



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño
Laboral del Sector Gastronómico de la Urbanización San
Isidro 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORA:

Perez Deza Karol Rubi Noemi (orcid.org/0000-0003-2922-1635)

ASESOR:

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

CO-ASESOR:

Mg. Ciudad Fernandez, Pablo Ricardo (orcid.org/0000-0003-3099-5347)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedicado a mi persona, mi hija, abuelitos, padres y demás personas que estuvieron dispuestas apoyarme en este largo trayecto de la carrera. Por la orientación, confianza y tiempo para poder continuar mi carrera profesional y seguir creciendo personal y profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Agradecer infinitamente a Dios por su amor, misericordia y fortaleza en ésta y todas las etapas de mi vida, por ser una guía incondicional en este largo camino, así mismo agradecer a todas aquellas personas que apoyaron significativamente para concluir esta gran etapa universitaria, sin duda a nuestros asesores por su tiempo y paciencia para hacer posible esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	11
3.2 Variables y operacionalización:.....	11
3.3 Población y muestreo:.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	15
3.5 Procedimientos:.....	15
3.6 Método de análisis de datos:.....	16
3.7 Aspectos éticos:.....	16
IV. RESULTADOS:.....	18
V. DISCUSIÓN:.....	22
VI. CONCLUSIONES:.....	27
VII. RECOMENDACIONES:.....	28
REFERENCIAS:.....	29
ANEXOS:.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión Administrativa en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022

.....
16

Tabla 2. Niveles de las Dimensiones de la Gestión Administrativa en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022

.....
17

Tabla 3. Desempeño Laboral en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022

.....
17

Tabla 4. Niveles de las Dimensiones del Desempeño laboral en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022

.....
18

RESUMEN

La presente investigación fue llevada a cabo con el propósito de determinar la relación entre la variable gestión administrativa y el desempeño laboral en los restaurantes de la urbanización San Isidro de la ciudad de Trujillo – 2022. Metodológicamente se trabajó con un estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo, siendo de diseño no experimental de corte transversal, respecto a la población, fueron todos los restaurantes de la urbanización San Isidro de la ciudad de Trujillo, de donde se analizó una muestra de 35 restaurantes, mediante un cuestionario, como instrumento para la recolección de los datos requeridos.

Los resultados muestran que la variable Gestión Administrativa es Alta, según la percepción del 80% del total de los restaurantes encuestados por lo tanto se considera un nivel alto, asimismo, para la variable desempeño laboral representado por el 60% del total de los encuestados.

En lo que corresponde al coeficiente de Rho de Spearman, se identificó que la variable gestión administrativa se relaciona de manera positivamente alta con la variable desempeño laboral, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, siendo el pvalor $\leq 0,05$ con un nivel de significancia de 0.01.

Palabras clave:

Gestión de organizaciones, Desempeño laboral, Sector gastronómico.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of determining the relationship between the administrative management variable and work performance in the restaurants of the San Isidro urbanization of the city of Trujillo - 2022. Methodologically, a basic study was used, with quantitative approach, being of a non-experimental cross-sectional design, with respect to the population, were all the restaurants in the San Isidro urbanization of the city of Trujillo, from which a sample of 35 restaurants was analyzed, through a questionnaire, as an instrument for the collection of the required data.

The results show that the Administrative Management variable is High, according to the perception of 80% of the total restaurants surveyed, therefore it is considered a high level, likewise, for the labor performance variable represented by 60% of the total respondents.

Regarding Spearman's Rho coefficient, it was identified that the administrative management variable is positively highly related to the labor performance variable, where the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, with $pvalue \leq 0,05$ with a significance level of 0.01.

Keywords:

Management of organizations, Work performance, Gastronomic sector.

I. INTRODUCCIÓN

La base esencial para todos los sectores, sin lugar a duda, es llevar a cabo una buena gestión administrativa, la cual abarca diversos procesos que actúan en conjunto para lograr un objetivo planteado por toda organización, permitiendo así su desarrollo y crecimiento eficaz. Mendoza (2017) describe a la gestión administrativa como portadora de acciones direccionadas específicamente a la consecución de objetivos mediante el desempeño de 4 fases fundamentales: planificación, organización, dirección y control.

Desde tiempos antiguos el ser humano ha necesitado la cooperación de más seres para realizar diversas actividades sea para sobrevivir, cazar o ejecutar alguna labor que requiera apoyo. Esto acoge a la teoría administrativa, siendo utilizada de modo rudimentario, apoyada en diversas estrategias, desarrollándose en paralelo a la evolución científica y tecnológica año tras año, promoviendo los grupos sociales. Parra (2017) citando a Huamán (2014) , menciona el proceso evolutivo de la administración en el tiempo, como: la gestión administrativa en la edad antigua (caracterizado por ser centralista), edad media (da lugar a la contabilidad moderna y transacciones comerciales), edad moderna (surgimiento de conceptos y principios administrativo básicos), edad contemporánea (da lugar a los principios, teorías y funciones administrativas) y la sociedad moderna (actualmente considerado como un fenómeno universal, se amplían los conceptos, debido a que cada organización, basándose en objetivos claros previamente identificados, necesita coordinar, tomar decisiones, direccionar grupos de personas, etc.) Coque (2016) recalca que la gestión empresarial según su evolución en la historia, ha obtenido un desenvolvimiento de ideas, culturalmente en oriente y occidente. Así mismo a lo largo del tiempo, la comida en nuestro país se ha vuelto muy respetada, valorada y mucho más conocida mundialmente, gracias a las ferias gastronómicas, además de la suma de chef jóvenes y las publicaciones en medios de comunicación en general, también se ha notado el incremento de

escuelas de gastronomía. Apega (2010) citado por Arenas, F. y Lindoro (2020). Del mismo modo, según el Diario Gestión (2018) en un reporte del I.N.E.I. la demanda del sector gastronómico se ha incrementado en un 3.01% durante ese año, notándose su valor desarrollado en el mercado de comidas y bebidas a nivel nacional e internacional. Algunas empresas de comida, se dirigen por tomar el costeo tradicional, a la larga no tienen en claro el costeo real en relación con las actividades que se realizan, menciona Mendoza (2019) citando a Ventura (2017).

En los últimos años se ha observado cómo han cambiado el sentido de la mayor parte de los negocios debido a la pandemia que vivimos en la actualidad y cómo éstos se han tratado de ajustar a las nuevas tendencias. El sector gastronómico ha sido uno de los sectores que ciertamente se las ha tenido que ingeniar para no dejar de recibir ingresos y mantenerse en el mercado, empleando diversas estrategias para cautivar al consumidor, pero todavía hay negocios que se han quedado en stop, inclusive otros que están a un hilo de clausurar sus locales, ya que la crisis no ha causado la misma repercusión en todas las empresas de dicho rubro. Evidentemente la crisis de la pandemia ha dejado estragos en diversos sectores económicos, sociales, culturales, etc., esto se ha visto reflejado en el desempeño laboral de las organizaciones. Enfocándonos en el sector gastronómico, que particularmente es uno de los más tocados por dicha situación, además de las necesidades provocadas, ha traído también el surgimiento de oportunidades de recuperación impulsando al desarrollo y crecimiento como tal. García (2021), menciona que anterior a la pandemia existían aproximadamente

200.000 restaurantes que acogían a más de 2 millones de personas en distintos rubros, expandiendo su efecto en agricultura, equipos tecnológicos, cerámica, textilera, entre otros. Esta actividad de cierta forma era complementada por el turismo nacional y extranjero. Actualmente, aún no está del todo sanada esta herida, pero se han notado los esfuerzos realizados por mantenerse en el mercado, básicamente entrando en estado de supervivencia. Menciona Cazar,

G.(2017) en su investigación sobre un restaurante en Ecuador, que es muy importante la planeación de recursos, practicas correctas de manufactura, además de analizar peligros y puntos críticos de control (APPCC). Una de las estrategias más efectivas para atraer clientes y fidelizarlos es contar con un desempeño laboral eficiente, así los clientes nuevos o recurrentes perciben un clima de eficacia y buen trato y suelen estar más propensos a regresar o recomendar el restaurante al que acuden, generando así más ganancias, clientes y mayor prestigio para la empresa. Menciona Castaño (2019) en su trabajo de investigación a un restaurante en la ciudad de Cali, Colombia, concluyeron que en este sector se debe poner énfasis en el sabor de las comidas, la presentación, la temperatura de los platos, porción servida, la relación entre calidad – precio, y cantidad – precio, además de la temperatura del lugar, son aspectos muy especiales que no se deben descuidar. Vargas y Flores (2019) mencionan que en su análisis realizado a los bibliotecarios aplicando la regresión múltiple, concluyen que los factores que contribuyen al desempeño laboral es la forma de brindar el servicio, de comunicarse, sobre todo la calidad y la responsabilidad. Según Pashanasi, et al. (2021) el desempeño laboral es de vital importancia porque se relaciona con la efectividad, las relaciones interpersonales entre empleados y el rendimiento de los mismos. La importancia de investigar el tema fue básicamente para identificar la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del sector gastronómico.

Por lo antes expuesto se consideró como problemática: ¿Cómo se relacionan el desempeño laboral y la gestión administrativa en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022?

En lo que concierne a la justificación, por conveniencia es facilitar la información para aquellos que se sientan atraídos por el tema. La justificación por relevancia social buscó dar a conocer los efectos que tiene un correcto desempeño laboral en la gestión administrativa de los restaurantes de la urbanización San Isidro. La justificación por implicancias prácticas buscó evidenciar la relación entre

desempeño laboral y gestión administrativa de esa manera los restaurantes de la urbanización San Isidro-Trujillo puedan aplicar estrategias adecuadas para continuar en el mercado.

Teóricamente se buscó contribuir al estudio de estas variables, profundizando en el tema e invitando a reflexionar sobre la problemática por la cual se desarrolla, además de servir para el aporte de futuras investigaciones, está dirigido también a personas emprendedoras, negocios, etc. Desde el punto de vista metodológico se buscó encontrar cómo la gestión administrativa se ve modificada por el desempeño laboral.

Con respecto a los objetivos, en el objetivo general, se identificó de qué manera se relacionan el desempeño laboral y gestión administrativa del sector gastronómico en la urbanización San Isidro -Trujillo 2022. En lo que refiere a los objetivos específicos: en el primero se determinó el nivel de gestión administrativa en el sector gastronómico de la urbanización San Isidro – Trujillo 2022. El segundo objetivo específico fue determinar el nivel de desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

Referente a la hipótesis de esta investigación, la que se describe como supuestos teóricos que necesariamente requieren su correcta contrastación o demostración, se formuló una hipótesis general: existe relación entre el desempeño laboral y la gestión administrativa en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios realizados en el extranjero describen a la gestión administrativa como un punto primordial en toda organización referido a los colaboradores, el desarrollo y cumplimiento eficiente de cada una de sus funciones y competencias. Balla y López (2018) mencionan que la gestión administrativa se basa en contar con mano de obra dispuesta a aportar al perfeccionamiento y crecimiento de cada organización y sobre esto alguien que lleve el liderazgo eficiente para incrementarla productividad y mantener en pie la organización. Por supuesto la importancia del buen uso de recursos complementando el desempeño de funciones que sume a la competitividad de la empresa. Asimismo, Comas et al. (2018) detallan las dificultades en el entorno interno de la compañía tanto en colaboradores como directivos, en los elementos básicos en lo que refiere al liderazgo y la administración, esto de cierta forma afecta a la obtención de objetivos y metas planteadas, de igual manera afectaría al desempeño provechoso de las PYMES.

Por otro lado; Aguilar (2019) manifiesta la existencia de problemas de riesgo moral, asimetrías del sistema de información e incluso la selección adversa, las cuales suman a la deficiencia del control administrativo. De igual manera, Tejada(2019) menciona que al tener una empresa se debe contar con el compromiso empezando por la cabeza de la organización, es decir la parte administrativa, al no manifestarse este aspecto se corren riesgos de perder dinamismo entre los colaboradores, esto además de la carencia del trabajo de equipos puede ocasionar diversas dificultades en el ambiente laboral. También Sabogal y Vargas(2017) narran en su investigación la necesidad de reforzar el desempeño de los coordinadores del programa de egresados que dispone la universidad tal como lo indica en su diagnóstico realizado, evidentemente la mejor estrategia para alcanzar los objetivos y metas propuestas es la correcta gestión administrativa, mediante el manejo adecuado tanto de recursos como de control constante y evaluación de procesos. Asimismo, Hernández, Cardona, y Del Rio. (2017) resaltan que en su estudio realizado quienes

enfocan su desarrollo en la innovación son las medianas empresas quienes abarcan el 40% de la muestra realizada. Además, Miñano (2021) menciona en su investigación, citando a, Morelos, Fontalvo, y Vergara (2015) concluyen que el desempeño laboral, planeación estratégica, así como el entorno y la estructura organizacional, pueden ser asociados y reconocidos como los factores con mayor relación y aporte a la gestión administrativa, tal como describen en el modelo de gestión administrativa que crearon. Asimismo, Quesquén (2020) indica en su investigación realizada a un restaurante, en el que no se llevaba un control adecuado con respecto a los ingresos y salidas, esto llevaría a enfrentar gastos mayores además de aportar negativamente a la rentabilidad de la empresa. Menciona también que la mayoría de los negocios quiebran o se detienen, al no sobrevivir en el mercado, ya que en el camino atraviesan diversos inconvenientes como la falta de gestión correcta para lograr optimizar sus inventarios. Como también detalla sobre el área donde almacenan los insumos, los cuales deben estar en un ambiente adecuado para evitar desperdicios. Esto afecta en gran manera a la empresa, generando un sobre costo por los errores desempeñados. Es muy importante mantener al personal capacitado ya que ellos serán el motor del negocio, además de tener en cuenta los equipos, u otras herramientas tecnológicas a utilizar, actualizadas, como también los sistemas de información. Hernández et al. (2017). De igual manera detallan Barbini y Masino (2017) tomando lo que Thompson propone, refiriéndose a las organizaciones y su búsqueda de minimizar sus contingencias presentadas a lo largo del proceso, permitiéndoles alcanzar sus objetivos propuestos. Pando (2019) en su trabajo de investigación a un Hospital concluye que se evidenciaba la poca planificación y la atención al público inadecuada afectaba la relación con los clientes, demostrando una gestión administrativa deficiente.

Por otro lado, López-Martínez et al. (2021) definen al desempeño laboral como la capacidad que tiene un trabajador para cumplir con el trabajo que se le haya designado. Este desempeño laboral es importante porque permite que los

empleados cumplan con las metas trazadas por la organización. Pashanasi et al. (2021) afirman también que un correcto desempeño laboral propicia la satisfacción laboral y el buen clima organizacional. Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019) mencionan que en Colombia el desempeño laboral es definido como un proceso mediante el cual se comunica a los colaboradores que expectativas se tienen con respecto a su desempeño, posteriormente se ofrece retroalimentación y coaching, asegurando lo que se requiere y necesitan lograr, mencionan también que uno de los aspectos más importantes que afectan al desempeño laboral es la calidad de la vida laboral. Así también, en Ecuador, Panchana (2019) encontró que para lograr un buen desempeño laboral se tiene que detectar los requerimientos y necesidades de los trabajadores, además de capacitarlos con regularidad y evaluar su desempeño. Un segundo trabajo internacional, en Ecuador, el de Flores (2020) afirma que la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de una ferretería ecuatoriana. La autora concluye que la gestión administrativa es clave para mantener la motivación laboral lo cual incrementa la productividad y hace que las metas se cumplan. Asimismo, una investigación de Estados Unidos, de Alb Daren (2020) concluyó que la gestión administrativa afecta de manera moderada en el desempeño de los empleados de Jadara University.

Con respecto a los trabajos de investigación realizados en nuestro país encontramos a Calderón (2021), citando a Beyona (2013) el cual en su trabajo de investigación resalta que el nivel de rendimiento que alcance dependerá muchas veces de las decisiones del equipo directivo, de la eficiencia al dirigir la empresa y sin duda el personal operativo, además de los diversos factores del entorno externo. Menciona, Paredes (2022) acerca de la relación entre gestión administrativa y perfiles gerenciales, demostrando que había un bajo nivel de gestión administrativa y esto influía en los perfiles de competencias gerenciales mostrándose inadecuadamente. Roque (2016) concluye en su trabajo de investigación que si las MYPES emplearan una gestión administrativa eficiente sería una gran ventaja mejorando la atención al cliente, generando en ellos

satisfacción en los servicios y productos ofrecidos. Asimismo, Vargas (2017) menciona que en muchos casos los colaboradores desconocen las características básicas de la organización tales como: misión, visión, valores de la organización desligándose del compromiso con el que deben marchar para conseguir un mismo objetivo como equipo, esto afecta de cierta forma a la empresa en el sentido de que los colaboradores no tienen en claro cuál propósito que se busca conseguir. De igual manera. Merino (2017) citando a Vélez (2011) denota en su investigación que se han reconstituido los valores orientados a la consecución de bienes y objetivos en las empresas públicas debido a que su gestión al estar asociada a varios enfoques se ha ido interrelacionando y transformando bajo este sentido. Desde tiempos antiguos ha sido utilizada por los pueblos indiscriminadamente sin ellos tener la certeza de lo que realmente es., con el pasar del tiempo se ha venido revolucionando en las sociedades, esto ha tenido también un efecto en las guerras y posesiones de terrenos, modificándose las estructuras sociales que influían en el comportamiento administrativo, mediante esto ha quedado evidenciado algunos de los principios de orientación y dirección, nivel jerárquico y dominio, sobre toda la toma de decisiones. Medina y Ávila (2018). Lujan (2018) resalta que en el ámbito nacional las pequeñas y micro empresas están en crecimiento y creación constante, pero lamentablemente no es el caso de todas, algunas cierran temporalmente o definitivamente quiebran. Luna (2018) menciona en su trabajo de investigación sobre el problema detectado en un restaurant, acerca del aprovisionamiento de insumos, en el que se desarrolla una mala gestión de sus procesos, además de no contar con proveedores que abastezcan inventarios de calidad, esto consecuentemente ha generado disminución económica. Pérez (2018) afirma haber encontrado en su estudio a un restaurante, problemas con respecto a la falta de control en el área de almacenamiento de los insumos, además de manipulación incorrecta de los alimentos, sumando pérdidas y gastosa la empresa, al no contar con un espacio adecuado para mantener una higienización y preservación correcta. De igual

manera, Urrunaga y Vargas (2020) autoras de Chiclayo, encontraron que en la Dirección General de Energía y Minas existe una relación moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Otra investigación peruana, la de Velásquez (2020) encontró que los empleados se sienten empoderados por los manuales que la empresa les brinda. Además, se encontró que la gestión administrativa y el desempeño laboral tienen una relación significativa en el colegio que fue objeto de investigación. Por último, Zavala (2020) presenta otra investigación en Perú, la cual encontró que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución Educativa Santísima Virgen de Guadalupe. Además, añade que un programa de capacitaciones e incentivos puede mejorar el desempeño laboral en dicha institución. Mencionan Manrique y Rodríguez (2017) que los objetivos y logros obtenidos habiendo sido trazados previamente forma parte del desempeño laboral, debido a que se requiere de una evaluación y monitoreo constante. Fernández (2021) en su trabajo de investigación llegaron a la conclusión que, si existe una relación asertiva y positiva entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral aplicado a los docentes en la institución educativa investigada, en Arequipa. También, Llanos, L. (2018) en su investigación aplicada a una Unidad Educativa, en el distrito de San Martín de Porres, muestra un resultado de correlación considerablemente asertiva entre la gestión administrativa y el desempeño Laboral.

Asimismo, localmente se menciona a Paredes (2018) que coincidentemente concuerda con López y Mariño (2010) citado por Miñano (2021), quienes hacen referencia a los conceptos de gestión y administración, hallándoles relación etimológica, vinculándolos con la dirección y control. De igual manera, Merino (2017) describe a la gestión administrativa como la columna vertebral de una organización, mediante esto se plantean objetivos a cumplir en corto, mediano y largo plazo, para alcanzar el desarrollo y bienestar de la empresa como tal. Una de las principales razones por las que un negocio de comida “nuevo”, no tiene tanto auge, es debido a que no integra entre sus estrategias, un control

en la gestión de sus inventarios, haciendo que los costos de sus insumos se incrementen, esto por la deficiencia en el control de costos, registro de entradas y salidas de inventarios, perjudicando su rentabilidad económica. Saravia (2018). De igual modo, Arévalo (2018) menciona en su investigación el caso de un restaurante en el que se manejaba los costos según lo que mandaba el chef, este al realizar estimados de insumos para cada platillo no tenía en cuenta las pérdidas que estaba ocasionando, esto directamente restaba económicamente a la empresa. Del mismo modo, en Trujillo, Cabeza y Ponte (2020) encontraron que la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral es positiva alta en la minera Joseph, llegando a afirmar que ambas variables tienen una relación directamente proporcional. Los autores afirman que la gestión comercial es pieza clave para el cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa. Otra autora local es Marchena (2021) la cual basó su investigación en los trabajadores de la RENIEC en Trujillo y afirmó que sí existe una relación positiva entre gestión administrativa y desempeño laboral en esta institución. En Trujillo Cabrera y Morón (2017) también hicieron una investigación en la que concluyen que existe una influencia fuerte positiva entre la gestión administrativa con el desempeño laboral de la empresa trujillana Nassi Ingeniería & Proyectos SAC. Además, encontraron que la gestión administrativa ayuda a mejorar la eficiencia y eficacia. Así también, Agurto (2020) menciona en su investigación la correlación positiva entre gestión administrativa y desempeño laboral, además comenta que, en los resultados obtenidos, las organizaciones deberían contar con un buen clima laboral donde los colaboradores se expresen y cumplan sus labores como corresponde.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo básica, debido a que se pretendió aportar conocimiento a la problemática real observada ofreciendo soluciones para contribuir a la sociedad. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, se cumplirán los pasos requeridos respetando el orden correspondiente, además se recolectó la información basada en números para ser detallada y ordenada en las tablas y figuras necesarias, un estudio de nivel correlacional, porque se relacionó la gestión administrativa con el desempeño laboral del sector gastronómico de la urbanización San Isidro-Trujillo, en 2022.

3.1.2 Diseño de investigación:

El estudio será no experimental, transversal, correlacional: porque no se manipularán las variables, serán estudiadas tal como se han presentado. Es de tipo transversal y carácter correlacional porque va a relacionar las variables en cuestión.

3.2 Variables y operacionalización:

Se ha tenido en cuenta las siguientes variables: gestión administrativa y desempeño laboral, las cuales se consideraron dependientes, siendo de enfoque cuantitativo.

3.2.1 Variable: Gestión administrativa

- **Definición conceptual:**

Mendoza, (2017), define a la gestión administrativa como aquella que orienta específicamente al logro de objetivos, mediante 4 características relevantes: planeación, organización, dirección y control. Además de manifestarse con carácter sistémico.

- **Definición operacional:**

La encuesta midió el nivel de gestión administrativa en los restaurantes de la urbanización San Isidro - Trujillo. fue medido por 4 dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

- **Indicadores:**

Los indicadores de la dimensión Planeación son:

- Nivel de estructura organizativa.
- Planes y objetivos.

Los indicadores de la dimensión Organización son:

- Nivel de ética profesional.
- Establecer sus funciones.

Los indicadores de la dimensión Dirección son:

- Logro de objetivos y motivación.
- Orientación.

Los indicadores de la dimensión Control son:

- Logro de metas trazadas.
- Nivel de compromiso.

3.2.2 Variable: Desempeño Laboral:

- **Definición conceptual:**

Dvicente, (1994), citado por Rodríguez, (2017) define al desempeño laboral como el conjunto de acciones que aportan positiva o negativamente al nivel de metas alcanzadas en un determinado tiempo dentro de la empresa.

- **Definición operacional:**

En la encuesta se midió el nivel del desempeño laboral en los restaurantes de la urbanización San Isidro Trujillo, el cual fue medido por 4 dimensiones: Ambiente laboral, motivación, innovación y satisfacción.

- **Indicadores:**

Los indicadores de la dimensión Ambiente Laboral son:

- Estructura interna.
- Relaciones interpersonales.
- Recursos.

Los indicadores de la dimensión Motivación son:

- Teoría de la Fijación de Metas.

Los indicadores de la dimensión Innovación son:

- Nivel de Competitividad de los Colaboradores.
- Generación de Nuevas Ideas.

Los indicadores de la dimensión Satisfacción son:

- Trabajo en equipo.
- Compromiso con el trabajo.
- Satisfacción Laboral.

3.2.3 Escala de medición:

Ordinal (escala Likert)

3.3 Población y muestreo:

3.3.1 Población:

La población fue de todos los restaurantes de la urbanización San Isidro-Trujillo, a su vez; la muestra estuvo conformada por 35 de los restaurantes de la urbanización San Isidro – Trujillo. El muestreo fue por conveniencia, es decir no probabilístico y no aleatorio.

3.3.2 Criterios de inclusión:

- Restaurantes que cumplieron con los lineamientos de bioseguridad.
- Restaurantes que estuvieron registrados por la SUNAT.

3.3.3 Criterios de exclusión:

- No se entrevistó a los restaurantes que se encontraron ubicados fuera de la urbanización San Isidro- Trujillo.
- Se descartaron aquellos restaurantes que no aceptaron compartir sus datos.

3.3.4 Muestra:

La muestra estuvo conformada por 35 restaurantes de la urbanización San Isidro – Trujillo.

3.3.5 Muestreo:

El muestreo fue por conveniencia, es decir no probabilístico y no aleatorio.

3.3.6 Unidad de análisis:

Se tomó como unidad de análisis a todos los restaurantes de la urbanización San Isidro.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Menciona Baena (2017) que el empleo de técnicas es muy importante al momento de recolectar información debido que permiten dar respuesta a cómo llevar a cabo la ejecución de una investigación teniendo en cuenta el espacio y tiempo. En esta investigación la técnica para la recolección de datos fue una encuesta y el instrumento un cuestionario bajo previa validación y confiabilidad debida.

3.5 Procedimientos:

En esta investigación al ser un estudio del sector gastronómico de la urbanización San Isidro - Trujillo, no se coordinó con ninguna persona para la recolección de datos. Como estudiante y vecina de la urbanización se ha notado cambios realmente llamativos con respecto tanto a la temática de ventas como al desarrollo de funciones en lo se refiere a la atención y cambios consecuentemente antes, durante y después del estado de emergencia y ahora en pandemia. El problema identificado fue encontrar la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en los restaurantes de la urbanización San Isidro – Trujillo, así mismo algunos locales de restaurantes continúan en el mercado, otros han desaparecido y otros están a un hilo de cerrar sus negocios, ante esta situación es imprescindible que las empresas mejoren su desempeño laboral para así aumentar la calidad de los platillos y servicios ofrecidos al cliente. Entonces la pregunta latente era, qué pasaba con su gestión administrativa en estos restaurantes y si esta servía como herramienta para mejorar el desempeño laboral. Por ello se identificó la relación de la gestión administrativa del sector gastronómico con el desempeño laboral, luego de una amplia revisión de bibliografía se redactaron los objetivos y la hipótesis propuesta, se ha determinado la población, asimismo se ha establecido el instrumento útil para la recolección de datos necesarios.

3.6 Método de análisis de datos:

En este estudio se tomó como métodos, al estadístico descriptivo e inferencial, el método descriptivo fue útil básicamente para la elaboración de resúmenes, tablas simples y figuras; y el método inferencial sirvió para comprobar la hipótesis planteada.

3.7 Aspectos éticos:

Para el presente estudio de investigación se ha tenido en cuenta principalmente valores como el respeto a la producción científica, en el sentido de referenciar y citar adecuadamente respetando derechos de autor, además del cumplimiento con lo establecido en la RESOLUCIÓN RECTORAL N° 760-2007/UCV CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, en lo que refiere a la originalidad de las investigaciones por cumplirse con la regla de ser citadas las diversas fuentes de información de consulta correctamente, además de ceñirse a los estándares de publicaciones internacionales, como también de utilizarse en todo el documento las normas APA, cumpliendo con las prácticas de investigación, basándose en procesos que inviten a la veracidad, respeto y autenticidad de desarrollo y los resultados al seguir con los principios de ética, a continuación:

- Autonomía: Las personas que integraron esta investigación contaron con libre capacidad de elección para continuar o retirarse de la investigación.
- Competencia profesional y científica: se cumplió con los niveles de preparación necesarios para garantizar el rigor científico a lo largo de la investigación hasta el momento de su publicación.
- Integridad humana: Al ser humano se le dio especial reconocimiento por encima de todos los aspectos de intereses científicos, sin importar su

procedencia, estatus social o económico, género, cultura u otros aspectos.

- Libertad: El estudio de investigación se realizó de manera libre e independientemente de los intereses políticos, económicos, religiosos entre otros.
- Respeto a la propiedad intelectual: se respetó este derecho evitando en su totalidad o parcialidad el plagio fidedigno de las investigaciones realizadas por otros autores.
- Responsabilidad: Fue asumido todo tipo de consecuencia derivados en el proceso de investigación.

IV. RESULTADOS:

Con respecto a los resultados de los objetivos específicos.

- En el primero se buscó determinar el nivel de gestión administrativa en el sector gastronómico de la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

Tabla 1

Gestión Administrativa en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

Nivel	fi	%
Siempre	25	71.4
Algunas veces	10	28.6
Nunca	0	0.0
Total	35	100.0

Fuente: Obtenido de base de datos propios.

Nota: en la tabla anterior se observan los niveles: siempre, algunas veces y nunca; para la variable independiente, gestión administrativa, donde los encuestados marcaron la alternativa “siempre” en la mayoría de los casos, indicado por el número 25 de 35, con porcentaje de 71.4

% del 100%. Mientras que el 28.6 % marcó “algunas veces” y el 0% marcó nunca. De esta manera se determina que cuentan con un buen nivel de gestión administrativa.

Tabla 2

Niveles de las Dimensiones de la Gestión Administrativa en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	21	60.0	29	82.9	28	80.0	24	68.6
Algunas veces	11	31.4	5	14.3	6	17.1	11	31.4
Nunca	3	8.6	1	2.9	1	2.9	0	0.0
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Fuente: Datos propios recolectados para el estudio.

Nota: en la tabla anterior se observan los datos correspondientes a cada dimensión; planeación, organización, dirección y control; y los niveles con los cuales ha sido medido donde la cifra más elevada corresponde a la dimensión organización, representando el 82.9%, equivalente a 29 encuestados de los restaurantes de la urbanización San Isidro.

- En el segundo objetivo específico se buscó determinar el nivel de desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

Tabla 3

Desempeño Laboral en el Sector Gastronómico de la Urbanización SanIsidro- Trujillo 2022.

Nivel	fi	%
Siempre	0	0
Algunas veces	35	100
Nunca	0	0
Total	35	100

Fuente: Obtenido de base de datos propios.

Nota: se observa en la tabla anterior que todos los encuestados marcaron la alternativa “algunas veces”, representado por el 1005 de los encuestados.

Tabla 4

Niveles de las Dimensiones del Desempeño laboral en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

Nivel	Ambiente Laboral		Motivación		Innovación		Satisfacción Laboral	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	34	97.1	33	94.3	18	51.4	34	97.1
Algunas veces	1	2.9	2	5.7	17	48.6	1	2.9
Nunca	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Fuente: Datos recolectados para el estudio.

Nota: el cuadro anterior describe los niveles de las dimensiones del desempeño laboral, donde el 97.1% indica que está a gusto con el ambiente laboral, al igual que la satisfacción laboral con 97.15 seguido de la motivación con 94.3 % del total de los encuestados.

- En lo que respecta al objetivo general se identificó de qué manera se relacionan el desempeño laboral y gestión administrativa del sector gastronómico en la urbanización San Isidro -Trujillo 2022.

Correlaciones

			GESTION ADMINISTRATIVA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1.000	.601**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	.601**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		35	35	

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

Se observa la correlación no paramétrica, donde: PVALOR \leq 0.05 rechaza hipótesis nula- siendo la correlación altamente significativa.

V. DISCUSIÓN:

En el trabajo de investigación presentado se describen los resultados de los objetivos planteados, donde el objetivo principal general es determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral de los restaurantes de la urbanización San Isidro Trujillo 2022, además de los objetivos específicos, donde el primero es analizar el nivel de gestión administrativa en los restaurantes de la urbanización San Isidro Trujillo 2022 y el segundo objetivo específico en el que se busca analizar el nivel de desempeño laboral en los restaurantes de la urbanización San Isidro de la ciudad de Trujillo 2022. Se detalla de qué manera han sido recolectados los datos de la investigación, siendo en este caso, mediante un cuestionario aplicado a los dueños o encargados de los restaurantes de la urbanización, el cual fue validado mediante tres especialistas de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

Es importante mencionar que se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad, para ello se tomó un tamaño de muestra del 15 % del total de la muestra, donde se pudo observar que el Alfa de Cronbach es de 0.817 para la variable Gestión Administrativa y para la variable desempeño laboral 0.816. De igual manera se logró determinar el objetivo general de esta investigación en el cual se buscó determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los restaurantes de la Urbanización San Isidro Trujillo 2022. Asimismo, se logró contrastar la hipótesis planteada el valor del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.601 con un valor de significancia bilateral del 0,01, donde el Pvalor es ≤ 0.05 , aceptando la hipótesis alternativa H_1 y rechazando la hipótesis nula H_0 , determinando así una moderada relación y una altamente significativa correlación entre las variables de estudio. Se menciona en los antecedentes descritos anteriormente los hallazgos de los resultados mostrados, los cuales son corroborados por la investigación de Zavala (2020), donde busca también, determinar la relación entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la Institución educativa

Santísima Virgen de Guadalupe de las Américas de la ciudad de Lima, en el que se pudo dar a conocer que si existe relación directa de (0.800) y una correlación positiva muy fuerte entre las variables, mediante la prueba de Hipótesis del Rho de Spearman. Ambas investigaciones han sido desarrolladas bajo el enfoque cuantitativo, sin embargo, esta investigación fue ejecutada con un tamaño de muestra diferente por lo que se trató de un sector, mientras que en la investigación mencionada el estudio fue en una institución educativa. Asimismo, Urrunaga y Vargas (2020) mostraron en su investigación realizada en la Dirección General de Energía y Minas en la ciudad de Chiclayo, un hallazgo de importante consideración donde también en su objetivo general se buscó determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, en el cual su estudio demostró que existe una relación moderada entre las variables.

En lo que respecta al objetivo específico 1, el cual implicó determinar el nivel de gestión administrativa, donde, según los resultados que se muestran en la tabla 2, determinando un alto nivel de la dimensión Organización, el cual obtuvo un porcentaje de 82.9 % del 100%, asimismo la dimensión Control generó un porcentaje de 80% del 100% de los encuestados. De esta manera se identifica un alto nivel de gestión administrativa en el sector de estudio. Así también Velázquez (2020) en su investigación determinó la importancia de una buena gestión, además de que la organización y el control, específicamente juegan un rol muy importante en la institución donde realizó su estudio, se implementó un programa de capacitaciones e incentivos para ayudar a mejorar el desempeño laboral en dicha institución. Como también en dicha investigación buscó determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, demostrando que si existe una relación significativamente alta. Esto es reafirmado por Fernández, D. (2021) quien realizó su investigación en los trabajadores de la RENIEC, utilizando el método estadístico de la prueba de Pearson aplicado a las variables en cuestión, mostrando un $r = 0.834$, es decir una correlación positivamente alta, con un nivel de significancia de 0.000,

donde el nivel del valor fue menor de lo esperado ($p < 0.05$), de esta manera se rechaza la hipótesis nula formulada y se acepta la hipótesis alternativa. Dicha investigación fue realizada en la Institución educativa Andenes de Chilina, Arequipa. Se muestran datos y resultados similares a la presente investigación.

Con respecto al objetivo específico 2, el cual implica determinar el nivel de desempeño laboral, se observa un nivel de desempeño alto, en términos de porcentaje, representado por el 60 % del total de los encuestados en lo referente a los niveles de las dimensiones del desempeño laboral se pudo observar que tanto ambiente laboral como la satisfacción laboral son las que influyen principalmente para un buen desempeño laboral. En contraste, mencionan Manrique y Rodríguez (2017), en su investigación sobre el desempeño laboral, aplicado en un hospital de la ciudad de Arequipa, en el que tuvieron como objetivo principal determinar el nivel de desempeño laboral de la institución, para ello emplearon también un cuestionario aplicada al personal requerido, siendo medido mediante tres dimensiones, donde una coincide con la presente investigación, dando a notar lo importante que es la satisfacción laboral para obtener un buen desempeño de las tareas, además de sugerir un monitoreo y evaluación constante dentro de la institución con respecto al cumplimiento de logros de objetivos. Yanos, L, (2018) en su investigación realizada en una institución educativa, ubicada en el distrito de San Martín de Porres, donde también tuvo como objetivo principal determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, demostrando una relación considerablemente asertiva entre las variables. Mencionan de igual manera, Cabeza y Ponte, (2020) en su estudio realizado en la minera Jhoseph, donde tenían como objetivo de investigación identificar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral, encontrando una relación positivamente alta, además de ser una relación directamente proporcional. Identificaron también que la gestión comercial es parte fundamental para el cumplimiento de los objetivos planteados en la empresa. Asimismo, en la ciudad de Trujillo,

Marchena, (2021) quien en su estudio demostró que, si existe relación positiva y significativa entre Gestión administrativa y desempeño laboral, siendo determinado mediante la prueba de Spearman, obteniendo una correlación positivamente alta, mostrando también que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Resaltan en su investigación Cabrera y Morón, (2017) que la correcta gestión administrativa fomenta el mejor desempeño laboral, como también ayuda a mejorar la eficiencia y eficacia dentro de una organización. En su estudio buscaron determinar el nivel de relación entre la gestión administrativa con el desempeño laboral en una empresa trujillana de nombre Nassi Ingeniería & Proyectos. Tomando dimensiones similares a las utilizadas en la presente investigación, como son: planificación, organización, gestión y control, para la variable Gestión administrativa; y proceso de evaluación, motivación, innovación y satisfacción correspondiente a la variable Desempeño laboral. Para esta investigación el método utilizado ha sido factible y conciso para obtener los datos necesarios.

Dentro de lo que se destaca de la metodología utilizada, Al ser de tipo básica permitió aprovechar la practicidad de las tablas y figuras para emplear los datos, se podría decir que también, es el poder interactuar con cada uno de los miembros encargados de los restaurantes de la zona de estudio, discutiendo cada uno de los puntos del cuestionario, como instrumento de investigación e incluso más allá de ello, además de conocer el manejo de cada restaurante a la brevedad, teniendo en cuenta las palabras del encuestado con lo observado y diferido por el entorno o medio donde estaba manteniendo los niveles de ética profesional.

Dentro de los inconvenientes presentados al momento de la recolección de datos, fue que al menos el 2% de los encuestados dueños de los negocios no estuvieron presentes por lo cual se tuvo que prolongar la entrevista hasta en 2 oportunidades. Por lo demás, se recomienda el uso de la metodología utilizada.

Los hallazgos encontrados han permitido contribuir al conocimiento de posibles soluciones a la problemática observada, estos tienen relevancia social debido a que podrían servir a otros restaurantes en general, quienes a medida del día a día están pendientes tanto de la gestión de su negocio como de su desempeño laboral; y relevancia científica por que podría de igual manera, ser utilizado en otras investigaciones futuras con base y fundamento, así mismo sirviendo como instrumentos validados en lo que se refiere a la confiabilidad de los datos presentados.

VI. CONCLUSIONES:

1. En lo que corresponde al objetivo específico 1, se concluye que en los restaurantes de la urbanización San Isidro, Trujillo 2022, existe un alto nivel de gestión administrativa, en cuanto a sus dimensiones, las cuales son: organización, dirección y control, es decir que se cuenta con una buena gestión en la mayoría de los establecimientos analizados, debido a que cada trabajador era organizado correctamente para el cumplimiento de sus funciones, priorizando también la dirección, gestionando de la mejor manera posible y el control en cada uno de ellos para mantener todo como corresponde para alcanzar sus objetivos y metas trazadas.
2. Con respecto al objetivo específico 2, se demostró que en los restaurantes de la urbanización San Isidro Trujillo 2022, se evidencia, de igual manera, un nivel alto para la variable desempeño laboral, donde se evidencia que, a mayor motivación y buen clima laboral, aumentará la satisfacción laboral, mejorando el desempeño de los trabajadores, se mostró la incomodidad en algunos de los trabajadores en los locales, debido a la poca motivación por parte de algunos de los encargados de los restaurantes, hacia los trabajadores causando cierta insatisfacción laboral.
3. Con respecto al objetivo general se identificó la relación entre las variables de estudio mediante la prueba de Rho de Spearman, donde se determinó una correlación moderada y altamente significativa entre las variables.
4. Asimismo, se concluye, en cuanto a las hipótesis, la hipótesis nula es rechazada, mientras la hipótesis alternativa, se acepta debido a que, en la prueba de Spearman se obtuvo 0.601 y un nivel de significancia bilateral del 0,01, donde el valor es ≤ 0.5 .
5. Para determinar la confiabilidad de los datos de la investigación, se utilizó el alfa de Cronbach, tomando una muestra del 15% del total, donde se obtuvo una confiabilidad de 0.817 para la variable gestión administrativa y 0.816 para la variable desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES:

- Recomendación para los gerentes generales o dueños de cada uno de los restaurantes analizados, incrementar programas de capacitación o retroalimentación hacia los trabajadores encargados de velar por el bienestar del personal a su cargo para lograr un mejor desempeño laboral.
- Como sugerencia para los trabajadores de los locales, hacer conocer sus inquietudes o inconvenientes a sus jefes, con el mayor respeto posible, para interactuar y resolver cualquier tipo de discrepancia en el entorno laboral, aclarando dudas, escuchando consejos o brindando alguna sugerencia que sea para mejorar el ambiente laboral.
- Para los jefes de los restaurantes de la urbanización San Isidro de la ciudad de Trujillo, se recomienda brindar un espacio de su tiempo para enfocarse en estos pequeños detalles antes mencionados, de lo contrario se genera un ambiente laboral inestable, generando molestias tanto en el personal como en los clientes por la atención brindada.
- Se sugiere a los jefes de los restaurantes estudiados ofrecer capacitaciones o charlas e incluso incentivos cada cierto tiempo motivando al personal a integrarse a la organización con el compromiso de trabajar bajo un mismo objetivo de crecimiento laboral, como emocional, generando la satisfacción laboral deseada, con eficiencia y eficacia, mejorando su desempeño.
- Con respecto a la metodología utilizada en esta investigación, se recomienda su uso, a ser de tipo básica, favorece la practicidad, tanto para la recolección de los datos requeridos como para trabajar con la información recolectada.
- En lo que respecta al área académica, se sugiere abordar más investigaciones acerca del presente tema de estudio, debido a la importancia de este sector tomado para la investigación, puesto que son negocios que aportan día a día a la salud, al bienestar, crecimiento y desarrollo de la comunidad, además de las innovaciones que surgen con el pasar de los años con respecto a la tecnología que se vaya a emplear, las formas de manejar o gestionar una empresa del sector gastronómico entre otras cosas.

REFERENCIAS:

- Aguilar, M. (2018) Gestión de mercado como insumo para el diseño de una alternativa de negocio en la ciudad de Bagua Grande, 2018. *Repositorio Institucional*.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/1941>
- Aguilar, (2021) Control interno y gestión de las cuentas por cobrar en hoteles de primera clase, del distrito de Miraflores – 2019. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81799/Aguilar_BAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arenas, F. y Lindoro, G. (2020) El impacto de la gestión de costos de los inventarios en la rentabilidad de los restaurantes de comida criolla en el distrito de Surquillo durante el año 2018. *Repositorio Universidad Privada de Ciencias Aplicadas*.
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652520>
- Agurto, J. (2020) Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, 2020. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49848/Agurto_MJM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). Introducción a metodología de la investigación. *Retrieved from*.
3a.ed.
<https://ebookcentral.proquest.com>
- Balla y López. (2018) El control interno de la gestión administrativa de las empresas del Ecuador. *Universidad Estatal de Milagro*.
<https://es.scribd.com/document/524297367/EL-CONTROL-INTERNO-EN-LA-GESTION-ADMINISTRATIVA-DE-LAS-EMPRESAS-DEL-ECUADOR>

Cabrera y Morón, (2017). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Nassi Ingeniería & proyectos SAC, Trujillo, 2016. *Repositorio de la Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13268>

Calderón, R (2021) “Análisis de la gestión administrativa en una empresa constructora del distrito de Trujillo - 2021”. *Repositorio Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29429/Calderon%20Roncal%20Robin%20Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castaño, M. (2013) Modelo de gestión administrativa para el restaurante Charly granada en la ciudad de Cali. *Universidad Autónoma de Occidente*. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/4839/TAD01258.pdf?sequence=1>

Cazar, G. (2017) Análisis de los procesos de la gestión administrativa del restaurante “la cocina de leña” situado en la parroquia de Nayón y elaboración de una propuesta plan estratégico en el año 2017. *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador*. <file:///C:/Users/carol/Downloads/TRABAJO%20DE%20TITULACION%20DE%20GRADO-%20INGENIERIA%20EN%20GESTION%20HOTELERA%20GABRIELA%20CAZAR.pdf>

Comas et, al. (2018) Liderazgo y administración en la pequeña y mediana empresa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 64, (1). <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/586/1154>

- Coque, D. (2016) La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa mega micro s.a. de la ciudad de Ambato. *Repositorio Universidad Técnica de Ambato*.
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22863/1/T3604M.pdf>
- Fernández, D. (2021) Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Revista de la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial*. 3(1).
<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Flores, (2020) La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería sanpedrito de la ciudad de Riobamba. *Universidad Nacional de Chimborazo*.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>
- Hernández, Cardona y Del Rio. (2017) Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Revista Scielo*. 28, (5).
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Hoyos, (2022) Gestión directiva según la percepción docente de la Institución Educativa Juan Manuel Iturregui, Lambayeque. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85053/Hoyos_AJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López - Martínez, et al. (2021) Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista Facultad de Medicina Humana*. 21, (2). 316-325.
<http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308->

[05312021000200316&script=sci_abstract](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44478/B_Lujan_TDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Luján, Y. (2018) Gestión Administrativa y su incidencia en la calidad de los servicios ofrecidos de la Clínica San Luis, Trujillo 2017. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44478/B_Lujan_TDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llanos, L. (2018) Gestión administrativa y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local N°02, distrito San Martín de Porres – 2018. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24955>

Miñano, (2019) Gestión administrativa de dispositivos médicos en la percepción de la calidad de servicio de cambios del Registro Sanitario de Digemid. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38099/Mi%C3%B1ano_MRH.pdf

Marchena, (2021) Gestión administrativa y el desempeño del empleado público del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Trujillo 2020. *Repositorio Institucional digital*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59060>

Manrique y Rodríguez, (2017) Desempeño laboral en enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. *Registro Nacional de Trabajos de Investigación*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf>

Mendoza, (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio*

de las Ciencias, 3(2), 947-964.

<file:///C:/Users/carol/Downloads/Dialnet->

<ImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898.pdf>

Mendoza, Z. (2019) El control de costos y gastos en los restaurantes y su incidencia en la rentabilidad de la empresa anticuchos del Perú S.A.C. – “panchita” Lima metropolitana año 2018. *Repositorio Universidad Ricardo Palma*.
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2288/CONT_T030_4550_9792_T%20%20%20MENDOZA%20ALCOSER%20Z%27SERGIO.pdf

Merino, R. (2017) Gestión administrativa y su efecto en la rentabilidad financiera de la empresa comercial El trébol S.A.C. *Biblioteca digital – Dirección de sistemas de informática y comunicación*.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12386/Merino%20Tapia%20Rafael%20Domingo.pdf?sequence=1>

Morelos, Fontalvo, y Vergara, (2011) Diseño de un sistema de gestión de la calidad para los programas de ingeniería industrial de la ciudad de Barranquilla con base en la norma ISO 9001 y los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). *Omnia*, 17(1), 111-124. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73718406008.pdf>

Panchana, (2019). El desempeño laboral y la gestión administrativa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS en la provincia de Santa Elena, año 2018. *Universidad Estatal Península de Santa Elena*.
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4902?show=full&locale-attribute=es>

Pando, (2019) Influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicio al usuario externo en el hospital de Essalud, Cajamarca 2019. *Repositorio Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel*.

http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1043/TESIS_revisa_do-Empastado.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pashanasi et, al. (2021) Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista Scielo Perú*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

Parra, B. (2017) Gestión administrativa e implementación de las TICS en el Instituto María Rosario Araoz Pinto, San Miguel, 2016. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9058/Parra_RB_l.pdf?sequence=1

Quesquén, J. (2020) Toma de decisiones y rentabilidad en las empresas del sector automotriz, Los Olivos 2019. *Repositorio Universidad Cesar Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59852?show=full&locale-attribute=es>

Ramos, M. (2020) Gestión administrativa para optimizar la rentabilidad de una empresa comercial, Lima 2019. *Repositorio Wiener*.
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4227/T061_47_141776_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roque, (2016) Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial “San Martín” – Chiclayo.
Repositorio Universidad Señor de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2708/TESIS%20ARNOLD%20ROQUE.pdf?sequence=1>

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019) Work performance of teachers at ITSA University

Institution.

Revista

Ean.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079

Rodríguez, L. (2017) El clima organizacional y el desempeño laboral como herramientas para el éxito empresarial. *Repositorio Unimilitar Nueva Granada*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16914/Rodr%C3%ADguezRozoLizethAlexandra2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Sabogal y Vargas, (2017) Gestión administrativa para el fortalecimiento del Programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia. *Repositorio Universidad Libre*.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11778>

Tejada, (2019) Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la empresa SCI en el área de Contact center de Lince – 2017. *Repositorio Universidad Autónoma del Perú*.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/828/Tejada%20Quispe%2C%20Maria%20Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas y Flores, (2019) Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians. *Investigación Bibliotecológica*. 33 (79).
<http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Vargas, (2018). Impactos ambientales del sistema de gestión energética en la empresa energy & palma S.A., *Repositorio Digital, Universidad Técnica Estatal de Quevedo*.
<https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/5035>

Zavala, (2020) Gestión administrativa y desempeño laboral en la I.E. Santísima Virgen de Guadalupe de Las Américas, Lima-2019. *Repositorio Institucional UPN*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27000?show=full&locale-attribute=es>

ANEXOS:

1. Tablas y figuras

Tabla 1
Gestión Administrativa en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

Nivel	fi	%
Siempre	25	71.4
Algunas veces	10	28.6
Nunca	0	0.0
	35	100.0

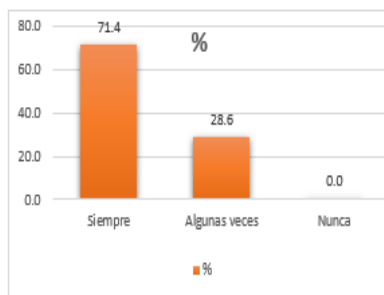


Figura 1: Gestión Administrativa
Fuente: Datos obtenidos de la tabla 1

Tabla 2
Niveles de las Dimensiones de la Gestión Administrativa en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	21	60.0	29	82.9	28	80.0	24	68.6
Algunas veces	11	31.4	5	14.3	6	17.1	11	31.4
Nunca	3	8.6	1	2.9	1	2.9	0	0.0
	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Fuente: Datos recolectados para el estudio.

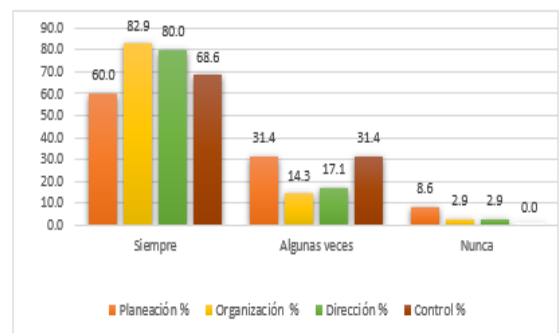


Figura 2: Niveles de las Dimensiones de la Gestión Administrativa
Fuente: Datos obtenidos de la tabla 2

Tabla 3
Desempeño Laboral en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

Nivel	fi	%
Siempre	0	0.0
Algunas veces	35	100.0
Nunca	0	0.0
	35	100.0

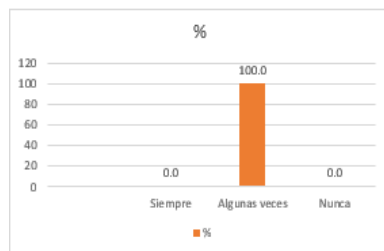


Figura 3: Desempeño Laboral
Fuente: Datos obtenidos de la tabla 3

Tabla 4
Niveles de las Dimensiones de la Gestión Administrativa en el Sector Gastronómico de la Urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

Nivel	Ambiente laboral		Motivación		Innovación		Satisfacción Laboral	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	34	97.1	33	94.3	18	51.4	34	97.1
Medio	1	2.9	2	5.7	17	48.6	1	2.9
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Fuente: Datos recolectados para el estudio.

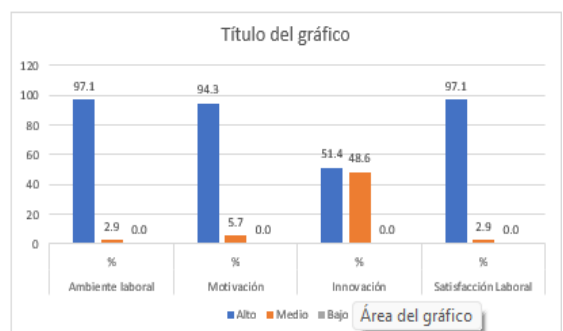


Figura 2: Niveles de las Dimensiones del Desempeño Laboral
Fuente: Datos obtenidos de la tabla 4

2. Base de Datos

GESTION ADMINISTRATIVA																										
PLANEACION							ORGANIZACION				DIRECCION				CONTROL											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10		P11	P12	P13		P14	P15	P16							
1	3	4	4	2	5	1	5	24	algunas veces	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	4	14	siempre	68	siempre
2	5	5	5	4	4	3	5	31	siempre	5	5	5	15	siempre	4	5	5	14	siempre	5	5	4	14	siempre	74	siempre
3	1	1	1	1	1	3	3	11	nunca	4	4	4	12	siempre	4	3	4	11	algunas veces	5	3	1	9	algunas veces	43	algunas veces
4	3	4	4	4	4	2	2	23	algunas veces	2	5	3	10	algunas veces	5	3	5	13	siempre	5	4	3	12	siempre	58	algunas veces
5	4	5	3	3	3	2	3	23	algunas veces	3	3	3	9	algunas veces	4	4	4	12	siempre	5	5	4	14	siempre	58	algunas veces
6	5	5	5	3	5	5	5	33	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	78	siempre
7	1	1	5	5	5	5	5	27	siempre	5	5	4	14	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	4	14	siempre	70	siempre
8	5	5	5	3	5	3	3	29	siempre	5	5	4	14	siempre	5	5	5	15	siempre	5	4	4	13	siempre	71	siempre
9	5	5	3	3	3	5	3	27	siempre	5	4	5	14	siempre	5	4	5	14	siempre	4	5	1	10	algunas veces	65	siempre
10	5	5	5	5	5	5	4	34	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	4	14	siempre	78	siempre
11	5	4	5	5	3	2	5	29	siempre	4	4	4	12	siempre	4	2	3	9	algunas veces	5	3	3	11	algunas veces	61	siempre
12	5	5	5	1	4	1	1	22	algunas veces	1	1	5	7	nunca	1	5	5	11	algunas veces	5	5	1	11	algunas veces	51	algunas veces
13	5	3	3	4	5	3	4	27	siempre	4	4	4	12	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	4	14	siempre	68	siempre
14	5	5	5	4	5	3	4	31	siempre	5	4	4	13	siempre	5	4	4	13	siempre	5	4	2	11	algunas veces	68	siempre
15	5	5	5	3	4	1	1	24	algunas veces	5	5	5	15	siempre	5	1	1	7	nunca	5	5	1	11	algunas veces	57	algunas veces
16	5	4	4	4	5	3	4	29	siempre	4	5	4	13	siempre	5	4	5	14	siempre	4	5	3	12	siempre	68	siempre
17	5	5	5	5	5	3	3	31	siempre	4	5	4	13	siempre	4	5	4	13	siempre	5	5	3	13	siempre	70	siempre
18	3	3	4	1	1	1	1	14	nunca	5	5	5	15	siempre	4	5	5	14	siempre	4	4	3	11	algunas veces	54	algunas veces
19	5	5	5	3	4	5	3	30	siempre	5	5	5	15	siempre	4	4	5	13	siempre	4	4	3	11	algunas veces	69	siempre
20	5	5	5	3	3	5	5	31	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	76	siempre
21	1	1	3	3	4	4	3	19	algunas veces	5	5	5	15	siempre	5	5	4	14	siempre	4	4	2	10	algunas veces	58	algunas veces
22	1	2	1	1	3	1	1	10	nunca	1	5	3	9	algunas veces	3	2	4	9	algunas veces	5	4	3	12	siempre	40	algunas veces
23	3	3	4	4	4	3	4	25	algunas veces	4	4	4	12	siempre	4	4	4	12	siempre	5	5	4	14	siempre	63	siempre
24	5	5	5	5	1	1	1	23	algunas veces	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	68	siempre
25	2	2	5	5	5	4	1	24	algunas veces	5	2	5	12	siempre	5	5	3	13	siempre	5	5	1	11	algunas veces	60	siempre
26	3	3	2	4	5	5	2	24	algunas veces	4	5	5	14	siempre	5	4	4	13	siempre	5	5	3	13	siempre	64	siempre
27	4	5	5	3	5	4	4	30	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	75	siempre
28	4	4	4	4	4	4	4	28	siempre	4	5	3	12	siempre	3	3	3	9	algunas veces	3	3	3	9	algunas veces	58	algunas veces
29	5	5	4	2	5	4	4	29	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	15	siempre	74	siempre
30	5	5	5	5	5	5	5	35	siempre	5	3	5	13	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	3	13	siempre	76	siempre
31	4	4	4	3	5	4	5	29	siempre	5	4	4	13	siempre	4	4	4	12	siempre	5	4	3	12	siempre	66	siempre
32	5	5	5	5	4	5	5	34	siempre	4	3	3	10	algunas veces	4	4	4	12	siempre	5	4	4	13	siempre	63	siempre
33	5	4	4	4	5	5	5	32	siempre	4	4	4	12	siempre	5	5	4	14	siempre	4	4	4	12	siempre	70	siempre
34	2	2	2	4	4	3	4	21	algunas veces	4	3	4	11	algunas veces	4	3	3	10	algunas veces	4	4	4	12	siempre	54	algunas veces
35	4	4	4	3	5	4	4	28	siempre	5	3	4	12	siempre	4	4	4	12	siempre	4	4	4	12	siempre	64	siempre

Baremo

Planeación

Max 35

Min 7

Rango 28

Amplitud 9

Siempre	35
Algunas veces	26
Nunca	16

Organización

Max 15

Min 3

Rango 12

Amplitud 4

Siempre	15
Algunas veces	11
Nunca	7

Dirección y control

Max 15

Min 3

Rango 12

Amplitud 4

Siempre	15
Algunas veces	11
Nunca	7

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Max 80

Min 16

Rango 64

Amplitud 21

Siempre	80
Algunas veces	59
Nunca	37

DESEMPEÑO LABORAL																						
AMBIENTE LABORAL					MOTIVACIÓN					INNOVACIÓN					SATISFACCIÓN LABORAL							
	P1	P2	P3	P4		P5		P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12							
1	5	4	5	5	19	siempre	5	5	siempre	5	5	5	15	siempre	5	5	5	5	20	siempre	59	algunas veces
2	4	5	5	5	19	siempre	5	5	siempre	4	4	5	13	siempre	5	5	5	5	20	siempre	57	algunas veces
3	3	4	4	4	15	siempre	5	5	siempre	4	3	1	8	algunas veces	4	4	4	4	16	siempre	44	algunas veces
4	4	4	4	4	16	siempre	5	5	siempre	5	3	3	11	algunas veces	5	5	4	5	19	siempre	51	algunas veces
5	3	4	5	4	16	siempre	4	4	siempre	3	3	4	10	algunas veces	4	3	4	4	15	siempre	45	algunas veces
6	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	4	5	5	14	siempre	5	5	5	5	20	siempre	59	algunas veces
7	5	5	5	4	19	siempre	5	5	siempre	5	5	4	14	siempre	5	4	4	4	17	siempre	55	algunas veces
8	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	4	5	4	13	siempre	5	4	5	5	19	siempre	57	algunas veces
9	4	4	5	5	18	siempre	5	5	siempre	5	3	4	12	siempre	5	4	5	5	19	siempre	54	algunas veces
10	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	5	5	4	14	siempre	5	5	5	5	20	siempre	59	algunas veces
11	2	5	3	5	15	siempre	5	5	siempre	3	3	3	9	algunas veces	4	3	4	4	15	siempre	44	algunas veces
12	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	5	1	5	11	algunas veces	5	5	5	5	20	siempre	56	algunas veces
13	4	3	5	4	16	siempre	4	4	siempre	3	3	4	10	algunas veces	4	4	4	4	16	siempre	46	algunas veces
14	4	5	4	4	17	siempre	5	5	siempre	3	3	5	11	algunas veces	3	2	5	4	14	siempre	47	algunas veces
15	5	5	4	3	17	siempre	4	4	siempre	5	5	5	15	siempre	4	5	5	1	15	siempre	51	algunas veces
16	4	5	5	4	18	siempre	5	5	siempre	4	4	3	11	algunas veces	4	5	4	5	18	siempre	52	algunas veces
17	4	4	4	5	17	siempre	5	5	siempre	4	4	3	11	algunas veces	5	4	3	4	16	siempre	49	algunas veces
18	4	4	5	3	16	siempre	5	5	siempre	5	5	3	13	siempre	5	5	4	5	19	siempre	53	algunas veces
19	4	4	5	4	17	siempre	5	5	siempre	4	4	4	12	siempre	4	4	5	4	17	siempre	51	algunas veces
#	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	5	4	5	14	siempre	5	5	5	5	20	siempre	59	algunas veces
21	3	4	5	4	16	siempre	5	5	siempre	5	4	4	13	siempre	5	5	4	5	19	siempre	53	algunas veces
#	4	4	5	4	17	siempre	4	4	siempre	4	3	3	10	algunas veces	4	4	4	4	16	siempre	47	algunas veces
#	4	5	5	5	19	siempre	5	5	siempre	5	4	3	12	siempre	5	4	4	4	17	siempre	53	algunas veces
#	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	5	1	5	11	algunas veces	5	5	5	5	20	siempre	56	algunas veces
#	4	4	5	5	18	siempre	5	5	siempre	5	3	3	11	algunas veces	5	5	5	4	19	siempre	53	algunas veces
#	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	5	5	4	14	siempre	5	4	4	4	17	siempre	56	algunas veces
#	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	5	4	2	11	algunas veces	5	5	5	5	20	siempre	56	algunas veces
#	4	4	4	4	16	siempre	4	4	siempre	5	4	4	13	siempre	5	5	5	5	20	siempre	53	algunas veces
#	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	5	5	4	14	siempre	5	5	5	5	20	siempre	59	algunas veces
#	5	5	5	5	20	siempre	5	5	siempre	5	5	4	14	siempre	5	4	4	5	18	siempre	57	algunas veces
37	4	4	5	4	17	siempre	5	5	siempre	4	3	3	10	algunas veces	5	4	4	4	17	siempre	49	algunas veces
#	4	4	4	5	17	siempre	4	4	siempre	5	3	3	11	algunas veces	3	4	3	4	14	siempre	46	algunas veces
#	5	5	5	4	19	siempre	4	4	siempre	4	5	4	13	siempre	5	5	5	4	19	siempre	55	algunas veces
#	4	4	5	3	16	siempre	3	3	algunas veces	4	4	3	11	algunas veces	4	4	4	4	16	siempre	46	algunas veces
#	4	3	4	3	14	algunas	3	3	algunas veces	3	4	4	11	algunas veces	4	5	3	4	16	algunas veces	44	algunas veces

Baremo

Ambiente Laboral

Max 20

Min 4

Rango 16

Amplitud 5.3

Siempre	20
Algunas veces	14.7
Nunca	9.3

Motivación

Max 5

Min 1

Rango 4

Amplitud 1.3

Siempre	5
Algunas veces	3.7
Nunca	2.3

Innovación

Max 15
Min 3
Rango 12
Amplitud 4.0

Siempre	15
Algunas veces	11.0
Nunca	7.0

Satisfacción Laboral

Max 20
Min 4
Rango 16
Amplitud 5.3

Siempre	20
Algunas veces	14.7
Nunca	9.3

DESEMPEÑO LABORAL

Max 60
Min 12
Rango 48
Amplitud 16.0

Siempre	60
Algunas veces	44.0
Nunca	28.0

3. Matriz de consistencia.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN MUESTRA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relacionan la gestión administrativa y el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Identificar de qué manera se relacionan la gestión administrativa con el desempeño laboral del sector gastronómico en la urbanización San Isidro - Trujillo 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de gestión administrativa en el sector gastronómico de la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.</p> <p>Determinar el nivel de desempeño laboral en el sector gastronómico de la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>HIPOTESIS (Hi)</p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.</p> <p>HIPOTESIS (0)</p> <p>No existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel de estructura organizativa. Establecer planes y objetivos. Nivel de ética profesional. Establecer sus funciones. Logro de objetivos y Motivación. Orientación. Lograr las metas trazadas. Nivel de compromiso. <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ambiente Laboral Relaciones Interpersonales Recursos. Teoría de la Fijación de Metas. Nivel de Competitividad de los Colaboradores. Generación de Nuevas Ideas. Trabajo en equipo. Compromiso con el trabajo. Satisfacción Laboral. 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>El tipo de investigación es aplicada. El nivel es transversal correlacional.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño de la investigación es no experimental, se determinará la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del sector gastronómico de los últimos años.</p>	<p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> Los restaurantes de la urbanización San Isidro-Trujillo <p>Muestra:</p> <p>N = 35 restaurantes</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario <p>Estadística:</p> <ul style="list-style-type: none"> Datos cuantitativos

Fuente: Elaboración propia.

4. Tabla de operacionalización de variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Mendoza, (2017), define a la gestión administrativa como aquella que orienta específicamente al logro de objetivos, mediante 4 características relevantes: planeación, organización, dirección y control. Además de manifestarse con carácter sistémico.	La encuesta medirá el nivel de gestión administrativa en los restaurantes de la urbanización San Isidro - Trujillo. Será medido por 4 dimensiones: planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Nivel de estructura organizativa Planes y objetivos.	Ordinal
			Organización	Nivel de ética profesional. Establecer sus funciones.	
			Dirección	Logro de objetivos y motivación. Orientación	
			Control	Logro de metas trazadas. Nivel de compromiso	
Desempeño Laboral	Dvicente, (1994), citado por Rodríguez, (2017) define al desempeño laboral como el conjunto de acciones que aportan positiva o negativamente al nivel de metas alcanzadas en un determinado tiempo	La encuesta medirá el nivel de desempeño laboral en los restaurantes de la urbanización San Isidro Trujillo, el cual será medido por 4 dimensiones: Ambiente laboral,	Ambiente	Estructura interna	
			Laboral	Relaciones interpersonales Recursos	
			Motivación	Teoría de la fijación de metas	
			Innovación	Nivel de competitividad de los colaboradores Generación de nuevas ideas	
			Satisfacción	Trabajo en equipo	

dentro de la empresa.	motivación, satisfacción.	innovación	yCompromiso con el trabajo
			Satisfacción laboral

Fuente: Elaboración propia

5. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Identificar de qué manera se relacionan la gestión administrativa con el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla a los correos: kperezd97@ucvvirtual.edu.pe

Instrucciones: Lea con atención y seleccione una alternativa, marcando con un aspa en la casilla numera según su criterio.

Según Likert, la escala a utilizar es la siguiente:

Escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) Algunas veces; (4) La mayoría de veces; (5) Siempre

Variable: Gestión Administrativa.



Dimensiones	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Planeación	1	¿Su negocio utiliza misión y visión?					
	2	¿Se siente usted comprometido con su misión y visión?					
	3	¿Su negocio usa estrategias que lo lleven al cumplimiento de objetivos?					
	4	¿Las estrategias utilizadas antes de pandemia le han sido favorables?					
	5	¿Ha modificado sus estrategias después de pandemia?					
	6	¿Utiliza cronogramas para realizar actividades estratégicas?					
	7	¿Implementa programas digitales para el cumplimiento de sus actividades?					
Organización	8	¿El personal conoce sus áreas y funciones?					
	9	¿El personal cumple sus funciones específicas?					
	10	¿La comunicación entre las áreas es efectiva?					

Dirección	11	¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones para mejorar el rendimiento?					
	12	¿Siente que se acepta y se escucha sus opiniones y sugerencias?					
	13	¿La información que recibo es clara, útil e importante?					
Control	14	¿El negocio realiza control de calidad de alimentos?					
	15	¿Se supervisa el control de cumplimiento de actividades?					
	16	¿El negocio realiza capacitaciones?					

Variable: Desempeño Laboral.

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3	4	5
AMBIENTE LABORAL	1	¿Considera usted que la estructura interna es la adecuada?					
	2	¿El espacio del local le permite cumplir sus tareas establecidas?					
	3	¿Existe una relación de respeto y consideración en el restaurant?					
	4	¿Considera que su negocio cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones?					
MOTIVACION	5	¿La motivación influye en el desempeño de sus tareas?					
INNOVACION	6	¿Considera usted que su personal está realmente capacitado para las funciones que realiza??					
	7	¿Utiliza métodos para captación de clientes?					
	8	¿En su negocio integran constantemente recetas nuevas?					
SATISFACCION LABORAL	9	¿Existe cooperación entre los trabajadores?					
	10	¿Considera que el personal está comprometido con su trabajo?					
	11	¿La labor que usted realiza cumple con sus expectativas?					
	12	¿Percibe la satisfacción y entusiasmo en sus compañeros de trabajo?					

Fuente: Elaboración propia

6. Fichas de validación de datos.

FICHA 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral del Sector Gastronómico en la urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO



VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
								Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	Estructura organizativa	1. ¿Su negocio cuenta con misión y visión?					X		X		X		X		
			2. ¿Se siente comprometido con su misión y visión?					X		X		X		X		Tendría que ver alguna relación con la primera ¿Que pasa si no tiene misión y visión?
		Planes y objetivos	3. ¿Su negocio usa estrategias que lo lleven al cumplimiento de objetivos?					X		X		X		X		
			4. ¿Las estrategias de negocio utilizadas antes de la pandemia le han sido favorables?					X		X		X		X		
			5. ¿Ha modificado sus estrategias después de la pandemia?					X		X		X		X		
				6. ¿Utiliza cronogramas para elaborar sus actividades?					X		X		X		X	
	ORGANIZACIÓN	Nivel de ética		7. ¿Su negocio cumple con principios de ética?					X		X		X		X	
		Establecer funciones		8. ¿El personal conoce sus áreas y funciones?					X		X		X		X	
				9. ¿El personal cumple las funciones que corresponden a su puesto?					X		X		X		X	
	DIRECCIÓN	Logro de objetivos y motivación		10. ¿La comunicación entre las áreas se da de manera efectiva?					X		X		X		X	
				11. ¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones para mejorar el rendimiento laboral?					X		X		X		X	
		Orientación		12. ¿Siente que se aceptan y escuchan sus opiniones y sugerencias?					X		X		X		X	
		Logro de metas trazadas		13. ¿La información que recibe es clara, útil e importante para el logro de metas trazadas?					X		X		X		X	
	CONTROL	Nivel de compromiso		14. ¿El negocio realiza control de calidad de alimentos adecuadamente?					X		X		X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO: Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral del Sector Gastronómico en la urbanización San Isidro- Trujillo 2022. - NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	MAYORÍA DE VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre el indicador y los ítems			
									SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	AMBIENTE LABORAL	ESTRUCTURA INTERNA	1. ¿Considera usted que la estructura interna de su negocio es la adecuada?						X	X	X	X		
			2. ¿El espacio del local permite a los trabajadores cumplir con sus tareas establecidas?						X	X	X	X		
		RELACIONES INTERPERSONALES	3. ¿Existe una relación de respeto y consideración entre los trabajadores en el restaurante?						X	X	X	X		
		RECURSOS	4. ¿Considera que su negocio cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones?						X	X	X	X		
	MOTIVACIÓN	TEORÍA DE LA FIJACIÓN DE METAS	5. ¿La motivación de los trabajadores influye en el desempeño de sus tareas?						X	X	X	X		
	INNOVACIÓN	NIVEL DE COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES	6. ¿Considera usted que el personal de su negocio está						X	X	X	X		
SATISFACCIÓN	GENERACIÓN DE NUEVAS IDEAS		realmente capacitado para las funciones que realiza??											
			7. ¿Utiliza métodos para captación de clientes?						X	X	X	X		
	Satisfacción Laboral	TRABAJO EN EQUIPO		8. ¿En su negocio integran constantemente recetas nuevas?						X	X	X	X	
				9. ¿Existe cooperación entre los trabajadores de su negocio?						X	X	X	X	
		Satisfacción Laboral		10. ¿Considera que el personal a su cargo está comprometido con su trabajo?						X	X	X	X	
				11. ¿Considera que la labor que realiza su personal cumple con todas las expectativas??						X	X	X	X	
			12. ¿Percibe en su negocio un adecuado clima laboral?						X	X	X	X		



Mg. Victor Hugo Bazán Silva
DNI N° 18132936

5. RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Identificar de qué manera se relacionan la gestión administrativa con el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

DIRIGIDO A: Los restaurantes de la urb. San Isidro. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Bazán Silva
VÍCTOR HUGO GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestro
en Ciencias
Económicas



DNI N° 18132936

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

FICHA 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral del Sector Gastronómico en la urbanización San Isidro- Trujillo 2022. - NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				N U N C A	C A S I N U N C C A	A L G U N S V E C E S	M A Y O R I A D E V E C E S	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
DESEMPEÑO LABORAL	AMBIENTE LABORAL	ESTRUCTURA INTERNA	1. ¿Considera usted que la estructura interna de su negocio es la adecuada?						X		X		X		X		Complicada para algunos, pues no entendería lo de "estructura interna"		
			2. ¿El espacio del local permite a los trabajadores cumplir con sus tareas establecidas?						X		X		X		X				
		RELACIONES INTERPERSONALES	3. ¿Existe una relación de respeto y consideración entre los trabajadores en el restaurante?							X		X		X		X			
		RECURSOS	4. ¿Considera que su negocio cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones?							X		X		X		X			
	MOTIVACIÓN	TEORÍA DE LA FIJACIÓN DE METAS	5. ¿La motivación de los trabajadores influye en el desempeño de sus tareas?							X		X		X		X			
	INNOVACIÓN	NIVEL DE COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES	6. ¿Considera usted que el personal de su negocio está realmente capacitado para las funciones que realiza??								X		X		X			X	
			7. ¿Utiliza métodos para captación de clientes?								X		X		X			X	
	SATISFACCIÓN	GENERACIÓN DE NUEVAS IDEAS	8. ¿En su negocio integran constantemente recetas nuevas?							X		X		X		X			
			9. ¿Existe cooperación entre los trabajadores de su negocio?							X		X		X		X			
		TRABAJO EN EQUIPO	10. ¿Considera que el personal a su cargo está comprometido con su trabajo?							X		X		X		X			
		COMPROMISO CON EL TRABAJO	11. ¿Considera que la labor que realiza su personal cumple con todas las expectativas??							X		X		X		X			
		SATISFACCIÓN LABORAL	12. ¿ <u>Percebe</u> en su negocio un adecuado clima laboral?								X		X		X			X	


 Mg. Miguel Ángel G. Otoya Arrese
 DNI N.º 18084048

6. RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Identificar de qué manera se relacionan la gestión administrativa con el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

DIRIGIDO A: Los restaurantes de la urb. San Isidro. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

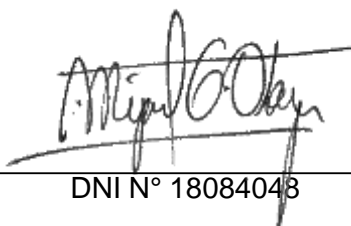
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : G. OTOYA

ARRESE, MIGUELÁNGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGÍSTER

EN

ADMINISTRACIÓN



DNI N° 18084048

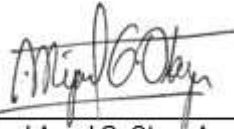
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral del Sector Gastronómico en la urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	Estructura organizativa	1. ¿Su negocio cuenta con misión y visión?						X		X		X		X		
			2. ¿Se siente comprometido con su misión y visión?						X		X		X		X		Tendría que ver alguna relación con la primera ¿Qué pasa si no tiene misión y visión?
		Planes y objetivos	3. ¿Su negocio usa estrategias que lo lleven al cumplimiento de objetivos?						X		X		X		X		
			4. ¿Las estrategias de negocio utilizadas antes de la pandemia le han sido favorables?						X		X		X		X		
			5. ¿Ha modificado sus estrategias después de la pandemia?						X		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN	Nivel de ética	6. ¿Utiliza cronogramas para elaborar sus actividades?						X		X		X		X		
			7. ¿Su negocio cumple con principios de ética?						X		X		X		X		
		Establecer funciones	8. ¿El personal conoce sus áreas y funciones?						X		X		X		X		
			9. ¿El personal cumple las funciones que corresponden a su puesto?						X		X		X		X		
	DIRECCIÓN	Logro de objetivos y motivación	10. ¿La comunicación entre las áreas se da de manera efectiva?						X		X		X		X		
			11. ¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones para mejorar el rendimiento laboral?						X		X		X		X		
		Orientación	12. ¿Siente que se aceptan y escuchan sus opiniones y sugerencias?						X		X		X		X		Especificar ¿por parte de quién?
			13. ¿La información que recibe es clara, útil e importante para el logro de metas trazadas?						X		X		X		X		
	CONTROL	Nivel de compromiso	14. ¿El negocio realiza control de calidad de alimentos adecuadamente?						X		X		X		X		
			15. ¿Se supervisa el control de cumplimiento de actividades de manera correcta?						X		X		X		X		En las preguntas 14 y 15 se están considerando al jefe como juez y parte
			16. ¿El negocio realiza capacitaciones a su personal?						X		X		X		X		



Mg. Miguel Angel G. Otoyá Arrese
DNI N° 18084048

7. RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Identificar de qué manera se relacionan la gestión administrativa con el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

DIRIGIDO A: Los restaurantes de la urb. San Isidro. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

: G. OTOYA

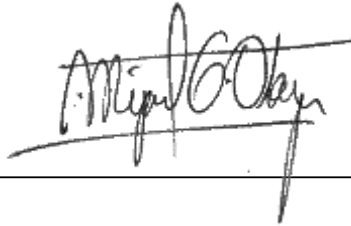
ARRESE, MIGUELANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: MAGÍSTER

EN

ADMINISTRACIÓN



DNI N° 18084048

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

FICHA 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral del Sector Gastronómico en la urbanización San Isidro- Trujillo 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	Estructura organizativa	1. ¿Su negocio cuenta con misión y visión?						X		X		X		X		
			2. ¿Se siente comprometido con su misión y visión?						X		X		X		X		
		Planes y objetivos	3. ¿Su negocio usa estrategias que lo lleven al cumplimiento de objetivos?						X		X		X		X		
			4. ¿Las estrategias de negocio utilizadas antes de la pandemia le han sido favorables?						X		X		X		X		
			5. ¿Ha modificado sus estrategias después de la pandemia?						X		X		X		X		
			6. ¿Utiliza cronogramas para elaborar sus actividades?						X		X		X		X		
ORGANIZACIÓN	Nivel de ética		7. ¿Su negocio cumple con principios de ética?						X		X		X		X		
		Establecer funciones	8. ¿El personal conoce sus áreas y funciones?						X		X		X		X		
	9. ¿El personal cumple las funciones que corresponden a su puesto?							X		X		X		X			
DIRECCIÓN	Logro de objetivos y motivación		10. ¿La comunicación entre las áreas se da de manera efectiva?						X		X		X		X		
			11. ¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones para mejorar el rendimiento laboral?						X		X		X		X		
	Orientación	12. ¿Siente que se aceptan y escuchan sus opiniones y sugerencias?						X		X		X		X			
	Logro de metas trazadas		13. ¿La información que recibe es clara, útil e importante para el logro de metas trazadas?						X		X		X		X		
CONTROL	Nivel de compromiso		14. ¿El negocio realiza control de calidad de alimentos adecuadamente?						X		X		X		X		

		15. ¿Se supervisa el control de cumplimiento de actividades de manera correcta?									X		X			X		X		
		16. ¿El negocio realiza capacitaciones a su personal?									X		X			X		X		



Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández
DNI N° 17873919

8. RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Identificar de qué manera se relacionan la gestión administrativa con el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

DIRIGIDO A: Los restaurantes de la urb. San Isidro. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CIUDAD
FERNANDEZ PABLO RICARDO
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



DNI N° 17873919

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral del Sector Gastronómico en la urbanización San Isidro- Trujillo 2022. - NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				N	C	A	M	S	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									U	N	U	N		U	N	U	N
DESEMPEÑO LABORAL	AMBIENTE LABORAL	ESTRUCTURA INTERNA	1. ¿Considera usted que la estructura interna de su negocio es la adecuada?						X	X	X	X					
			2. ¿El espacio del local permite a los trabajadores cumplir con sus tareas establecidas?						X	X	X	X					
		RELACIONES INTERPERSONALES	3. ¿Existe una relación de respeto y consideración entre los trabajadores en el restaurante?						X	X	X	X					
		RECURSOS	4. ¿Considera que su negocio cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones?						X	X	X	X					
	MOTIVACIÓN	TEORÍA DE LA FIJACIÓN DE METAS	5. ¿La motivación de los trabajadores influye en el desempeño de sus tareas?						X	X	X	X					
	INNOVACIÓN	NIVEL DE COMPETITIVIDAD DE LOS TRABAJADORES	6. ¿Considera usted que el personal de su negocio está						X	X	X	X					
SATISFACCIÓN	GENERACIÓN DE NUEVAS IDEAS		7. ¿Utiliza métodos para captación de clientes?						X	X	X	X					
			8. ¿En su negocio integran constantemente recetas nuevas?						X	X	X	X					
	SATSIFACCIÓN LABORAL	TRABAJO EN EQUIPO	9. ¿Existe cooperación entre los trabajadores de su negocio?						X	X	X	X					
		COMPROMISO CON EL TRABAJO	10. ¿Considera que el personal a su cargo está comprometido con su trabajo?						X	X	X	X					
		SATISFACCIÓN LABORAL	11. ¿Considera que la labor que realiza su personal cumple con todas las expectativas??						X	X	X	X					
			12. <u>Percebe</u> en su negocio un adecuado clima laboral?						X	X	X	X					



Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández
DNI N° 17873919

9. RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

OBJETIVO: Identificar de qué manera se relacionan la gestión administrativa con el desempeño laboral en el sector gastronómico en la urbanización San Isidro – Trujillo 2022.

DIRIGIDO A: Los restaurantes de la urb. San Isidro. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR

CIUDAD

FERNANDEZ

PABLORICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

: MAESTRO EN
GESTION DEL

TALENTO HUMANO



DNI N° 17873919

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

10. Alfa de Cronbach

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N° Encuest	Preguntas/ítems																Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Sum fila (t)
1	3	4	4	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	68
2	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	74
3	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	1	43
4	3	4	4	4	4	2	2	2	5	3	5	3	5	5	4	3	58
5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	58
6	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
7	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	70
8	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	71
9	5	5	3	3	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	1	65
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78
11	5	4	5	5	3	2	5	4	4	4	4	2	3	5	3	3	61
12	5	5	5	1	4	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	51
13	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	68
14	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	68
15	5	5	5	3	4	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	57
PROMEDIO	4.13	4.13	4.20	3.33	4.07	2.93	3.53	4.20	4.27	4.33	4.47	4.07	4.40	4.93	4.53	3.00	Varianza Total
DESV EST S	1.46	1.41	1.21	1.29	1.16	1.49	1.41	1.26	1.10	0.72	1.06	1.28	1.12	0.26	0.74	1.41	Columnas
VARIANZA por ítem	2.12	1.98	1.46	1.67	1.35	2.21	1.98	1.60	1.21	0.52	1.12	1.64	1.26	0.07	0.55	2.00	Varianzas total de ítems
SUMA DE VARIANZAS de	22.74																97.27

N° ítems: K= 16

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.817$

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N° Encuest	Preguntas/items												Total	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sum fila (t)	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
3	3	4	4	4	5	4	3	1	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	51
5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	45
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	55
8	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	57
9	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	54
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
11	2	5	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	44
12	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	56
13	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
14	4	5	4	4	5	3	3	5	3	2	5	4	4	47
15	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	51
PROMEDIO	4.20	4.53	4.60	4.47	4.80	4.20	3.73	4.07	4.53	4.20	4.60	4.33	Varianza Total	
IESV EST S	0.94	0.64	0.63	0.64	0.41	0.86	1.22	1.10	0.64	0.94	0.51	1.05	Columnas	
VARIANZ A por ítem	0.89	0.41	0.40	0.41	0.17	0.74	1.50	1.21	0.41	0.89	0.26	1.10	Varianzas total de ítems	
SUMA DE VARIANZAS de	8.37												33.21	

N° ítems: K= 12
Reemplazando:

0.816

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

$\alpha =$ **0.816**

ALGUNAS FOTOGRAFÍAS TOMADAS EN EL MOMENTO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS



CROQUIS DE LOS RESTAURANTES ENCUESTADOS EN LA URBANIZACIÓN SAN ISIDRO-TRUJILLO





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y su relación con el desempeño laboral del sector gastronómico de la Urbanización San Isidro 2022", cuyo autor es PEREZ DEZA KAROL RUBI NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 29-11- 2022 12:37:12

Código documento Trilce: TRI - 0457559