chiavenato, 2007) “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

### **Motivación**

Según (Chiavenato, 2007) “es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin. La motivación es una fuerza en movimiento”.

### **Ambiente**

Según (Guerra, 2013) “Es todo lo que nos rodea, las condiciones económicas, culturales, etc”.

### **Capacidad**

Según (Chiavenato, 2007) “se refiere a los recursos o actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido”.

.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1 Hipótesis general**

Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

#### **3.2 Hipótesis específico**

- a) Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.
- b) Existe relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.
- c) Existe relación directa entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

#### **3.3 Variables (definición conceptual y operacional)**

##### **3.3.1 Definición conceptual**

###### **Gestión administrativa**

Según (Ramírez, Ramírez, & Calderón, 2017) “La Gestión Administrativa, es un conjunto de acciones mediante las cuales el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo”.

###### **Desempeño laboral**

Según (Chiavenato, 2007) “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

### 3.3.2 Definición operacional

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>	Según (Ramírez et al., 2017) “La Gestión Administrativa, es un conjunto de acciones mediante las cuales el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo; con el único propósito de alcanzar los objetivos propuestos en una empresa, poniendo en práctica cada uno de los procesos de la administración; la	<b>D1: Planeación</b> Por lo general la planeación se entiende como un proceso de reflexión sobre el qué hacer para pasar de un presente conocido a un futuro deseado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estratégica</li> <li>• Operativa</li> <li>• Táctica</li> </ul>	Ordinal
		<b>D2: Organización</b> Es una función administrativa que busca identificar y clasificar las actividades requeridas para cumplir con los objetivos fijados, que agrupa las actividades de acuerdo a los recursos disponibles y coordina horizontal y verticalmente las relaciones de autoridad, así como la integración de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gubernamental</li> <li>• Empresas</li> </ul>	

	planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización”.	<b>D3: Dirección</b> “La Dirección es un proceso dinámico, fundamentalmente social, puesto que incluye en su misma esencia las interrelaciones entre los seres humanos que, en los diversos niveles de la organización, desempeñan las múltiples funciones necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa. Es, pues y solamente a través del esfuerzo humano, que los demás recursos resultan útiles para cubrir las necesidades y aspiraciones de las sociedades humanas contemporáneas”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta dirección</li> <li>• Dirección operativa</li> <li>• Dirección inmediata</li> </ul>	
--	--	---	--	--

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Según (Chiavenato, 2007) “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos	<b>D1: Motivación</b>  Es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin. La motivación es una fuerza en movimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambición de carrera</li> <li>• Participación</li> <li>• Expectativa</li> </ul>	Ordinal

	organizacionales” (p. 236).	<p><b>D2: Ambiente</b> Es todo lo que nos rodea, las condiciones económicas, culturales, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos materiales y</li> <li>• Salario</li> <li>• Reglas</li> </ul>	
		<p><b>D3: Capacidad</b> “Se refiere a los recursos o actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido. En contextos más concretos, la capacidad se puede referir a los siguientes conceptos: Volumen que ocupan los líquidos y áridos dentro de un recipiente”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de herramientas</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Dialogo asertivo</li> </ul>	

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1 Método de investigación

Es el método **científico** que según (Sánchez & Reyes, 2009) “es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado propuesto. Como es consenso, es el camino para llegar a un a fin o una meta (p. 23). En tal sentido toda labor de procedimiento humano de información requiere asumir el camino más adecuado y viable para lograr el objetivo trazado” (p.23).

#### 4.2 Tipo de investigación

Según (Sánchez & Reyes, 2009), “el tipo es el **Aplicado**, el cual se interesa por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella deriven. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, y para modificar, le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal” (p.37).

#### 4.3 Nivel de investigación

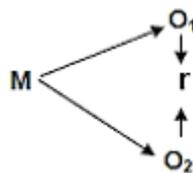
Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 93), “El nivel de la investigación fue el **correlacional** porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Las investigaciones son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos; además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que se hacen referencia” (p. 93).

#### 4.4 Diseño de investigación

El diseño general fue el **no experimental** que podría definirse según (Hernández, Fernández y Bautista 2014), se podría definir “como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.

Como diseño específico utilizaremos el diseño correlacional que según Sánchez y Reyes (2009, p. 106), sostienen que este diseño “consiste en recolectar información en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, tratando de controlar estadísticamente otras variables que se considera pueden afectar la variable estudiada”.

El esquema del presente diseño será el siguiente, según Sánchez y Reyes (2009):



Donde:

M= Muestra.

O1= Observación V.1.

O2= Observación V.2.

r= Correlación entre dichas variable.

## 4.5 Población y muestra

### 4.5.1 Población

“Para Hernández. Fernández y Baptista (2014) en su Libro”: “Metodología de la Investigación”; El universo es el total de personas u otros elementos de estudio; la población es la parte del universo que el investigador quiere estudiar y la muestra es la parte que efectivamente fue seleccionada para participar en la investigación.

Tabla 1

*Relación de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo*

Sector	N° de empresas	Cargos	N° de trabajadores
Privado	6	Administrador	1
		Gerente general	1
		TOTAL	12

Fuente: Elaboración propia

### 4.5.2 Muestra

La muestra, será de tipo no probabilístico, es decir muestreo por conveniencia o juicio del investigador, para lo cual se trabajar con el total de la población.

## 4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 4.6.1 Técnicas de recolección de datos

Para fines de la investigación la técnica, que se utilizará será la encuesta.

### 4.6.2 Instrumentos de recolección de datos

Se utilizará como instrumento, dos cuestionarios el primero para medir las variables de estudio.

### 4.6.3 Validación y confiabilidad

#### Validación

En la presente investigación, la validez de los instrumentos se realizó a través de una evaluación para analizar la validez del contenido, para lo cual se otorgó un formato de validación a cada uno de los expertos, en el cual se da la opinión de los profesores de la Universidad Peruana Los Andes.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se realizó, a través del estadístico *Alfa de Cronbach* para cada variable de estudio. A continuación, presentamos los valores obtenidos en las tablas siguientes.

Tabla 2  
*Estadísticas de fiabilidad gestión administrativa*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	14

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 3  
*Estadísticas de fiabilidad fidelización desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	14

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Tabla 4  
*Escala de Vellis*

Por debajo de .60	Es inaceptable
De .60 a .65	Es indeseable
Entre .65 y .70	Es mínimamente aceptable
De .70 a .80	Es respetable
De .80 a .90	Es muy buena

**Fuente:** Elaboración Propia

## **Interpretación**

Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento gestión administrativa, compuesto por 14 preguntas cuyo *Alfa de Cronbach* de 0,856 y de acuerdo a la escala de Vellis es muy buena; asimismo para el segundo instrumento desempeño laboral se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,833 de los 14 elementos, el cual según la escala de Vellis, es muy buena.

### **4.7 Técnica de procesamiento y análisis de datos.**

“La técnica de procesamiento de datos se basa en estadísticas descriptiva e inferencial, la primera nos servirá para analizar los datos mediante una tabla de distribución de frecuencias, explicado en tablas y gráficos”.

### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

Este estudio se realiza tomando en cuenta todos los aspectos éticos requeridos por la Universidad Peruana los Andes, por lo que nos sometemos a casos similares si se detecta algún tipo de plagio proveniente de otras investigaciones.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

Si  $N < 50$  entonces usamos Shapiro-Wilk

$H_0$ : La distribución es normal

$H_1$ : La distribución no es normal

Tabla 5  
*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Estadístico gl Sig.		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,314	12	,002	,762	12	,004
Desempeño laboral	,281	12	,010	,728	12	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:** Con 12 encuestados en la relación de las dos variables, acorde con la Prueba de Shapiro-Wilk, nos muestra un nivel de significancia menor a 0.05, Sig E 0,004 < 0.05 Sig T, es decir que, las distribuciones de los datos de la muestra no son normales, y emplearemos la prueba de hipótesis el estadístico Rho de Spearman.

### 5.1.2 Análisis de resultados

Tabla 6

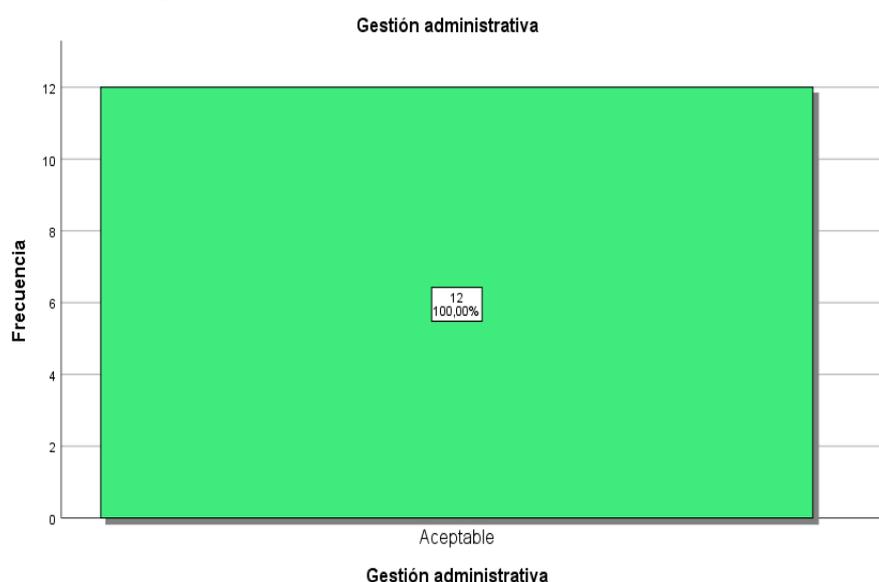
Promedio de la variable gestión administrativa

Gestión administrativa					
Válido	Aceptable	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		12	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 1

Promedio de la variable gestión administrativa



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

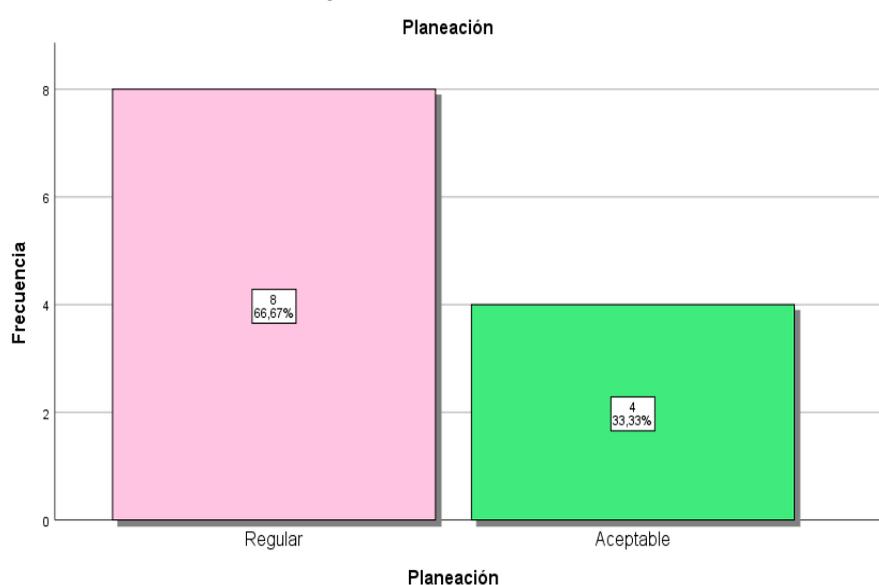
**Interpretación:** De acuerdo a los 12 trabajadores encuestados, el 100,0% (12) manifestaron conocer de manera aceptable. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo manifestaron tener un conocimiento aceptable sobre la gestión administrativa, con respecto al desempeño laboral.

Tabla 7  
Promedio de la dimensión planeación

		Planeación			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	8	66,7	66,7	66,7
	Aceptable	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 2  
Promedio de la dimensión desarrollo planeación



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

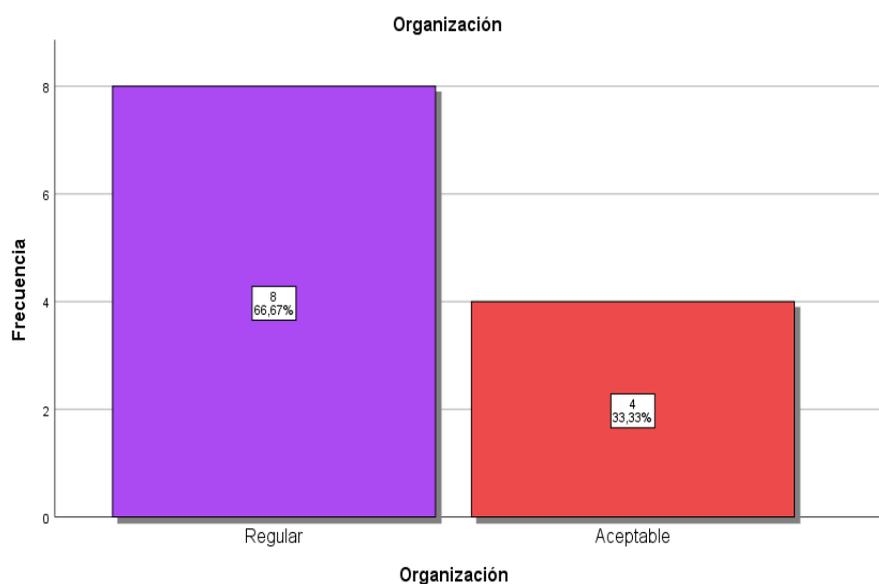
**Interpretación:** De acuerdo a los 12 trabajadores encuestados, el 66,7% (08) manifestaron conocer de manera regular. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo manifestaron tener un conocimiento regular sobre la planeación, con respecto al desempeño laboral.

Tabla 8  
Promedio de la dimensión organización

		Organización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	8	66,7	66,7	66,7
	Acceptable	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 3  
Promedio de la dimensión organización



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

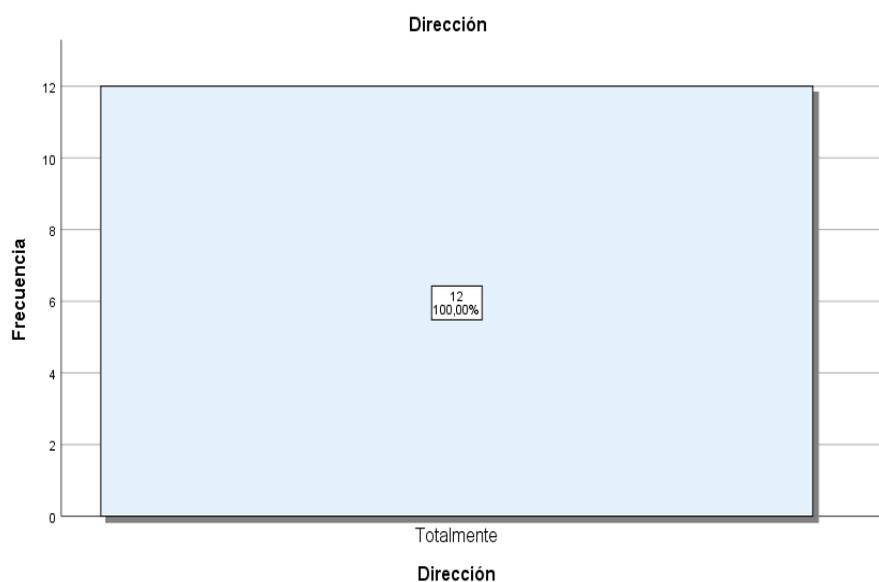
**Interpretación:** De acuerdo a los 12 trabajadores encuestados, el 66,7% (08) manifestaron conocer de manera regular. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo manifestaron tener un conocimiento regular sobre la organización, con respecto al desempeño laboral.

Tabla 9  
Promedio de la dimensión dirección

Dirección				
Válido	Totalmente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
		12	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 4  
Promedio de la dimensión dirección



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

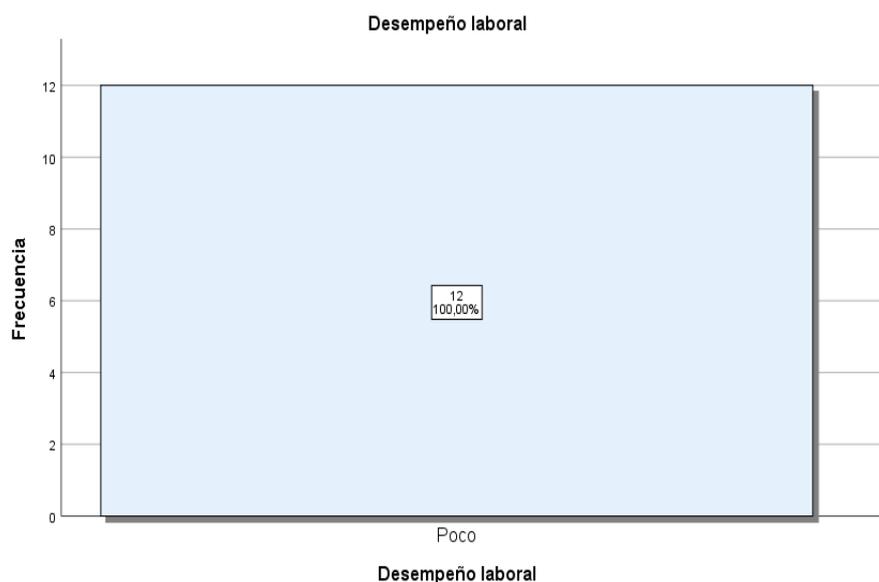
**Interpretación:** De acuerdo a los 12 trabajadores encuestados, el 100,0% (12) manifestaron conocer totalmente. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo manifestaron tener un conocimiento totalmente aceptable sobre la dirección, con respecto al desempeño laboral.

Tabla 10  
Promedio de la variable desempeño laboral

Desempeño laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco	12	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 5  
Promedio de la variable desempeño laboral



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

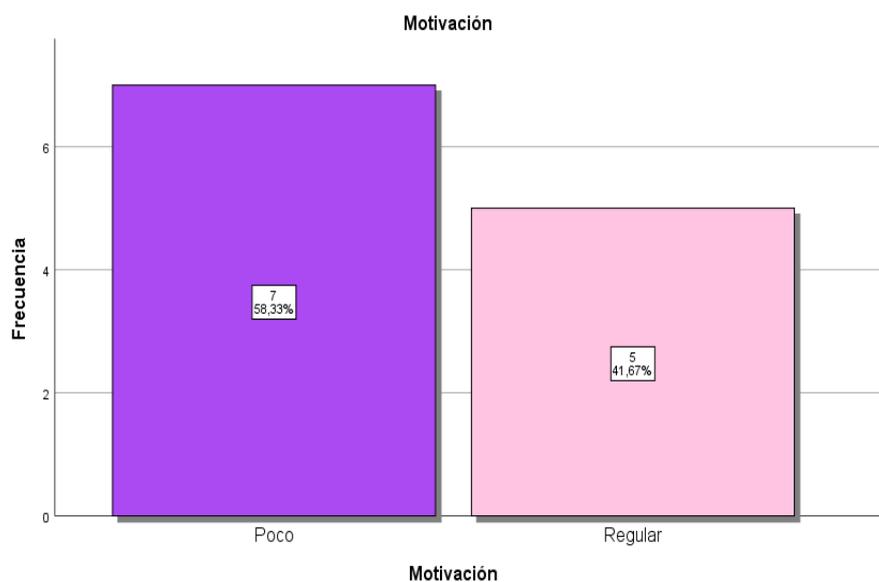
**Interpretación:** De acuerdo a los 12 trabajadores encuestados, el 100,0% (12) manifestaron conocer poco. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo manifestaron tener un poco conocimiento sobre el desempeño laboral, con respecto a la gestión administrativa.

Tabla 11  
Promedio de la dimensión motivación

		Motivación			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Poco	7	58,3	58,3	58,3
	Regular	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 6  
Promedio de la dimensión motivación



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

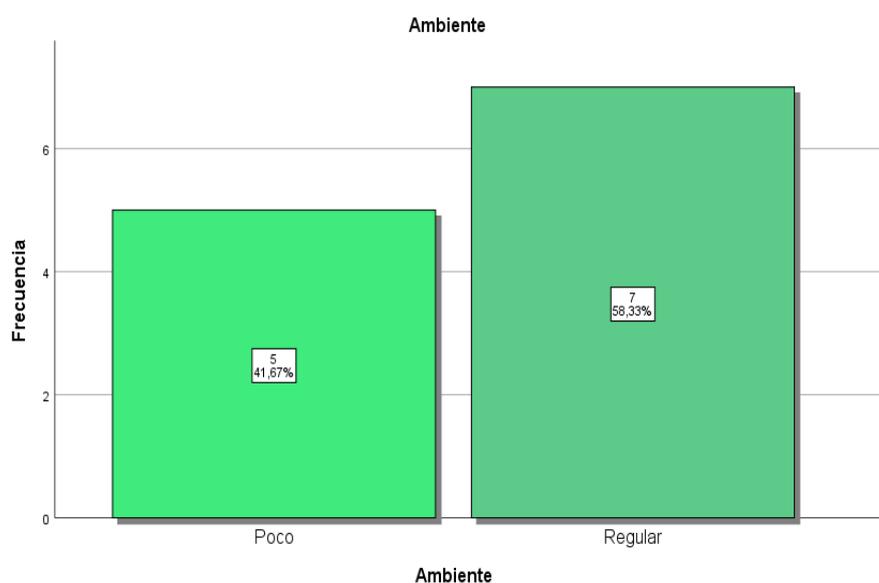
**Interpretación:** De acuerdo a los 12 trabajadores encuestados, el 58,3% (07) manifestaron conocer poco. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo manifestaron tener un poco conocimiento sobre la motivación, con respecto a la gestión administrativa.

Tabla 12  
Promedio de la dimensión ambiente

Ambiente					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Poco	5	41,7	41,7	41,7
	Regular	7	58,3	58,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 7  
Promedio de la dimensión ambiente



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

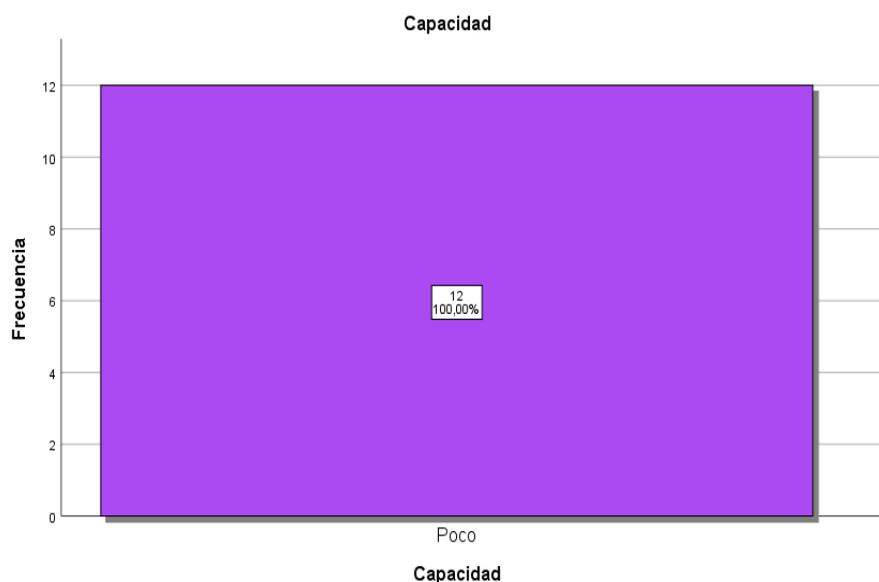
**Interpretación:** De acuerdo a los 12 trabajadores encuestados, el 58,3% (07) manifestaron conocer de manera regular. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo manifestaron tener un conocimiento regular sobre el ambiente, con respecto a la gestión administrativa.

Tabla 13  
Promedio de la dimensión capacidad

Capacidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Poco	12	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

Gráfico 8  
Promedio de la dimensión capacidad



Fuente: elaboración de la IBM SPSS25

**Interpretación:** De acuerdo a los 12 trabajadores encuestados, el 100,0% (12) manifestaron conocer poco. De esta manera, los resultados obtenidos, nos muestran que los encuestados de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo manifestaron tener un poco conocimiento sobre la capacidad, con respecto a la gestión administrativa.

## 5.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 14

*Escala de correlación*

-1	Relación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Relación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Relación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Relación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Relación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Relación negativa muy baja
0	Nula
(0,0 a 0,19)	Relación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Relación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Relación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Relación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Relación positiva muy alta
1	Relación positiva grande y perfecta

### 5.2.1 Hipótesis General

**H<sub>G</sub>:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 15  
*Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral*

<b>Correlaciones</b>			<b>Gestión administrativa</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,927**
		Sig. (bilateral) N	. 12	,000 12
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,927**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 12	. 12

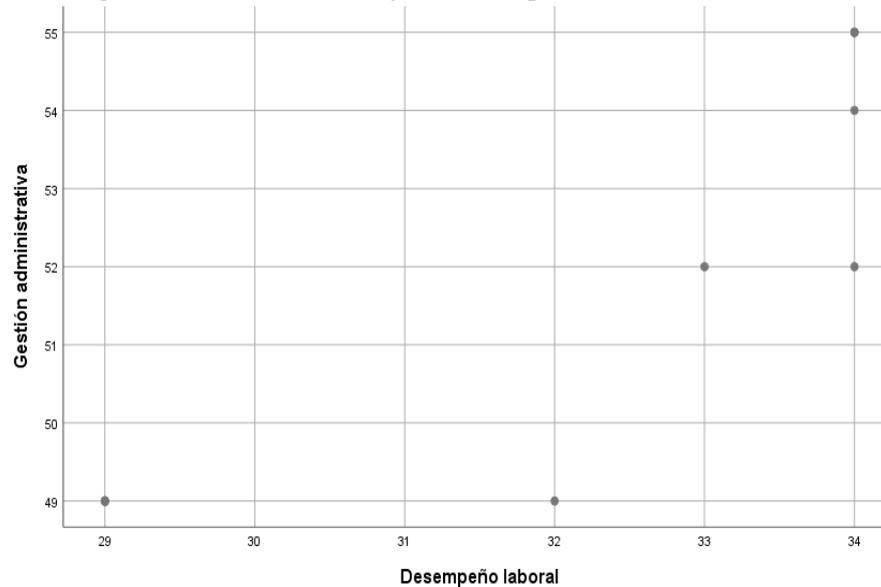
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que el p valor = 0,000 < 0,05 rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o hipótesis general. Es decir: Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,927, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una buena gestión administrativa, existirá mayor desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras.

Gráfico 9

Dispersión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia SPSS25

## 5.2.2 Hipótesis Específicas

### Hipótesis Especifica 1

**H<sub>G</sub>:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 16  
*Correlación entre la gestión administrativa y la motivación*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Gestión administrativa</b>	<b>Motivación</b>
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,956**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	12	12
	Motivación	Coeficiente de correlación	,956**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	12	12

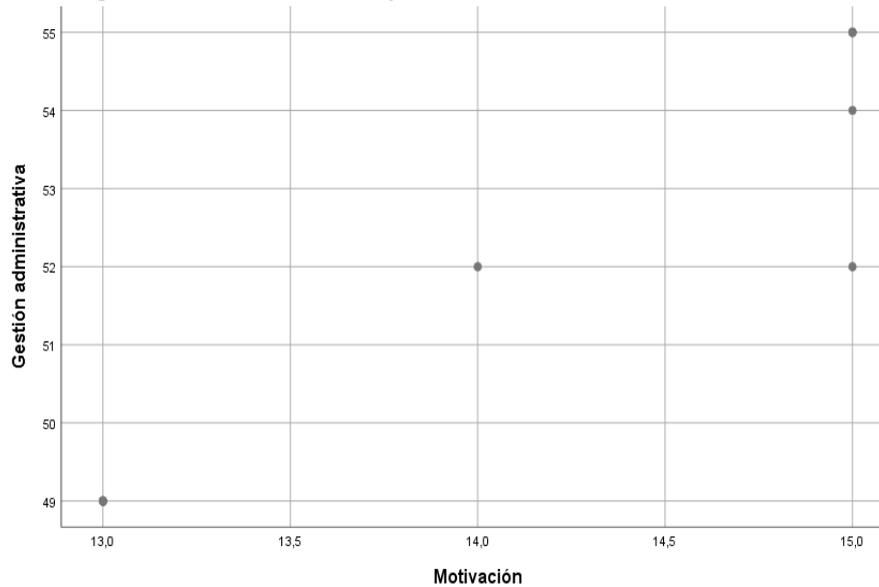
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,956, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una buena gestión administrativa, habrá mayor motivación para los trabajadores de las concesiones mineras.

Gráfico 10

Dispersión entre la gestión administrativa y la motivación



Fuente: Elaboración propia SPSS25

### Hipótesis Especifica 2

**H<sub>G</sub>:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>0</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 17  
*Correlación entre la gestión administrativa y el ambiente*

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>Gestión administrativa</b>	<b>Ambiente</b>
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	12	12
	Ambiente	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	12	12

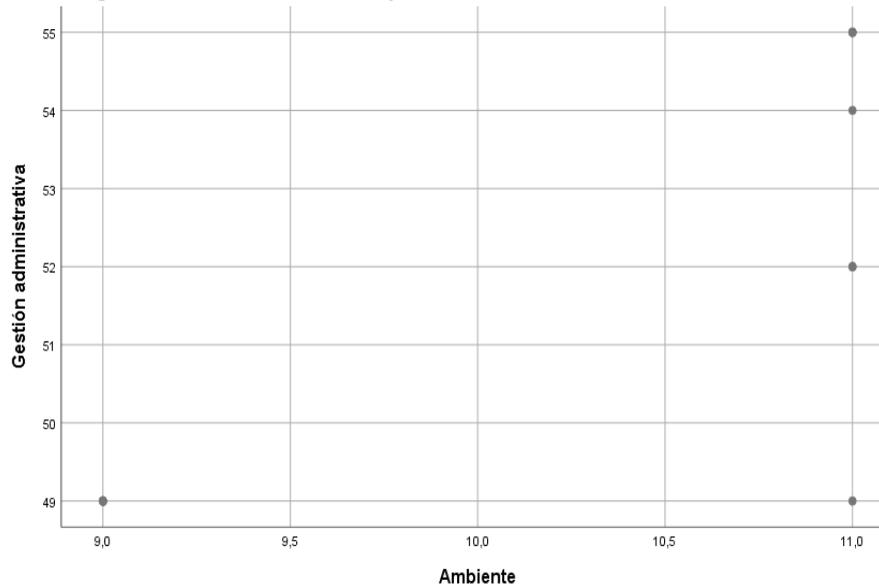
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,792, lo cual nos permite aseverar que, al llevar a cabo una gestión administrativa, habrá mayor ambiente laboral entre los trabajadores de las concesiones mineras.

Gráfico 11

Dispersión entre la gestión administrativa y el ambiente



Fuente: Elaboración propia SPSS25

### Hipótesis Específica 3

**H<sub>G</sub>:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>o</sub>:** No Existe relación directa entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>o</sub>:**  $\rho=0$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.

**H<sub>o</sub>:**  $\rho \neq 0$

Nivel de significación 0.05

Tabla 18  
*Correlación entre la gestión administrativa y la capacidad*

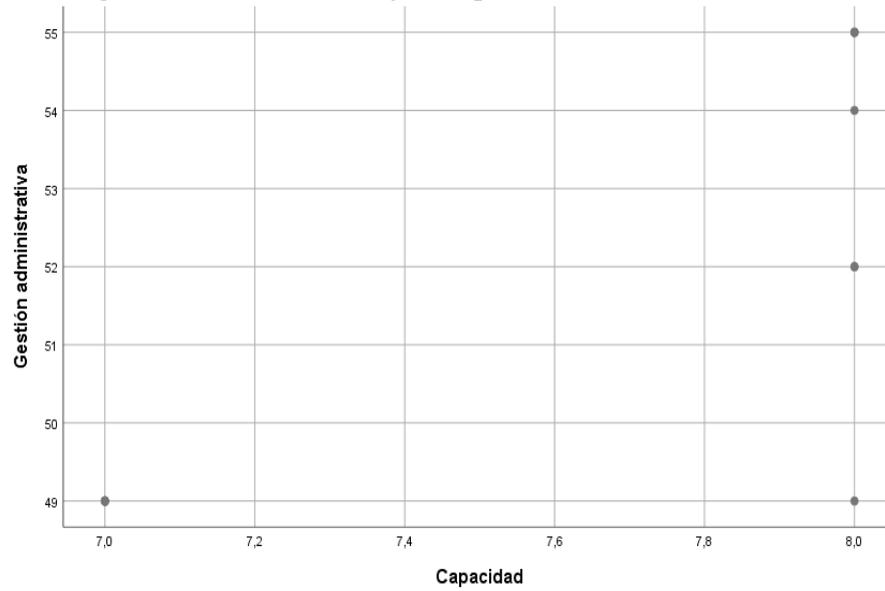
<b>Correlaciones</b>			<b>Gestión administrativa</b>	<b>Capacidad</b>
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	12	12
	Capacidad	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	12	12

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

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Interpretación:** Dado que  $\rho = 0.000 < 0,05$  rechazar  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ : Existe relación directa entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un “r” = 0,792, lo cual nos permite aseverar que, al llevar a cabo una gestión administrativa, habrá mayor capacidad laboral entre los trabajadores de las concesiones mineras.

*Gráfico 12*  
Dispersión entre la gestión administrativa y la capacidad



Fuente: Elaboración propia SPSS25

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados se evidencio de acuerdo al objetivo general planteado que fue, Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021, mediante el cálculo de la estadística de correlación de Rho de Spéarman cuyo valor obtenido es de “ $r$ ” = 0,927 tipificado de acuerdo a la tabla 15, la cual nos dio como resultado una correlación positiva muy alta que es la evidencia para el cumplimiento del objetivo general de la investigación. Asimismo, el diagrama de dispersión nos muestra que los puntos se agrupan alrededor de la línea oblicua lo cual nos confirma la presencia de una relación directa entre las variables estudiadas.

Asimismo, los resultados muestran que para la variable gestión administrativa está prevaleciendo la percepción muy favorable con un 100%, en cuanto a sus dimensiones tenemos al 56,7% sobre la dimensión planeación, el 66,7% sobre la dimensión organización y el 100% sobre la dimensión dirección.

Para la variable desempeño laboral, los resultados muestran que es muy poco con 100,0%, en cuanto a las dimensiones tenemos a 58,3% sobre la motivación, el 58,3% sobre la capacidad y el 100% que igual inicio es poco favorable sobre la capacidad.

El estudio de las puntuaciones para ambas variables nos muestra que la mayoría se agrupa alrededor de la media, es así que para el cumplimiento del primer objetivo específico, de la tabla 16, se muestra la relación positiva alta “ $r$ ” = 0,956, lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una buena agestión administrativa, habrá mayor motivación para los trabajadores de las concesiones mineras, es por ello que se relaciona con la investigación de (Isla, 2018) quien sustento la tesis “Gestión administrativa y la calidad de servicio en la

empresa check & go sac, callao 2018”, se demostró, gracias a los resultados (0,826), si las variables de gestión administrativa están significativamente muy fuertemente con la calidad de servicio.

Finalmente consideramos que nuestra investigación contribuirá con futuras investigaciones que persiguen nuestra misma línea de investigación, puesto que son los instrumentos de medición de las variables estudiadas.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un  $r = 0,927$ , lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una buena gestión administrativa, existirá mayor desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras.
2. Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva muy alta con un  $r = 0,956$ , lo cual nos permite aseverar que, mientras exista una buena gestión administrativa, habrá mayor motivación para los trabajadores de las concesiones mineras.
3. Existe relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un  $r = 0,792$ , lo cual nos permite aseverar que, al llevar a cabo una gestión administrativa, habrá mayor ambiente laboral entre los trabajadores de las concesiones mineras.
4. Existe relación directa entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021. Consiguientemente se observa una correlación positiva alta con un  $r = 0,792$ , lo cual nos permite aseverar que,

al llevar a cabo una gestión administrativa, habrá mayor capacidad laboral entre los trabajadores de las concesiones mineras.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar la gestión administrativa partiendo desde la capacitación para fortalecer las relaciones y de esta manera se podrá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras.
2. Se recomienda desarrollar capacidades que estén vinculados con mejorar las condiciones de servicio de los trabajadores y funciones de las concesiones mineras.
3. Se recomienda capacitar de manera constante a los trabajadores, para que adopten nuevas actitudes que fortalezcan las habilidades y conocimientos administrativos.
4. Se recomienda mejorar las actuales condiciones de gestión para poder adecuarse a las nuevas corrientes y modelos administrativos que buscan el buen desempeño de sus trabajadores en un marco de competencias y de meritocracia.

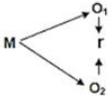
## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (APA)

- Cancio, G., Tiffany Brigitte. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Universidad Nacional de Educación*, 2017.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3741/TM%20AD-Gp%204713%20C1%20-%20Cancio%20Granda%20Tiffany%20Brigitte.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castañeda, M., Yeny, & Vásquez, G., Judith. (2016). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO-2015* [Universidad Señor de Sipán].  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESIS-FINAL.pdf;sequence=1>
- Chiavenato. (2007). *Administracion de los recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Del Valle, P. C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Grimaldos, A. (2018). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN CARGOS OPERATIVOS DE LA EMPRESA RESTCAFE S.A.S.* Universidad Cooperativa de Colombia.
- Guerra. (2013). *Ambiente*.
- Isla, S. G. D. (2018). “*Gestión administrativa y la calidad de servicio en la empresa Check & Go Sac, Callao 2018*” [Universidad Cesar Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19405/Isla\\_SGD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19405/Isla_SGD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Pérez, L., Apolinario. (2018). *Percepciones del personal directivo frente al proceso de gestión administrativa, como apoyo al cumplimiento de los procesos misionales de la Universidad Antonio Nariño (UAN)* [Universidad Externado de Colombia].  
[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/812/1/CCA-spa-2018-Percepciones\\_del\\_personal\\_directivo\\_frente\\_al\\_proceso\\_de\\_gestion\\_administrativa.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/812/1/CCA-spa-2018-Percepciones_del_personal_directivo_frente_al_proceso_de_gestion_administrativa.pdf)
- Pérez, P. M. (2017). *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014* [Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15542/P%c3%a9rez\\_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15542/P%c3%a9rez_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, A., Ramírez, G., & Calderón, E. (2017). Gestión administrativa. *Contribuciones a la economía*.
- Sabogal, A., Clara, & Vargas. (2017). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROGRAMA DE EGRESADOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA* [UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA].  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11778/TESIS%20CLARA%20INES%20SABOGAL%20A%20Y%20JOHANNA%20VARGAS%20A..pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2009). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica* (Cuarta). Visión Universitaria.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de consistencia:

Problema General	Objetivo General:	Hipótesis General	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.	Existe relación directa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.	<b>Variable X:</b> <b>Gestión administrativa</b> <b>Dimensiones:</b> D1: Planeación D2: Organización D3: Dirección  <b>Variable Y:</b> <b>Desempeño laboral</b> <b>Dimensión:</b>  D1: Motivación D2: Ambiente D3: Capacidad	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método:</b> Científico <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño de la investigación:</b> No experimental   <p>Donde:            M = Muestra            O<sub>1</sub> = Observación de la V.1.            O<sub>2</sub> = Observación de la V.2.            r = Correlación entre dichas variables.</p>
<b>problemas específicos</b>	<b>objetivos específicos</b>	<b>hipótesis específicas</b>		
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.	Existe relación directa entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.		
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.	Existe relación directa entre la gestión administrativa y el ambiente de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.		<b>Población</b> la población de la investigación estará conformada por 6 concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo. <b>Muestra</b> La técnica será la no probabilística, por lo tanto, utilizaremos el total de la población, es decir a los 12

<p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.</p>	<p>Existe relación directa entre la gestión administrativa y la capacidad de los trabajadores de las concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo 2021.</p>		<p>trabajadores de las 6 concesiones mineras de la provincia de Chanchamayo.  <b>Las técnicas de recolección de datos</b>          La entrevista  <b>El instrumento de recolección de datos</b>          El cuestionario  <b>Técnica de procesamiento de datos:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• La estadística descriptiva</li> <li>• Estadística inferencial</li> </ul> </p>
--	---	---	--	---

## ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
Variable 1: Gestión administrativa	Según (Ramírez et al., 2017) “La Gestión Administrativa, es un conjunto de acciones mediante las cuales el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo; con el único propósito de alcanzar los objetivos propuestos en una empresa, poniendo en práctica cada uno de los procesos de la administración; la	<b>D1: Planeación</b> Por lo general la planeación se entiende como un proceso de reflexión sobre el qué hacer para pasar de un presente conocido a un futuro deseado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estratégica</li> <li>• Operativa</li> <li>• Táctica</li> </ul>	Ordinal
		<b>D2: Organización</b> Es una función administrativa que busca identificar y clasificar las actividades requeridas para cumplir con los objetivos fijados, que agrupa las actividades de acuerdo a los recursos disponibles y coordina horizontal y verticalmente las relaciones de autoridad, así como la integración de las personas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gubernamental</li> <li>• Empresas</li> </ul>	

	planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización”.	<b>D3: Dirección</b> “La Dirección es un proceso dinámico, fundamentalmente social, puesto que incluye en su misma esencia las interrelaciones entre los seres humanos que, en los diversos niveles de la organización, desempeñan las múltiples funciones necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa. Es, pues y solamente a través del esfuerzo humano, que los demás recursos resultan útiles para cubrir las necesidades y aspiraciones de las sociedades humanas contemporáneas”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta dirección</li> <li>• Dirección operativa</li> <li>• Dirección inmediata</li> </ul>	
--	--	---	--	--

VARIABLES	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Según (Chiavenato, 2007) “el desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos	<b>D1: Motivación</b>  Es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin. La motivación es una fuerza en movimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambición de carrera</li> <li>• Participación</li> <li>• Expectativa</li> </ul>	Ordinal

	organizacionales” (p. 236).	<p><b>D2: Ambiente</b> Es todo lo que nos rodea, las condiciones económicas, culturales, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos materiales y</li> <li>• Salario</li> <li>• Reglas</li> </ul>	
		<p><b>D3: Capacidad</b> “Se refiere a los recursos o actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido. En contextos más concretos, la capacidad se puede referir a los siguientes conceptos: Volumen que ocupan los líquidos y áridos dentro de un recipiente”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de herramientas de</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Dialogo asertivo</li> </ul>	

## ANEXO 3: Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ÍTEMS	Escala de Likert
<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>	<b>Planeación</b>	Estratégica	¿Se realiza una gestión administrativa dentro de la entidad?	1	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Aceptable 5: Totalmente
			¿Ud., considera que mediante una planeación estratégica se mejorara la gestión administrativa dentro de la organización?	2	
		Operativa	¿La gerencia administrativa planea sus metas y efectuó acciones de manera eficiente?	3	
			¿Para Ud., la empresa realiza una planeación objetiva que coadyuve al desarrollo de la misma?	4	
		Táctica	¿Sabe Ud., si existe relación entre la gestión administrativa y las contrataciones directas?	5	
			¿Ud., cree que dentro de la empresa existe una táctica frente a futuros riesgos?	6	
	<b>Organización</b>	Gubernamental	¿Cree Ud., que los clientes se sienten satisfechos, debido al compromiso que le brinda el colaborador?	7	
			¿Cree Ud., que el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo?	8	
		Empresas	¿La gestión administrativa es el encargado de organizar al personal que trabaja dentro de la organización?	9	
			¿En su opinión las concesionarias mineras manejan una adecuada organización que coadyuve a contribuir con el desempeño laboral?	10	
	<b>Dirección</b>	Alta dirección	¿La gerencia administrativa se encarga de distribuir muy bien los recursos de la institución en la que usted labora?	11	

		Dirección operativa	¿La alta dirección coordina las relaciones interpersonales de todos los trabajadores de la organización?	12	
		Dirección inmediata	¿La gestión administrativa dirige eficientemente todas las labores de los trabajadores en la organización?	13	
			¿Ud., cree que la dirección afronta los riesgos futuros de la empresa?	14	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ÍTEMS	Escala de Likert
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	<b>Motivación</b>	Ambición de carrera	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?	1	1: Nada 2: Poco 3: Regular 4: Aceptable 5: Totalmente
			¿Para Ud., la motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones?	2	
		Participación	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?	3	
			¿Cree Ud., que todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa?	4	
		Expectativa	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?	5	
			¿Ud., tiene alguna expectativa frente al desempeño laboral?	6	
	<b>Ambiente</b>	Equipos y materiales	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?	7	
			¿Ud., considera que los equipos y materiales deben ser contratados observando el uso que se les asignara?	8	
		Salario	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?	9	
		Reglas	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?	10	

	<b>Capacidad</b>	Manejo de herramientas	¿La relación con mis compañeros es muy buena?	11	
			¿Para Ud., el manejo de herramientas es el adecuado para cumplir con sus labores?	12	
		Solución de problemas	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?	13	
		Dialogo asertivo	¿Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros?	14	

**ANEXO 4:** El instrumento de investigación**Variable: Gestión administrativa****I. INFORMACIÓN GENERAL**

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

N°	Preguntas	Completamente	Aceptable	Regular	Poco	Nada
<b>Planeación</b>						
01	¿Se realiza una gestión administrativa dentro de la entidad?					
02	¿Ud., considera que mediante una planeación estratégica se mejorara la gestión administrativa dentro de la organización?					
03	¿La gerencia administrativa planea sus metas y efectuó acciones de manera eficiente?					
04	¿Para Ud., la empresa realiza una planeación objetiva que coadyuve al desarrollo de la misma?					
05	¿Sabe Ud., si existe relación entre la gestión administrativa y las contrataciones directas?					
06	¿Ud., cree que dentro de la empresa existe una táctica frente a futuros riesgos?					
<b>Organización</b>						
07	¿Cree Ud., que los clientes se sienten satisfechos, debido al compromiso que le brinda el colaborador?					

08	¿Cree Ud., que el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo?					
09	¿La gestión administrativa es el encargado de organizar al personal que trabaja dentro de la organización?					
10	¿En su opinión las concesionarias mineras manejan una adecuada organización que coadyuve a contribuir con el desempeño laboral?					
<b>Dirección</b>						
11	¿La gerencia administrativa se encarga de distribuir muy bien los recursos de la institución en la que usted labora?					
12	¿La alta dirección coordina las relaciones interpersonales de todos los trabajadores de la organización?					
13	¿La gestión administrativa dirige eficientemente todas las labores de los trabajadores en la organización?					
14	¿Ud., cree que la dirección afronta los riesgos futuros de la empresa?					

**¡Muchas gracias!**

**Observaciones:**

.....

.....

.....

## Variable: Desempeño laboral

### I. INFORMACIÓN GENERAL

Antes de responder, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente.
- Llenar el cuestionario con un lapicero.
- Tener en cuenta que se tienen una sola opción para marcar por cada una de las preguntas.
- Asegúrese de responder todas las preguntas.
- Responder en alguna de las opciones que se presentan, marcando con una equis (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe del tema.

N°	Preguntas	Completamente	Aceptable	Regular	Poco	Nada
<b>Motivación</b>						
01	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?					
02	¿Para Ud., la motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones?					
03	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?					
04	¿Cree Ud., que todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa?					
05	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?					
06	¿Ud., tiene alguna expectativa frente al desempeño laboral?					
<b>Ambiente</b>						
07	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?					
08	¿Ud., considera que los equipos y materiales deben ser contratados observando el uso que se les asignara?					
09	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?					

10	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?					
<b>Capacidad</b>						
11	¿La relación con mis compañeros es muy buena?					
12	¿Para Ud., el manejo de herramientas es el adecuado para cumplir con sus labores?					
13	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?					
14	¿Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros?					

**¡Muchas gracias!**

**Observaciones:**

.....

.....

.....

.....

## ANEXO 5: Consentimiento informado

**Confiabilidad:** Se corrobora mediante el estadístico *Alfa de Cronbach*, el cual serán aplicado nuestros dos instrumentos de medición. Dichos cuestionarios serán medidos en la escala ordinal de tipo *Likert*. Con la ayuda del software estadístico SPSS25.

### *Estadísticas de fiabilidad gestión administrativa*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	14

Fuente: Elaboración propia SPSS25

### *Estadísticas de fiabilidad fidelización desempeño laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	14

Fuente: Elaboración propia SPSS25

**Validez:** La validez fue determinada por el juicio de expertos el cual se acompaña en el anexo N° 5 de la presente.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Planeación</b>								
01	¿Se realiza una gestión administrativa dentro de la entidad?	X		X		X		
02	¿Ud., considera que mediante una planeación estratégica se mejorara la gestión administrativa dentro de la organización?	X		X		X		
03	¿La gerencia administrativa planea sus metas y efectuó acciones de manera eficiente?	X		X		X		
04	¿Para Ud., la empresa realiza una planeación objetiva que coadyuve al desarrollo de la misma?	X		X		X		
05	¿Sabe Ud., si existe relación entre la gestión administrativa y las contrataciones directas?	X		X		X		
06	¿Ud., cree que dentro de la empresa existe una táctica frente a futuros riesgos?	X		X		X		
<b>Organización</b>								
07	¿Cree Ud., que los clientes se sienten satisfechos, debido al compromiso que le brinda el colaborador?	X		X		X		
08	¿Cree Ud., que el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo?		X	X		X		
09	¿La gestión administrativa es el encargado de organizar al personal que trabaja dentro de la organización?	X		X		X		
10	¿En su opinión las concesionarias mineras manejan una adecuada organización que coadyuve a contribuir con el desempeño laboral?	X		X		X		
<b>Dirección</b>								
11	¿La gerencia administrativa se encarga de distribuir muy bien los recursos de la institución en la que usted labora?		X	X		X		
12	¿La alta dirección coordina las relaciones interpersonales de todos los trabajadores de la organización?	X		X		X		
13	¿La gestión administrativa dirige eficientemente todas las labores de los trabajadores en la organización?	X		X		X		
14	¿Ud., cree que la dirección afronta los riesgos futuros de la empresa?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (↯) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez Validador

*Michael Rojas Vega* DNI *42588051*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se enuncia sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....28..... de .....09..... de 2021.....



.....  
Mag. Michael Rojas Vega  
LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD. 62426

---

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Motivación</b>								
01	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?	X		X		X		
02	¿Para Ud., la motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones?	X		X		X		
03	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa?	X		X		X		
05	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?	X		X		X		
06	¿Ud., tiene alguna expectativa frente al desempeño laboral?	X		X		X		
<b>Ambiente</b>								
07	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?	X		X		X		
08	¿Ud., considera que los equipos y materiales deben ser contratados observando el uso que se les asignara?	X		X		X		
09	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?	X		X		X		
10	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?	X		X		X		
<b>Capacidad</b>								
11	¿La relación con mis compañeros es muy buena?		X		X	X		
12	¿Para Ud., el manejo de herramientas es el adecuado para cumplir con sus labores?	X		X		X		
13	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?		X		X	X		
14	¿Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

*Michael Rojas Vega* ..... DNI ..... *42588051*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo ..... 28 ..... de ..... 09 ..... de 2021 .....

  
 Mag. Michael Rojas Vega  
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 CLAD. 62426

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Planeación</b>								
01	¿Se realiza una gestión administrativa dentro de la entidad?	X		X		X		
02	¿Ud., considera que mediante una planeación estratégica se mejorara la gestión administrativa dentro de la organización?	X		X		X		
03	¿La gerencia administrativa planea sus metas y efectuó acciones de manera eficiente?	X		X		X		
04	¿Para Ud., la empresa realiza una planeación objetiva que coadyuve al desarrollo de la misma?	X		X		X		
05	¿Sabe Ud., si existe relación entre la gestión administrativa y las contrataciones directas?	X		X		X		
06	¿Ud., cree que dentro de la empresa existe una táctica frente a futuros riesgos?	X		X		X		
<b>Organización</b>								
07	¿Cree Ud., que los clientes se sienten satisfechos, debido al compromiso que le brinda el colaborador?	X		X		X		
08	¿Cree Ud., que el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo?		X	X		X		
09	¿La gestión administrativa es el encargado de organizar al personal que trabaja dentro de la organización?	X		X		X		
10	¿En su opinión las concesionarias mineras manejan una adecuada organización que coadyuve a contribuir con el desempeño laboral?	X		X		X		
<b>Dirección</b>								
11	¿La gerencia administrativa se encarga de distribuir muy bien los recursos de la institución en la que usted labora?		X	X		X		
12	¿La alta dirección coordina las relaciones interpersonales de todos los trabajadores de la organización?	X		X		X		
13	¿La gestión administrativa dirige eficientemente todas las labores de los trabajadores en la organización?	X		X		X		
14	¿Ud., cree que la dirección afronta los riesgos futuros de la empresa?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez Validador

*Cárdenas Tapia Víctor Rengo*

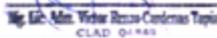
DNI. *44636251*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....29..... de .....09..... de 2021

Ing. Lic. Msc. Víctor Rivas Córdova Tapia  
CLAD 017443

---

Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Motivación</b>								
01	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?	X		X		X		
02	¿Para Ud., la motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones?	X		X		X		
03	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa?	X		X		X		
05	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?	X		X		X		
06	¿Ud., tiene alguna expectativa frente al desempeño laboral?	X		X		X		
<b>Ambiente</b>								
07	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?	X		X		X		
08	¿Ud., considera que los equipos y materiales deben ser contratados observando el uso que se les asignara?	X		X		X		
09	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?	X		X		X		
10	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?	X		X		X		
<b>Capacidad</b>								
11	¿La relación con mis compañeros es muy buena?		X		X	X		
12	¿Para Ud., el manejo de herramientas es el adecuado para cumplir con sus labores?	X		X		X		
13	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?		X	X		X		
14	¿Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir (✓) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez Validador

*Roldán Tapia Victor Riego*

DNI *44636851*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....29..... de .....09..... de 2021



Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dimensiones/Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Planeación</b>								
01	¿Se realiza una gestión administrativa dentro de la entidad?	X		X		X		
02	¿Ud., considera que mediante una planeación estratégica se mejorara la gestión administrativa dentro de la organización?	X		X		X		
03	¿La gerencia administrativa planea sus metas y efectuó acciones de manera eficiente?	X		X		X		
04	¿Para Ud., la empresa realiza una planeación objetiva que coadyuve al desarrollo de la misma?	X		X		X		
05	¿Sabe Ud., si existe relación entre la gestión administrativa y las contrataciones directas?	X		X		X		
06	¿Ud., cree que dentro de la empresa existe una táctica frente a futuros riesgos?	X		X		X		
<b>Organización</b>								
07	¿Cree Ud., que los clientes se sienten satisfechos, debido al compromiso que le brinda el colaborador?	X		X		X		
08	¿Cree Ud., que el gerente desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo?		X	X		X		
09	¿La gestión administrativa es el encargado de organizar al personal que trabaja dentro de la organización?	X		X		X		
10	¿En su opinión las concesionarias mineras manejan una adecuada organización que coadyuve a contribuir con el desempeño laboral?	X		X		X		
<b>Dirección</b>								
11	¿La gerencia administrativa se encarga de distribuir muy bien los recursos de la institución en la que usted labora?		X	X		X		
12	¿La alta dirección coordina las relaciones interpersonales de todos los trabajadores de la organización?	X		X		X		
13	¿La gestión administrativa dirige eficientemente todas las labores de los trabajadores en la organización?	X		X		X		
14	¿Ud., cree que la dirección afronta los riesgos futuros de la empresa?		X	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X), Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del Juez Validador

..... *Alicaga Tabarez Wilmer A.* ..... DNI. *19986746* .....

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....30..... de .....09..... de 2021

INSTITUTO NAC. DE RADIO Y TV. DEL PERU  
HUANCAYO  
22  
Lic. Adm. Wilmer A. Aluaga Taboaj  
Administrador

\_\_\_\_\_  
Firma del experto

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE:  
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	Preguntas	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Motivación</b>								
01	¿Considera que la empresa le brinda crecimiento profesional?	X		X		X		
02	¿Para Ud., la motivación es el motor por el cual los trabajadores cumplen sus funciones?	X		X		X		
03	¿La empresa le brinda estabilidad laboral?	X		X		X		
04	¿Cree Ud., que todos los trabajadores participan activamente a las capacitaciones que realiza la empresa?	X		X		X		
05	¿La empresa reconoce las actividades sobresalientes de los trabajadores y los remunera mejor?	X		X		X		
06	¿Ud., tiene alguna expectativa frente al desempeño laboral?	X		X		X		
<b>Ambiente</b>								
07	¿Las herramientas de trabajo son adecuadas para el buen desempeño de sus labores?	X		X		X		
08	¿Ud., considera que los equipos y materiales deben ser contratados observando el uso que se les asignara?	X		X		X		
09	¿Los materiales de su área le permiten trabajar cómodamente?	X		X		X		
10	¿Emplea los equipos dispuestos para el correcto desempeño de sus funciones?	X		X		X		
<b>Capacidad</b>								
11	¿La relación con mis compañeros es muy buena?		X		X	X		
12	¿Para Ud., el manejo de herramientas es el adecuado para cumplir con sus labores?	X		X		X		
13	¿Tomo la iniciativa para resolver problemas o conflictos en el trabajo?		X	X		X		
14	¿Me desenvuelvo con respeto en la empresa y mis compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opción de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**Apellidos y nombres del Juez Validador**

*Alcaga Tabraç Wilmer A.*

DNI. *19986746*

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad en enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Huancayo.....30..... de .....09..... de 2021

INSTITUTO NACIONAL DE BARRIO Y DESEMPEÑO  
HUANCAYO  
2011  
Lic. Adm. Wilmer A. Altaga Taboaj  
Administrador

\_\_\_\_\_  
Firma del experto

## ANEXO 6: La data del procesamiento de datos

Muestra	Gestión administrativa														SUMA Total
	D1: Planeación						D2: Organización				D3: Dirección				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	4	5	5	4	49
2	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	4	5	5	4	49
3	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	4	5	5	4	49
4	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	4	5	5	4	49
5	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	4	5	5	4	49
6	3	3	3	4	3	2	2	5	3	3	4	5	5	4	49
7	3	3	3	4	4	3	2	5	3	3	4	5	5	5	52
8	3	3	3	4	4	3	2	5	3	3	4	5	5	5	52
9	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	54
10	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	55
11	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	55
12	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	55

Muestra	Desempeño laboral														SUMA Total
	D1: Motivación						D2: Ambiente				D3: Capacidad				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	29
2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	29
3	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	29
4	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	29
5	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	3	1	29
6	2	2	3	2	3	1	2	2	4	3	1	2	3	2	32
7	3	2	3	2	3	1	2	2	4	3	1	2	3	2	33
8	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	1	2	3	2	34
9	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	1	2	3	2	34
10	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	1	2	3	2	34
11	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	1	2	3	2	34
12	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	1	2	3	2	34

**ANEXO 7: Consentimiento informado**

La presente investigación fue realizada, respetando lo sugerido por la metodología científica, por lo que las encuestas y los encuestados fueron anónimos.

**ANEXO 8: Fotos de la aplicación del instrumento**