



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión administrativa y desempeño laboral en el hotel
restaurante Monterrico S.A.C, Olmos - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Atoche Espinoza, Evelyn Ibet (orcid.org/0000-0002-2403-5473)

ASESOR:

Dr. Salgado Portugal, Juan José (orcid.org/0000-0002-6291-6984)

CO-ASESOR:

Dr. Sandoval Rios, Jose Elias (orcid.org/0000-0002-3453-1091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios por brindarme salud y guiarme por el buen camino. Asimismo, a mi madre por el apoyo incondicional, por buenos consejo y por soporte en todo momento. Y también, a mi docente Salgado Juan José por sus enseñanzas.

Atoche Espinoza, Evelyn Ibet

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de poder de cumplir cada una de mis metas. A mi familia por su apoyo moral, y estar conmigo incondicionalmente. Asimismo, a mis amigos por sus buenos consejos.

Atoche Espinoza, Evelyn Ibet

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIONES	22
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Niveles de gestión administrativa	17
Tabla 2. Niveles del desempeño laboral	18
Tabla 3. Análisis correlacional entre dimensiones del desempeño laboral y variable gestión administrativa	19
Tabla 4. Análisis correlacional entre las dimensiones gestión administrativa y la variable desempeño.....	20
Tabla 5. Nivel de correlación entre la gestión administrativa y la variable desempeño laboral	21

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema de diseño de investigación	11
Figura 2. Niveles de gestión administrativa de los colaboradores	17
Figura 3. Niveles del desempeño laboral de los colaboradores	18

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022, tuvo por tipo básica, nivel descriptivo correlaciones y por diseño no experimental, por muestra de estudio a 20 colaboradores que conforman el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, teniendo por técnica de recojo de datos una encuesta y por instrumento un cuestionario. Se tuvo por principales resultados que el nivel de gestión administrativa tuvo por nivel buena siendo representada con un 70%, y la variable desempeño laboral con un 70% presentó un nivel bueno, seguidamente de las pruebas estadística se determinó que sí existe una relación entre la variable gestión administrativa y las dimensiones desempeño laboral por tener puntaje de significancia menor de 0,05. Y se observó que, en la prueba de correlación de Rho de Spearman, se determinó que sí existe una relación la variable desempeño y las dimensiones de la gestión administrativa. Concluyendo, que sí existe una relación mediana entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, por tener un puntaje de significativa de 0,001 y por tener un coeficiente de correlación de Rho de 0,676.

Palabras clave: Desempeño laboral, gestión administrativa, organización.

ABSTRACT

The present investigation has as a general objective to determine the relationship that exists between administrative management and work performance in the Hotel Restaurante Monterrico S.A.C, Olmos - 2022, according to basic type, descriptive level, correlations and by non-experimental design, for a 20-year study. It shows collaborators that make up the Hotel Restaurante Monterrico S.A.C, using a survey as a data collection technique and a questionnaire as a tool. If by the main results that the level of administrative management was represented by a good level with 70%, and the labor performance variable with 70% presented a good level, then from the statistical tests it was determined that there is a relationship between the Variable administrative management and work performance dimensions for having a significance score of less than 0.05. And it was observed that, in Spearman's Rho correlation test, it was determined that there is a relationship between the performance variable and the dimensions of administrative management. In conclusion, there is only a median relationship between administrative management and job performance, because it has a significant score of 0.001 and because it has a Rho correlation coefficient of 0.676.

Keywords: Work performance, administrative management, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Para conocer más sobre el significado de la gestión administrativa, señala que es un medio que permite poder realizar una adecuada planificación de las tareas, sobre para poder distribuir sus funciones alineadas a los objetivos institucionales, de una manera asertiva con el propósito de ser eficiente al momento de poder lograr con las metas propuesta (Pérez y Colcha, 2022). Y conociendo la segunda variable que es desempeño laboral, se afirma que según Cairo et al. (2022) expresa que el nivel de desempeño es la medición de todo esfuerzo que realiza una persona para poder ejecutar una actividad, indicando que es la valoración de dichas acciones en un determinado periodo para poder cumplir con los objetivos institucionales.

Para conocer más sobre el problema de la investigación, se analizaron diversos artículos, señalando que en India de acuerdo a Limon y Sezgin (2020) indican que uno de los problemas que se presentan en las empresas, es la débil dirección que tiene el encargado para alinear las funciones al propósito de la organización. Del mismo modo, en España, según Sora et al. (2021) que una las razones por la cual los colaboradores no tienen un oportuno nivel desempeño, se deben porque el personal no se siente conforme con el ambiente laboral que la institución le ofrece, percibiéndose un alto nivel de desinterés.

También, según Ramos (2019) manifiesta que en Chile otras de las debilidades que poseen las empresas, es el desconocimiento de la manera de cómo sus áreas trabajen en equipo, generando tener un débil desempeño de sus funciones, y en muchas ocasiones no logran cumplir con las metas establecidas, este problema si es reincidente puede producir daños colaterales como arriesgar su prevalencia en el tiempo.

De la misma manera, para poder conocer más sobre la problemática de la investigación, se analizó el contexto sobre el entorno de empresas hoteleras, según González et al. (2020) el autor señala que en un caso donde en el hotel en Ecuador se observa la inexistencia de un control de la realización de sus funciones, sobre todo la verificación que se esté cumpliendo con el plan de trabajo, seguidamente los colaboradores desconocen de las tareas que debe realizar acorde a el puesto

que desempeña según la estructura organizacional, y también se identifica que la empresa no logra distribuir de manera asertiva sus tareas, evitando llegar a tener los logros esperados. En Colombia, según Matabanchoy et al. (2018) manifiesta que entre los problemas presentados es el bajo desempeño de sus colaboradores, no poseen los conocimientos relevantes para que puedan realizar sus actividades de manera asertiva, esto se debe porque no cuentan con las capacidades necesarias para poder hacer frente a los diversos escenarios conflictivos para poder cumplir con las metas, y otras de las deficiencias presentadas es el débil compromiso que tiene el personal que permite identificarse con el equipo de trabajo.

No obstante, en el Perú también se presenta problemas sobre la gestión administrativa, indicando que en Arequipa según Fernández (2021) explica entre las razones que se presentan con mayor frecuencia es el desconocimiento parcial o total de sus funciones, evitando cumplir con las tareas que son necesarias ser desarrolladas, siendo una de las limitaciones de no lograr los objetivos institucionales. En Tacna, según Maza (2021) hace manifiesto que entre las deficiencias que tiene la empresa, es que no realiza una adecuada distribuye de manera equitativa la carga laboral, esto produce que el personal se siente disconforme con el ambiente de trabajo. De la misma manera, se evidenció diversos problemas con el manejo adecuado del personal, sobre todo porque no logran cumplir con el plan de trabajo programado. Esto se debe porque se evidenció problemas con el recurso humano, sobre todo en la distribución de tiempos, evitando el cumplimiento de las metas trazadas.

Asimismo, en Lima según Custodio (2022) consideró que uno de los problemas que enfrentan algunas organizaciones es poder incrementar el nivel de desempeño de sus áreas, reconociendo que entre las limitaciones que se logró identificar es la ausencia de un ambiente seguro y cómodo para el desarrollo de sus funciones, esto genera que el colaborador no se sienta conforme con las condiciones del trabajo, sobre todo porque uno de los factores críticos es el débil compañerismo que restringe la continuidad de las tareas. Cabe mencionar, que entre los problemas que se presenta es la inadecuada distribución de las actividades, sobre todo esto evita que los colaboradores si lleguen a cumplir con el

total de actividades planeadas, generando largos periodos en el cumplir una actividad asignada, más aún porque se observa un débil seguimiento y monitoreo.

De la misma manera, en la región Lambayeque en el distrito de Olmos en el Hotel Restaurante Monterrico S.A.C presenta tener por problemática una deficiente gestión administrativa, teniendo por manifestaciones la prolongada entrega de los requerimientos de los usuarios, generando malestares e incomodidades causando una baja satisfacción del servicio percibido, esto se debe porque la empresa no cuenta con los procesos definidos, esto se debe por la ausencia de un plan de trabajo y control de la actividades que permite cumplir con los tiempos prometidos, percibiendo un débil desempeño de la organización.

Logrando proponer por formulación del problema ¿Existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño en el Hotel Monterrico, Olmos?. Por tanto, se consideró tener por justificación teórica porque ayudó a reconocer el significado de las variables consideradas en la investigación, para poder lograr medir el comportamiento de ambas variables. Asimismo, tuvo por justificación metodológica, porque permitió conocer el tipo y diseño, para establecer la forma que se desarrolló el estudio. Y se tuvo por justificación práctica, porque facilitó la realización de las pruebas correlacionales, para poder identificar si existe la relación alta entre las variables consideradas. De la misma manera, sirvió de aporte a toda la comunidad investigadora para que lo consideren y contrasten su información.

El objetivo general fue Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022., y se tuvo por objetivos específicos: a) Identificar el nivel de gestión administrativa en el Hotel restaurante, b) Identificar el nivel del desempeño laboral en el Hotel restaurante, c) Establecer la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en el Hotel restaurante, d) Establecer la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico. Del mismo modo, se planteó por hipótesis de la investigación Ha: Si existe una relación entre la Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en consideración las diversas fundamentaciones por parte de artículos de revistas y tesis de diversos repositorios, ayudó a complementar la investigación como se detalla a continuación:

Riera et al. (2020) en su artículo que habla sobre medir el nivel de desempeño de un Hotel de Ibiza en España, se tuvo por aspectos metodológico un tipo de estudio básica, diseño no experimental – transversal, se logró tener como muestra un total de 25 colaboradores a los que evaluaron la variable en estudio por medio de la aplicación de un cuestionario. Se tuvo que el 38% de los colaboradores indican que una de las principales razones de su débil desempeño es que no cuentan con las condiciones ergonómicas para la realización oportuna de su trabajo, y otra de las razones es por el desconocimiento de monitoreo del cumplimiento de actividades. Concluyendo, que se obtuvo un nivel bajo de la variable, recomendando realizar una inversión en la capacitación de su personal sobre el desarrollo de sus habilidades interpersonales.

Flores (2020) en su tesis sobre conocer la relación entre la gestión administrativa el desempeño de una empresa en Ecuador. Reconoció que el 70% de los resultados no cuentan con un sistema de gestión administrativa, señalando que no poseen un proceso administrativo adecuado representado con un 60%, y con un 50% presentan un bajo nivel de desempeño laboral, debido que con un 70% presentan una ausencia de trabajo en equipo. Manifestando que la presente situación problemática se dio usualmente por el gran desinterés por parte del responsable en establecer algún tipo de mecanismo que ayuden al monitoreo de cada una de las funciones establecidas de sus colaboradores, sobre todo por la ausencia de indicadores de medición de desempeño. Concluyendo, que para determinar la relación entre ambas variables se empleó el análisis estadístico del Chi-cuadrado teniendo un puntaje de 0.045 afirman la existencia de una relación.

Fernández (2021) en su tesis titulada sobre evaluar la relación entre gestión administrativa y el desempeño en una empresa arequipeña. Fue de nivel básica y nivel correlacional, estando compuesta por población 28 encuestados aplicando dos cuestionarios como instrumento de recojo de datos. Se tuvo por resultados presentados, que la actual gestión administrativa se tuvo un nivel alto representado

con un 71.43%, seguido de un nivel medio con un 17.86%, empleando cuatro dimensiones indicando que se tuvo una planificación con un nivel alto representado con un 71.40%, la organización presentó un alto nivel con un 60.71%, la dirección con un 78.57% y con un 75% tuvo un nivel alto, y se logró obtener un nivel alto de desempeño laboral dado con un 71.43%, presentando un nivel medio de desempeño de tareas con un 75%, y se tuvo un desempeño contextual del 67% tuvo un nivel alto. Estimando tener dicho contexto, porque el gran interés que mostraron la parte directiva, dando a reflejar su gran capacidad que poseen para la administración total de sus recursos. Concluyendo, que al utilizar un análisis de Pearson se logró tener un puntaje de significancia de 0.00, y por coeficiente de correlación de 0.834 afirmando tener una relación fuerte entre las dos variables de estudio.

Espinoza y Chafloque (2018) en su tesis sobre la medición de la relación entre gestión administrativa y el desempeño la empresa Repsol en Lima, teniendo por población de estudio a 135 clientes a los que se aplicó un cuestionario. Se tuvo por resultados de la investigación, se tuvo por resultados con un 45% se presenta una baja gestión administrativa, debido que 29,9% los colaboradores no tienen sus funciones establecidas, de la misma manera se presenta un mediano desempeño representado por 48% esto se debe porque con un 34% no presentan un monitoreo oportuno de las actividades. Entendiendo que la presente situación se debe muchas veces por la ausencia del conocimiento de las carencias y necesidades que poseen los colaboradores que genera la limitación en el desarrollo de sus funciones. Concluyendo, que para estimar la relación entre ambas variables se aplicó por análisis estadístico una prueba de Spearman teniendo un 0.002 aceptando la relación de las dos variables.

Valencia y Solano (2021) en la investigación sobre el reconocimiento de la existencia de una relación entre la gestión administrativa y el desempeño de una empresa agraria en Huancavelica, reconociendo por muestra a 58 colaboradores. Tuvo por resultados obtenidos, con un 67.2% se presentó un nivel regular de gestión administrativa, reconociendo que la dimensión con mayores deficiencias es la dirección. Se logró establecer que entre los resultados encontrados, indican que sí se relación la variable desempeño con cada una de las dimensiones de la gestión

administrativa porque se obtuvo por p valor de 0,000 y fue de tipo mediana por que el coef. fue de 0,65 en la prueba de Spearman. Concluyendo, que sí existe una relación mediana entre ambas variables por tener un p valor menor a 0,05.

Velasquez (2021) tuvo por objetivo general validar la relación entre Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en una empresa en Chachapoyas, reconociendo tener por tipo de estudio relacional, y por una muestra a 120 colaboradores porque conocen la situación problemática, a los que se aplicó dos cuestionarios. Se logró tener por resultados, se tuvo un nivel medio de gestión administrativa la cual fue representada con un 71% y analizando el desempeño laboral se fue medio con un 58.33%. Concluyendo que se realizó una prueba de correlación de Rho de Spearman por tener un puntaje de sig. 0,000 y se obtuvo un coeficiente de 0,344, reconociendo que sí existe una relación baja entre las dos variables de estudio.

Para poder conocer más sobre el significado de la variable en estudio, que es la gestión administrativa, según el autor Gonzáles et al. (2020) hace referencia que son aquellas acciones que ejecuta la empresa alineándolas a los propósitos institucionales, para ello se realiza de manera adecuada la distribución de tareas, mediante oportunamente el control, con la finalidad de poder cumplir el fin en común en beneficios de la organización.

Díaz y León (2019) la gestión administrativa será un medio para que la empresa pueda ejercer su direccionamiento, sirviendo como un soporte para todas las áreas lleguen a cumplir con las metas propuestas, que sirviendo para facilitar el monitoreo de cada una de las funciones que realiza el equipo de trabajo.

De la misma manera, según el autor Ramírez (2021) expresa que la gestión administrativa, hace manifiesto que es aquel conjunto de tareas que ayudará a planear cada una de las actividades para poder lograr cumplir cada uno de los objetivos, mediante un seguimiento del recurso humano y control del adecuado uso de los recursos.

Entre la conceptualización con mayor relación al estudio presentado, fue la de Gonzáles et al. (2020) consignando las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Planificación: Es la planeación de cada una de las tareas que se deben realizar acorde a sus funciones, sobre todo para que puedan lograr cumplir con la misión y visión de la empresa (Abramic, et al., 2020). Cabe mencionar, que la planeación es la base de cada una de las actividades principales, sobre todo para poder facilitar la continuidad de las tareas.

Dimensión 2. Organización: es aquella acción que permite el ordenamiento de los recursos y tareas, sobre todo para que las áreas cuenten con los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas, facilitando la información que sean orientadas para poder lograr con los objetivos institucionales (Alpenber & Wnuk, 2022). Siendo aquel ordenamiento de información de manera oportuna, sobre todo alineada a las necesidades de la organización, para poder asegurar el aseguramiento y continuidad de la organización.

Dimensión 3. Dirección: es aquella acción que permite dirección al talento humano, sobre todo consiste en la aplicación de acciones y estrategias que transmitir comunicación con el equipo de trabajo, sobre todo permitir la presencia del liderazgo para poder trazar las metas (González, et al., 2020). De la misma manera, es aquella tarea clave que permitirá alinear las tareas de cada uno de los colaboradores, sobre todo para poder llegar cumplir con las visión y misión institucional.

Dimensión 4. Control: Gonzales et al. (2020) es aquella acción que permitirá el adecuado monitoreo de cada una de las tareas trazadas sobre todo verificar los resultados que cada uno de los colaboradores tienen los colaboradores, sobre todos ayudarán a reconocer a tiempo cuales son los problemas que se pueden presentar durante el desarrollo de sus funciones, esto evitará la presencia de algún tipo de riesgo a futuro que pueda ocurrir, permitiendo el aseguramiento de la continuidad de ritmo de trabajo.

Es de gran importancia, la realización de una gestión administrativa sobre todo con la finalidad de poder manejar de manera asertiva, sobre todo en beneficio de la adecuada administración de los recursos, sobre todo se distribuirá de manera oportuna cada una de las tareas, acorde a lo establecido por las políticas de la

empresa, de la misma todas las acciones serán direccionadas al cumplimiento de los planes de trabajo (Armijos, et al., 2019).

El desempeño laboral según Espinoza y Chafloque (2018) considera que el desempeño es aquella variable que permite evaluar todo el trabajo que hizo el colaborador en un tiempo dado, sobre todo si logró cumplir con cada una de las actividades que fueron asignadas, con las características y condiciones establecidas, para ello se hizo una evaluación que permite validar el trabajo realizado.

Otro de los autores, se encuentra a Flores (2020) es la valoración de todo el esfuerzo que un colaborador realiza al momento de desarrollar una actividad, sobre todo si este logra cumplir con todo lo encomendado, y facilita el trabajo en equipo que promueva llegar con cada uno de los objetivos institucionales. Por tanto, según Gonzáles, et al., (2020) señala que es el desempeño laboral, es el resultado de todo esfuerzo que realiza cada colaborador, sobre todo es una respuesta ante los estímulos que la empresa , y aplicación de cada uno de sus conocimientos.

También, según el autor Vásquez (2018) son los logros que realiza el equipo de trabajo, entre ellos se identificó que es la aplicación oportuna de sus capacidades y destrezas, sobre es un indicador que permita la prevalencia de la empresa en el tiempo. Asimismo, según Cong y Hai (2022) manifiesta que es de suma importancia su medición para poder identificar el verdadero rendimiento del plan de trabajo establecido, sobre todo sobre la utilización de cada uno de los materiales que son entregados entre las áreas. El autor Pekel (2021) considera de gran relevancia la utilización de indicadores de medición que ayuda al responsable de administración y gerencia tener un mayor alcance de la situación real del comportamiento de su equipo de trabajo, y poder tomar acciones que ayuden afrontar la situación.

Atoche (2020) el desempeño, es aquel indicador clave para que la empresa reconozca si su personal si está ejecutando dentro de los plazos las tareas encomendadas, sobre todo será los resultados de un trabajo en conjunto de las actividades planificadas. Por tanto, se dice que el desempeño es un indicador de gran importancia que refleja el compromiso de los colaboradores sobre todo el trabajo realizado en determinado periodo de tiempo (Kean, et al., 2022).

De la misma manera, se reconoció que según el autor Montalvo (2021) consideró las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. iniciativa laboral: es aquella actitud que posee un colaborador que permite el desarrollo de las actividades, sobre todo ayudará a facilitar el cumplimiento de las tareas programadas, en muchos casos puede representarse como símbolo de voluntad que promueve la integración a un equipo de trabajo. También, tiene por significado que (Montalvo, 2021).

Cabe mencionar, que la iniciativa laboral es aquella percepción que tiene una persona sobre la realización satisfactoria de una actividad, sobre todo buscar de manera voluntaria el cumplimiento de cada una de las tareas impartidas de acuerdo a sus funciones (Barra, et al., 2022).

Dimensión 2. Organización del recurso: consiste en la distribución oportuno del recurso, entre ellos se habla del talento humano y materiales, sobre sirve para poder obtener todos los recursos necesarios que ayudarán a facilitar lograr las metas trazadas. Asimismo, se habla de organización también de la carga laboral pues tiene por significado la oportuna distribución del trabajo pendiente, sobre esto ayudará a programar una serie de coordinaciones (Idrogo, et al, 2022).

Es aquella dimensión, que permite el ordenamiento del recurso que cuenta la organización sobre todo porque ayudará asegurar que todas las áreas cuenten con la maquinaria y equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones, señalando que organizarse consiste en las coordinaciones constantes que tiene una persona para poder distribuir de manera oportuna el equipamiento y maquinarias que facilite a cada colaborador realizar de manera asertiva sus actividades (Baliga, 2020).

Dimensión 3. Relaciones interpersonales: es aquella capacidad interpersonal que permitirá a los colaboradores poder afianzar sus relaciones entre ellos aspectos de comunicación, y trabajo participativo. Cabe mencionar, que esta capacidad el talento humano facilitará el adecuado desenvolvimiento con el entorno, debido que permitirá mantener un adecuado ambiente laboral (Rumiche, 2020).

Se puede hacer referencias que estas relaciones interpersonales ayudará a mantener una comunicación constante entre las áreas, siendo una capacidad

estratégica entre el recurso humano, señalando que para ello la empresa deberá implementar estrategias que permite reforzar dichas capacidades de su personal. Cabe establecer, que según Ayala (2022) establece que es una forma que la empresa utiliza para reforzar los mecanismos de comunicación entre cada uno de los colaboradores, y puedan coordinar para la realización de sus actividades.

Dimensión 4. Trabajo en equipo: es aquella capacidad que promoverá un trabajo donde se perciba la integridad y unión entre el talento humano, esto permitirá la realización de las tareas de manera conjunta, sobre todo esto promoverá el cumplimiento de la meta en común (Pazo, 2022). Esto se interpreta, que es una herramienta de gran relevancia que ayudará porque facilitará la comunicación entra las áreas, sobre todo será reflejo de la interacción que existe entre colaborador y jefe de trabajo, para que realicen las debidas coordinaciones que motivará a que las personas se sientan comprometidas para cumplir con las tareas encomendadas.

Dimensión 5. Cumplimiento de metas: es aquel indicador clave que ayudará al colaborador poder realizar de manera adecuada todos sus logros, sobre todo porque se verificará el trabajo eficaz y eficiente que tiene el recurso humano (Flores, 2020). Este indicador permitirá reconocer si la empresa si se encuentra ejecutando de manera asertiva sus actividades, sobre todo si logra cumplir con su plan de trabajo en el tiempo establecido. Se hace referencia, que adecua desempeño del equipo de trabajo permitirá cumplir con la misión y visión que estableció la empresa, que tiene por significado que asegurar la continuidad de las actividades, y sobre promoverá la organización de los recursos en el tiempo (Alles, 2019).

Se puede reconocer que la empresa deberá plantear adecuadas estrategias para poder asegurar el cumplimiento de cada una de las tareas, sobre todo sobre todo porque puede servir como un medio que ayudará a la empresa a organizar sus actividades (Zin, et al., 2022). También, se puede decir el cumplimiento de metas refleja el gran compromiso que tienen los colaboradores con la empresa, sobre todo porque hacen todo lo encomendado para que logren cumplir con las metas trazadas (Alpenber y Wnuk, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de estudio fue básico, según Fernández (2020) estableciendo que es cuando se consideró como soporte los aportes de autores para poder lograr reconocer la medición de las variables, y conocer el estado actual del fenómeno. Es decir, es cuando se analizó la situación existente en que se encuentre el desempeño de los colaboradores del Hotel.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, según Álvarez (2020) consideró que es cuando los resultados que se lograron obtener producto del recojo de datos, son aspectos numéricos y medibles según los niveles consignados. Es decir, que mediante los aspectos porcentuales se podrá conocer la percepción que tienen los colaboradores sobre las variables. Y también, fue porque se empleó diversos tipos de pruebas estadísticas que ayudaron a validar la información y la hipótesis.

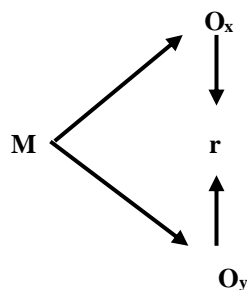
3.1.2 Diseño de investigación

El diseño de estudio fue no experimental, porque el investigador no realizó ninguna manipulación del estado de las variables, solo se aplicó por única vez los instrumentos para conocer la situación real de la gestión administrativa y el desempeño, y fue de corte transversal, porque el análisis sobre el estado del fenómeno estudiado fue única vez (Hernández y Mendoza, 2018)

Presentó el siguiente diagrama:

Figura 1

Esquema de diseño de investigación.



Nota: Hernández y Mendoza (2018).

M: muestra de estudio

O_x: Observación a la variable gestión administrativa.

O_y: Observación a la variable desempeño laboral.

r: Es coeficiente de correlación

3.2 Variables y operacionalización

En el presente estudio tuvo por variables:

Variable 1: Gestión administrativa

- **Definición conceptual:** Gonzáles et al. (2020) hace referencia que son aquellas acciones que ejecuta la empresa alineándolas a los propósitos institucionales, para ello se realiza de manera adecuada la distribución de tareas, mediante oportunamente el control, con la finalidad de poder cumplir el fin en común en beneficios de la organización.
- **Definición operacional:** es aquel conjunto de tareas que permitió el direccionamiento para poder cumplir con la meta que es trazada por la organización, mediante la correcta utilización del tiempo y recurso.
- **Dimensiones:** Planificación, organización, dirección y control.
- **Escala de medición:** Nominal. Escala de Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** Espinoza y Chafloque (2018) considera que el desempeño es aquella variable que permite evaluar todo el trabajo que hizo el colaborador en un tiempo dado, sobre todo si logró cumplir con cada una de las actividades que fueron asignadas, con las características y condiciones establecidas, para ello se hizo una evaluación que permite validar el trabajo realizado.

- **Definición operacional:** es la valoración de todo el esfuerzo que un colaborador realiza al momento de desarrollar una actividad, sobre todo si este logra cumplir con todo lo encomendado, y facilita el trabajo en equipo que promueva llegar con cada uno de los objetivos institucionales.
- **Dimensiones:** el desempeño laboral se encuentra conformado por la dimensión de iniciativa laboral, organización del recurso, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, y cumplimiento de metas.
- **Escala de medición:** Nominal. Escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se estimó estar dada por 20 colaboradores que conforman la empresa Hotel restaurante Monterrico S.A.C, estando compuesta por todas las áreas de la empresa, porque todos poseen el conocimiento de la realidad problemática.

Los criterios de inclusión, empleados son todos los colaboradores de la empresa, y que tengan un año de experiencia, y entre los criterios de exclusión que no cumplan con los criterios considerados que no cumplen con el año de experiencia y los que son practicantes.

3.3.2 Muestra

La muestra de estudio, son los 20 colaboradores que conforman el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, siendo considerada que por ser un número pequeño y manejable se siendo ser la misma que la población a todos los colaboradores de la empresa.

3.3.3 Muestreo

De la misma manera, el muestreo que se empleó fue no probabilístico y censal; es decir, que es cuando el investigador no utilizó algún tipo de cálculo para poder identificar el número de personas como muestra, y fue por criterio y posición del mismo investigador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es una acción que realizó un investigador, que permitió obtener todos los datos que fueron necesarios para su análisis e interpretación, facilitando la interacción entre su muestra para el incremento de la confianza de datos (Jiménez, 2020). Asimismo, se atribuye que la técnica es una manera que cada investigador puede acceder a datos que contribuye a conocer el comportamiento del fenómeno que quiere analizar, sobre todo ver si ayudó a responder con los objetivos trazados.

Por tanto, se consideró que la técnica que se ejecutó fue la encuesta, que es una técnica que tiene un adecuado grado de confianza, sobre todo porque permite la elaboración de diversos procesos necesarios para lograr contar con la información necesaria.

De la misma manera, el instrumento según Piza et al. (2019), es aquel formato y documento que empleó el investigador, donde están dadas las preguntas o criterios que se deben evaluar para poder tener la información requerida y dar respuesta a todos los objetivos.

El instrumento que fue seleccionado fue el cuestionario, porque ayudó a medir cómo se comportó cada variable, estando compuesta por un total de 20 afirmaciones, que estuvo valorada por un rango de 1 al 5 (Likert), siendo ítems claros y de fácil entendimiento.

Asimismo, para poder estimar la validez de la información se realizó a través del método de juicio de expertos, que consiste en que diversos especialistas sobre todo aquellos que conocen sobre la parte administrativa de una empresa, revisaron la encuesta que fue diseñada para la medición del desempeño del personal del hotel.

Posteriormente, para medir la confiabilidad, en la cual se empleó la realización de un tratamiento estadístico en el SPSS que ayudó a reconocer si los datos de la encuesta si fueron confiables para el posterior análisis de la información. Es decir, que se generó un Alfa de Cronbach obteniendo un puntaje de 0.941 y 0.887 en cada una de las encuestas realizadas, determinando el alto grado de confianza de los datos.

3.5 Procedimientos

Para la realización de un procedimiento de recolección de información necesaria y oportuna, como primera actividad la investigadora realizó la elaboración de dos cuestionarios que cumplan con los requisitos exigibles. Seguidamente, se buscó a tres expertos, quienes revisaron cada una de las afirmaciones planteadas en el cuestionario, analizando si son comprensibles y si son aptos para que sean aplicados. Posteriormente, de la aceptación y alto grado de coherencia se procedió a solicitar el permiso al dueño del hotel – restaurante con la finalidad de poder tener el acceso a las instalaciones y poder realizar las coordinaciones con cada uno de los colaboradores para la ejecución de las encuestas.

Una vez que fue aplicados los instrumentos se procedió a recoger la información para traspasar la información a una base del SPS y con ello poder generar una serie de tablas y figuras que ayudó a poder conocer el estado que se encontró cada una de las variables. Seguido, se realizó la descripción de cada una de las variables, y procedió a la generación de una serie de pruebas estadísticas que ayudó a reconocer si existió un tipo de relación, permitiendo al investigador contrastar la hipótesis propuesta.

3.6 Método de análisis de datos

Para la adecuada realización de la investigación, se afirma que se empleó dos tipos de métodos entre ella se encuentra el método descriptivo, la cual permitió la realización de tablas y figuras que ayudó a conocer el estado actual de las variables sobre facilitó dar respuesta a la identificación de la situación actual.

De la misma manera, se empleó el método inferencial que para poder encontrar la relación de las variables, se utilizó como base la herramienta SPSS con la finalidad de poder ordenar los datos de acuerdo a las variables, sobre todo verificar la existencia de la relación mediante la aplicación de la pruebas de correlación correspondiente de acorde a la distribución de los datos.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró como aspectos éticos los que dieron a la Universidad César Vallejo, para mayor detalle:

El principio de autonomía: se empleó al momento de que se aplicaron los dos cuestionarios, donde se respetó cada una de las percepciones del personal encuestado, en la que no intervino la posición de la investigadora con el propósito que la investigación sea realizada de manera objetiva.

Beneficencia: toda la información fue obtenida se empleó para uso académico, sobre todo para lograr conocer la situación problemática en la que se encontró el hotel – restaurante Monterrico, y que esta información sea brindada a la institución para que la puedan considerar y emplear en el planteamiento de alguna estrategia que pueda mejorar la problemática de estudio.

No maleficiencia: es cuando toda la información que fue recolectada a lo largo de la aplicación de los instrumentos fue empleada solo para propósitos del estudio, son generar algún daño a la imagen de la empresa, o perjudicar la identidad del hotel – restaurante. Asimismo, no se dañará la imagen de ninguno de los participante

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1. Identificando el nivel de gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022

Tabla 1

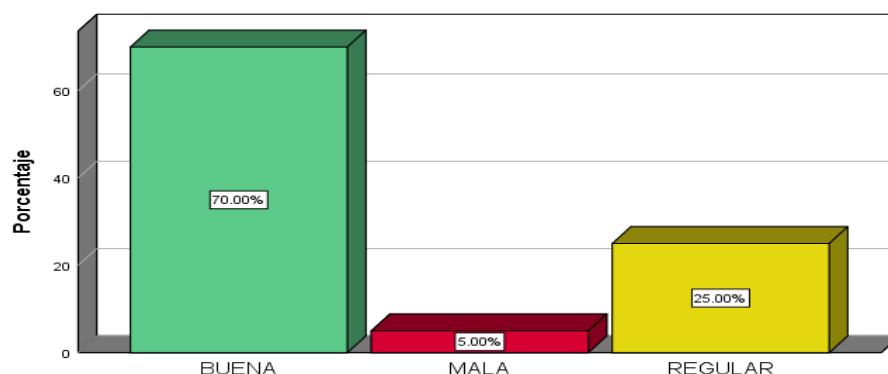
Niveles de gestión administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buena	14	70.0	70.0	70.0
Mala	1	5.0	5.0	75.0
Regular	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota. Base de datos aplicados en la empresa Hotel Restaurante Monterrico

Figura 2

Niveles de gestión administrativa



Nota. Base de datos aplicados en la empresa Hotel Restaurante Monterrico

En la figura 2, se observa que, con respecto a la percepción de los colaboradores sobre el nivel de la gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico, que con el 70% se encuentra en un nivel buena, mientras que el 25% en un nivel regular, y con solo el 5% un nivel malo, lo que nos muestra una aceptación positiva. Esto quiere decir, que la empresa cuenta con una oportuna planificación de las actividades que encuentran desarrollando para brindar un servicio. Seguidamente, realiza una evaluación constante para poder valorar todo el esfuerzo que cada uno de los colaboradores desempeña en determinado periodo de tiempo.

Objetivo específico 2. Identificando el nivel del desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022

Tabla 2.

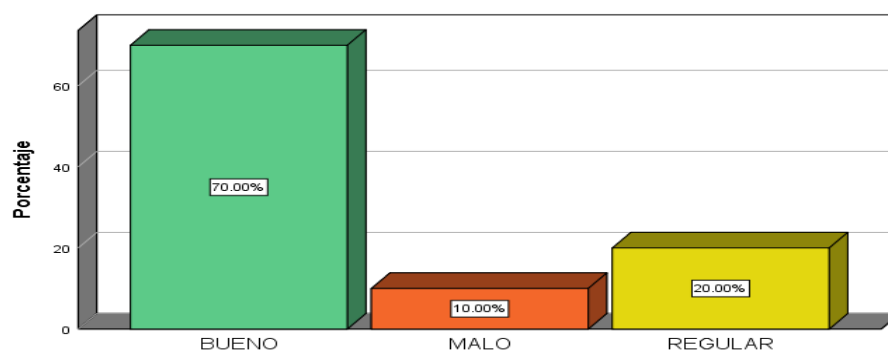
Niveles del desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bueno	14	70.0	70.0	70.0
Malo	2	10.0	10.0	80.0
Regular	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

Nota. Base de datos aplicados en la empresa Hotel Restaurante Monterrico

Figura 3

Niveles del desempeño laboral



Nota. Base de datos aplicados en la empresa Hotel Restaurante Monterrico

En la figura 3, demuestra la existencia de un nivel bueno del desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico con el 70%, mientras que el 20% en un nivel regular, y con solo el 10% un nivel malo, lo que nos muestra una aceptación positiva en lo que corresponde a la variable desempeño laboral. Es decir, que el personal logra cumplir con el total de las funciones que fueron asignadas, y sobre todo esto demuestra el adecuado desarrollo de sus capacidades para brindar un servicio de calidad. De la misma manera, se indica que es porque la empresa brinda un adecuado ambiente laboral; así como retribuciones económicas llamativas que incentivan su desempeño en la ejecución de sus funciones.

Para poder evaluar el comportamiento de los datos, permite conocer si la distribución de datos tiene estadísticos paramétricos (Shapiro-Wilk) o no paramétricos (Kolmogorov-Smirnov), por ser una muestra menor a 50 se utilizó la prueba de Shapiro Wilk (Ver anexo)

Objetivo específico 3. Estableciendo la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022.

Tabla 3

Correlación de las dimensiones desempeño y gestión administrativa

			Gestión administrativa
Spearman	Iniciativa laboral	Coeficiente	.692**
		Significancia	.001
	Manejo del recurso	Coeficiente	.423
		Significancia	.003
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de	.329
		Significancia	.007
	Trabajo en equipo	Coeficiente de	.731**
		Significancia	.000
	Cumplimiento de metas	Coeficiente	.574**
		Significancia.	.008

Nota. Obtenido del procesamiento de la base datos en el SPSS versión 25

De la tabla 3 analizada, se puede reconocer sí existe relación mediana entre la variable gestión administrativa con la primera dimensión iniciativa laboral por tener una significancia de 0,001 y un coeficiente de 0,692. De la misma manera, se observa la existencia de una relación baja entre manejo del recurso y la variable por tener una significancia de 0,003 y por tener un coeficiente de 0,423. También, reconoció la existencia de una relación baja entre la variable y la dimensión

relaciones interpersonales contando con p valor de 0,007 y coeficiente de 0,329. Asimismo, sí existe una relación alta entre la variable y la dimensión trabajo en equipo por tener un puntaje de sig. de 0,000 y coeficiente de 0.731. Y se observó que sí existe una relación mediana entre la variable y dimensión cumplimiento de metas por tener un puntaje de sig. de 0,008 y coeficiente de 0.574.

Objetivo general. Determinando la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 202

Tabla 4

Análisis correlacional entre las dimensiones gestión administrativa y la variable desempeño

			Desempeño laboral
Spearman	Planificación	Coeficiente	.779**
		Significancia	.000
	Organización	Coeficiente	.712**
		Significancia	.000
	Dirección	Coeficiente	.436
		Significancia	.005
	Control	Coeficiente	.585**
		Significancia	.007

Nota. Obtenido del procesamiento en el SPSS

De la misma manera, se observa que sí existe una relación alta significativa entre la variable desempeño y la dimensión planificación por tener un puntaje de significancia de 0,000 y por tener un coeficiente de 0,779. También, se reconoció que sí existe una relación alta entre la variable y la organización teniendo un p valor de 0,000 y por coeficiente de 0,712. Seguidamente se observó que sí existe una relación baja en la variable y la tercera dimensión dirección por tener una significancia de 0,005 y por tener un coeficiente de correlación de 0,436 y por último

se tuvo una relación mediana entre la variable desempeño y la cuarta dimensión control por tener una significancia de 0,007 y un coeficiente de correlación de 0.585.

Contrastación de la hipótesis final

Ha. La gestión administrativa se relaciona significativamente en la gestión administrativa y el desempeño laboral.

H0. La gestión administrativa no se relaciona significativamente en la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Tabla 5

Nivel de correlación entre la gestión administrativa y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Correlación	1	.676**
	Significancia		.001
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación	.676**	1
	Significancia	.001	
	N	20	20

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

Nota. Realización de la prueba de correlación de las variables de los datos

Como resultados del procesamiento de datos se ha podido determinar mediante el Software de SPSS, en la prueba de correlación que sí existe una relación mediana significativa entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral por tener un puntaje de significancia del 0,001 siendo menor a 0,05, y por tener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = 0,676$. Es decir, se acepta la hipótesis Ha y se rechaza H0.

V. DISCUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, se identificó que el nivel de gestión administrativa fue bueno en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos representada con un 70%, con un 25% un nivel regular, y con sólo el 5% se tuvo un nivel malo.

De las investigaciones consideradas, se estuvo de acuerdo con los aportes dados por Fernández (2021) al indicar que se tuvo un nivel alto representado con un 71.43%, seguido de un nivel medio con un 17.86%, empleando cuatro dimensiones indicando que se tuvo una planificación con un nivel alto representado con un 71.40%, la organización presentó un alto nivel con un 60.71%, la dirección con un 78.57% y con un 75% tuvo un nivel alto, estando de acuerdo porque señala si tener una buena situación en el manejo de la variable indicando que si realiza una adecuada distribución de sus actividades y que si tienen oportunas coordinaciones.

Analizando los estudios considerados, entre ellos se aceptó la postura con Flores (2020) debido que, en su tesis, tuvo por principales hallazgos que el 70% de los resultados no cuentan con un sistema de gestión administrativa, señalando que no poseen un proceso administrativo adecuado representado con un 60%, rechazando los resultados expuestos por ser diferentes al encontrado en el estudio.

Del mismo modo, se discrepa con los autores Espinoza y Chafloque (2018) por tener por resultados con un 45% se presenta una baja gestión administrativa, debido que 29,9% los colaboradores no tienen sus funciones establecidas, rechazando los aportes de los autores planteados porque no son los mismos expuestos en la investigación, debido que ellos presentan problemas en el manejo de sus variables y en el estudio tuvo una situación favorable. También se discrepó con los señalado por los autores Valencia y Solano (2021) en su investigación al exponer tener un nivel regular sobre el estado actual del manejo de la variable gestión administrativa, reconociendo que la dimensión con mayores deficiencias es la dirección, discrepando porque en la tabla 1 se presentó otro nivel de la variable.

De la misma manera, se discrepa con los aportes dados por el autor Velazques (2021) al manifestar que en su levantamiento de la información encontró tener un nivel medio de gestión administrativa la cual fue representada con un 71%, están en desacuerdo con los resultados dados por el autor, porque la situación que presentó fue diferente a los aportes encontrados en la investigación.

Aceptando, los aportes datos por los autores Gonzáles et al. (2020) al manifestar que son aquellas acciones que ejecuta la empresa alineándolas a los propósitos institucionales, para ello se realiza de manera adecuada la distribución de tareas, mediante oportunamente el control, con la finalidad de poder cumplir el fin en común en beneficios de la organización.

. De la misma manera, se concuerda con los autores Díaz & León (2019) será un medio para que la empresa pueda ejercer su direccionamiento, sirviendo como un soporte para todas las áreas lleguen a cumplir con las metas propuestas, que sirviendo para facilitar el monitoreo de cada una de las funciones que realiza el equipo de trabajo. Por tanto, se indica que es una herramienta que ayudará a la organización a poder cumplir con el total de objetivos estratégicos, para la prevalencia en el tiempo. También, se acepta los hallazgos teóricos dados por Armijos et al (2019), al señalar que es expresa que la gestión administrativa, hace manifiesto que es aquel conjunto de tareas que ayudará a planear cada una de las actividades para poder lograr cumplir cada uno de los objetivos, mediante un seguimiento del recurso humano y control del adecuado uso de los recursos.

Se identificó tener un nivel bueno del desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022, con un 20% un nivel regular y con un 10% un nivel malo. De los autores considerados, se acepta los resultados obtenidos por Fernández (2021) en su tesis tuvo un nivel alto representado con un 71.43%, seguido de un nivel medio con un 17.86%, empleando cuatro dimensiones indicando que se tuvo una planificación con un nivel alto representado con un 71.40%, la organización presentó un alto nivel con un 60.71%, la dirección con un 78.57% y con un 75% tuvo un nivel alto, y se logró obtener un nivel alto de desempeño laboral dado con un 71.43%, coincidiendo con los hallazgos encontrados por el autor por ser similar a los del estudio encontrado.

Del mismo modo, se acepta la posición que manifiesta que el desempeño laboral según Espinoza y Chafloque (2018) considera que el desempeño es aquella variable que permite evaluar todo el trabajo que hizo el colaborador en un tiempo dado, sobre todo si logró cumplir con cada una de las actividades que fueron asignadas, con las características y condiciones establecidas, para ello se hizo una evaluación que permite validar el trabajo realizado. Cabe mencionar, que son los logros que realiza el equipo de trabajo, entre ellos se identificó que es la aplicación oportuna de sus capacidades y destrezas, sobre es un indicador que permita la prevalencia de la empresa en el tiempo. Asimismo, se concuerda con el autor Flores (2020) explica es la valoración de todo el esfuerzo que un colaborador realiza al momento de desarrollar una actividad, sobre todo si este logra cumplir con todo lo encomendado, y facilita el trabajo en equipo que promueva llegar con cada uno de los objetivos institucionales. Por tanto, según Gonzáles, et al., (2020) señala que es el desempeño laboral, es el resultado de todo esfuerzo que realiza cada colaborador, sobre todo es una respuesta ante los estímulos que la empresa , y aplicación de cada uno de sus conocimientos. También, se está de acuerdo con el hallazgo encontrado por el autor Fernández (2021) al señalar haber obtenido un nivel alto de desempeño laboral dado con un 71.43%, presentando un nivel medio de desempeño de tareas con un 75%, y se tuvo un desempeño contextual del 67% tuvo un nivel alto, aceptando sus aportes porque hace manifiesta aceptar los aportes otorgados por el autor, debido que consideró que actualmente en la presente organización sí tuvo buen manejo de la presente variable, siendo similar contexto al expuesto en el estudio.

Sin embargo, se rechazó lo expuesto por el autor Espinoza y Chafloque (2018) al señalar que en su tesis obtuvo tener un nivel mediano de desempeño representado por 48% esto se debe porque con un 34% no presentan un monitoreo oportuno de las actividades, estando en desacuerdo porque la situación y contexto que presentó en sus resultados fue diferente, y las razones porque las tuvieron también no coinciden.

También, se acepta la posición dado por Vásquez (2018) que el desempeño laboral es aquella valoración que la empresa realiza sobre el esfuerzo físico que

realiza un colaborador, al momento de desarrollar de manera adecuada sus actividades. Cabe mencionar, que es aquel conjunto de destrezas y capacidades que ayudan al cumplimiento de las tareas y funciones asignadas de manera responsable. Y con Atoche (2020) porque considera que la evaluación del desempeño es de suma importancia para que la empresa conozca sobre cuál es el estado de cumplimiento de las metas de la organización, permitirá conocer si el personal si está ejecutando de manera adecuada sus actividades.

No obstante, se discrepa con los aportes obtenidos por los autores Riera et al. (2020) debido que en su artículo se tuvo que el 38% de los colaboradores indican que una de las principales razones de su débil desempeño es que no cuentan con las condiciones ergonómicas para la realización oportuna de su trabajo, y otra de las razones es por el desconocimiento de monitoreo del cumplimiento de actividades, rechazando la situación problemática expuesta por los autores por ser diferente que la investigación. También, no se concuerda con los resultados expuestos por Flores (2020) al señalar que con un 50% presentan un bajo nivel de desempeño laboral, debido que con un 70% presentan una ausencia de trabajo en equipo, rechazando por ser diferente al de la investigación presentar otro nivel de relación que la se encontró en la tabla 2.

Se estableció que sí existe relación entre la variable gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C por tener un puntaje de significancia menor a 0,05; sobre todo la dimensión que tuvo mayor relación fue con la dimensión trabajo en equipo por tener un puntaje de significancia de 0,000 y por tener un coeficiente de Spearman de 0.731.

Se acepta la posición del autor Gonzáles et al. (2020), al indicar que, si tiene relación la variable desempeño con las dimensiones de la gestión administrativa, debido que la planeación de cada una de las tareas que se deben realizar acorde a sus funciones, sobre todo para que puedan lograr cumplir con la misión y visión de la empresa. Asimismo, se concuerda con Abramic, et al., (2020), al mencionar, que la planeación es la base de cada una de las actividades principales, sobre todo para poder facilitar la continuidad de las tareas, sobre todo porque consideró que es una actividad base para toda organización, debido que ayuda a poder establecer

cuáles son los lineamientos y principales actividades que un colaborador debe desempeñar para poder cumplir con las metas de una organización. También, entre las posiciones que se acepta se encuentra la de los autores Alpenber y Wnuk (2022) al establecer que la la planificación ayudará a la adecuada distribución de los principales recursos de la empresa sobre todo entre las áreas para que estan cuenten con las herramientas necesarias para la aplicación de sus funciones.

También, se concuerda con Gonzales et al. (202) al establecer que dirección de una persona es una capacidad necesaria que toda organización debe potenciar con la finalidad de poder orientar sus actividades para incentivar el cumplimiento de la misión institucional. Aceptando la postura que es una capacidad clave que todo responsable de la organización la debe poseer con la intención que pueda ayudar al desarrollo de sus actividades, sobre todo para poder plantear soluciones que permitan orientar al equipo de trabajo para poder tener la productividad requerida.

Se estableció que sí existe relación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022 porque se tuvieron por puntajes de significancia menor a 0,05; indicando que entre la dimensión con mayor relación significativa es la dimensión planificación teniendo por puntaje de coeficiente de correlación de 0,779.

Se determinó que sí existe relación mediana entre gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022, teniendo por puntaje de significancia de 0,001 y por tener un puntaje de coeficiente de correlación del 0,676. De los artículos analizados se aceptó los hallazgos encontrados por Espinoza y Chafloque (2018) porque realizó la prueba estadística de Rho de Spearman teniendo un 0.002 aceptando la relación de las dos variables, aceptando porque se llegó a la misma conclusión y prueba de correlación.

De la misma manera, se aceptó los aportes dados por los autores Valencia y Solano (2021) indicando se hizo un análisis estadístico de Rho de Spearman para conocer la relación entre variables y dimensiones, indicando que sí se relación la variable desempeño con cada una de las dimensiones de la gestión administrativa porque se obtuvo por p valor de 0,000 y fue de tipo mediana por que el coef. Fue

entre 0,5 y 0,65, aceptando que sí existe una relación mediana entre ambas variables por tener un p valor menor a 0,05.

De los estudios considerados, se discrepó con el aporte encontrado por Flores (2020) debido que en el análisis estadístico realizado se determinó que sí existe relación entre ambas variables, pero empleó el análisis estadístico del Chi-cuadrado teniendo un puntaje de 0.045 afirman la existencia de una relación baja, se rechaza el tipo de relación encontrada y la prueba estadística que se consideró por ser diferente al del estudio. De la misma manera, se estuvo en desacuerdo Velásquez (2021) que se realizó una prueba de correlación de Rho de Spearman por tener un puntaje de sig. 0,000 y se obtuvo un coeficiente de 0,344, reconociendo que sí existe una relación baja entre las dos variables de estudio, rechazando los aportes encontrados por tener otro tipo de relación entre las variables.

También, se rechaza los aportes dados por Fernández (2021) al utilizar un análisis estadístico de Pearson se logró tener un puntaje de significancia de 0.00, y por coeficiente de correlación de 0.834 afirmando tener una relación fuerte entre las dos variables de estudio, discrepando porque empleó otro tipo de prueba estadística. Por tanto, se acepta el aporte dado por Alles (2019) al señalar que la medición de las dimensiones de gran importancia, porque se percibirá que los colaboradores si cumplen con los requerimientos dados por el encargado plantea para la realización de una actividad en un tiempo determinado (Alles, 2019).

Estando de acuerdo a la posición dada por Espinoza y Chafloque (2018) facilitó la planeación de cada una de las tareas que se deben realizar acorde a sus funciones, sobre todo para que puedan lograr cumplir con la misión y visión de la empresa (Abramic, et al., 2020), de la misma manera, se puede afirmar que la planeación es la base de cada una de las actividades principales, sobre todo para poder facilitar la continuidad de las tareas.

Sobre todo, porque según Flores (2020) es la valoración de todo el esfuerzo que un colaborador realiza al momento de desarrollar una actividad, sobre todo si este logra cumplir con todo lo encomendado, y facilita el trabajo en equipo que promueva llegar con cada uno de los objetivos institucionales. Por tanto, según Gonzáles, et al., (2020) señala que es el desempeño laboral, es el resultado de

todo esfuerzo que realiza cada colaborador, sobre todo es una respuesta ante los estímulos que la empresa , y aplicación de cada uno de sus conocimientos. Y también, se concuerda con lo que establece Vásquez (2018) que el desempeño laboral, son los logros que realiza el equipo de trabajo, entre ellos se identificó que es la aplicación oportuna de sus capacidades y destrezas, sobre es un indicador que permita la prevalencia de la empresa en el tiempo, señalando que es de suma importancia poder analizar cuales es el verdadero desempeño que poseen cada uno de su equipo de trabajo, sobre todo poder ver si los colaboradores si están empleando los recursos de manera optimizada. También se concuerda, porque el autor señala que es un indicador que permite ver el rendimiento de la organización sobre todo para poder desenvolverse de manera satisfactoria en el mercado y mejorar el grado de competitividad.

Sobre, todo se aceptar, al indicar que, de gran importancia, la realización de una gestión administrativa sobre todo con la finalidad de poder manejar de manera asertiva, sobre todo en beneficio de la adecuada administración de los recursos, sobre todo se distribuirá de manera oportuna cada una de las tareas, acorde a lo establecido por las políticas de la empresa, de la misma todas las acciones serán direccionadas al cumplimiento de los planes de trabajo (Armijos, et al., 2019). Entre otros de los autores con los que se concuerda, son con Abramic et al., (2020) afirman la gestión es un pilar base para toda organización, es por ello, que las personas encargadas de toda empresa deben contar con el desarrollado sus capacidades sobre todo de liderazgo, esto para poder direccionar a todos los colaboradores al adecuado desarrollo de sus tareas. De la misma manera, se concuerda con la postura en mencionar que el compromiso es una característica que tiene mucha relación en que los colaboradores se sientan identificados con la organización sobre todo para poder velar con el fiel cumplimiento de las metas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que el nivel de gestión administrativa fue buena en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos representada con un 70%, con un 25% un nivel regular, y con sólo el 5% se tuvo un nivel malo.
2. Se identificó tener un nivel bueno del desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022, con un 20% un nivel regular y con un 10% un nivel malo.
3. Se estableció que sí existe relación entre la variable gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C por tener un puntaje de significancia menor a 0,05; sobre todo la dimensión que tuvo mayor relación fue con la dimensión trabajo en equipo por tener un puntaje de significancia de 0,000 y por tener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.731.
4. Se estableció que sí existe relación entre la variable desempeño laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022 porque se tuvieron por puntajes de significancia menor a 0,05; indicando que entre la dimensión con mayor relación significativa es la dimensión planificación teniendo por puntaje de coeficiente de 0,779.
5. Se determinó que sí existe relación mediana entre gestión administrativa y el desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022, teniendo por puntaje de significancia de 0,001 y por tener un puntaje de coeficiente de correlación del 0,676.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda:

1. Al jefe de recursos realizar capacitaciones que permita a los colaboradores mejorar las habilidades intrínsecas de sus colaboradores sobre todo en el manejo de la empatía y trabajo en equipo que facilite el desarrollo oportuno de las actividades asignadas.
2. Al jefe de recurso realizar inducción a todos los colaboradores sobre las funciones que debe realizar, mediante la exposición de casos prácticos para facilitar el aprendizaje, y con ello se mejore el cumplimiento de tareas.
3. Al administrador y jefe de recursos crear un plan de incentivos que permita mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores sobre todo que ayude al equipo de trabajo se sienta comprometido con la organización.
4. Al administrador proponer un plan de trabajo donde defina las actividades que deben realizar en un periodo de tiempo, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la misión y visión.

Referencias

- Abramic, A., Nogueira, N., Sepulveda, P., & Cavallo, M. (2020). Implementation of the Marine Strategy Framework Directive in Macaronesia and synergies with the Maritime Spatial Planning process. *Revista Elsevier*, 122. doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.104273>
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas*. México: Granica. https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=alles+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=alles%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false
- Alpenber, J., & Wnuk, T. (2022). Environmental performance measurement in a Swedish municipality – Motives and stages. *Revista Journal of Cleaner Production*, 370. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133502>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima: Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Ecuador: Revista Universidad y Sociedad. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Atoche, E. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46930/Atoche_EEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cairo, S., Ruiz, Y., & Cahuana, Y. (2022). Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, 1(1). 28 de junio de 2022, de <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158>
- Custodio, P. (2022). *Riesgo laboral y desempeño laboral en el personal de enfermería, del servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima – Perú, 2021*. Lima: Universidad Peruana de Norbert Wiener. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6382/T061_42342623_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz. (2019). *Gestión administrativa y comercial en restauración 2.ª edición 2019*. España: Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=w3qSDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20administrativa&f=false
- Espinoza, R., & Chafloque, V. (2018). *Efectos de la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo en las estaciones de servicios de Repsol Comercial S.A.C*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Obtido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3261>
- Fernandez, D. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa Arequipa en la coyuntura de COVID-19*. Arequipa: Revista Economía y Negocios. [GestiónadministrativaydesempeñolaboralenunaentidadeducativadeArequipaenlacoyunturadeCOVID-19](https://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3261)
- Flores, J. (2020). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la ferretería san pedrito de la ciudad de Riobamba*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7485/1/8.-TESIS%20JENIFFER%20FLORES%20-ING-COM.pdf>

- González, S., Viteri, D., & Izquierdo, D. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba, 2018*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0026.pdf>
- Guevara, C. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Jaén -2022*. Moyobamba: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88487/Guevara_CC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. doi: <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Idrogo, G., Peña, J., & Oropesa, G. (2022). Talento humano y desempeño académico de la Escuela Profesional de Humanidades, La Cantuta, 2020. *Revista Dilemas Contemporáneos*. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=b4524072-b3fe-4880-b0fa-ffaa20d56155%40redis>
- Leyva, M., Viteri, J., Estupiñán, J., & Hernández, R. (2021). Diagnóstico de los retos de la investigación científica postpandemia en el Ecuador. (Scielo, Ed.) *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000800053

- Limon, I., & Sezgin, N. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(3). doi:<http://dx.doi.org/10.30831/akukeg.642340>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador*. Colombia: Universidad de Nariño. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Maza, S. (2021). *Estrés laboral y desempeño laboral en choferes de carga pesada de la asociación de transportistas de carga internacional*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96434/Maza_MSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montalvo, J. (2021). *Desempeño laboral y gestión de calidad en la Unidad de Gestión*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87881/Montalvo_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nassi, L. (2021). *¿Cuánto cuesta un artículo? Servicios de publicación académica y sus valores de mercado*. <https://blog.scielo.org/es/2021/11/10/cuanto-cuesta-un-articulo/>
- Pazo, M. (2022). *La evaluación formativa y el desempeño de aprendizajes de los estudiantes de un Pedagógico de Puno*. Lima: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96640/Pazo_PME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, W., & Colcha, R. (2022). Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de Acuerdo a la Normativa Legal. *Revista Polo del conocimiento*, 7(1). doi:10.23857/pc.v7i1.3634
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación. *Revista Conrado*, 15(70). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455

- Ramírez, L. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel San Marino, Tarapoto*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56164/Ramirez_CLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 25(3), 195-205. doi:10.5093/jwop2019a21
- Riera, Á., Vera, F., & Vera, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=2057fad1-634e-468f-a2bf-2bb51e820c72%40redis>
- Rocchi, F. (2022). Equipamiento y bienes duraderos en una investigación Scielo 2022. *Revista Historia Crítica*, 84. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-16172022000200029&script=sci_arttext&tIng=es
- Rumiche, L. (2020). *Modelo de gestión administrativa municipal para el desempeño*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47190/Rumiche_ILK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & María, P. (2021). Job Insecurity and Performance: The Mediating Role of Organizational Justice in Terms of Type of Contract. *Revista Psicothema*, 33(1), 86-94. doi:10.7334/psicothema2020.205
- Universidad César Vallejo. (2021). *Guía del estudiante*. Obtido de <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2021/04/Guia-del-estudiante-D-2021-ultimo.pdf>
- Valencia, H., & Solano, J. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional agraria de Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/content>

Vásquez, Y. (2018). *Desempeño laboral en la empresa constructora Corporación Nororiente Perú*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23984/vasquez_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velasquez, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores*. de una empresa de servicios Chiclayo: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74385/Velasquez_VEM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Vilert, L., & Nonnel, I. (2022). An Asset-Based Quality Improvement Tool for Health Care Organizations: Cultivating Organizationwide Quality Improvement and Health Care Professional Engagement. *The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1553725022001842?token=A620AA56AF344FF00F0147BDBD38C357A36FEBF1D3BFBA1687A6791F271E1A8BB31EED9AE7544D1BFD165467ECD26CBA&originRegion=us-east-1&originCreation=20221027042641>

Yantas, C. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Grapas, Ate*. Lima: Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93222/Mauricio_YCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro de operacionalización de variables

Título: Gestión administrativa y el desempeño laboral en el hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos - 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Gestión administrativa	Para conocer más sobre la gestión administrativa, según Gonzáles et al. (2020) es aquel proceso que permite a la organización planificar sus actividades con el propósito de cumplir con los objetivos institucionales, mediante la dirección del personal y control de cada uno de los resultados.	Para poder medir la variable gestión administrativa, se elaboró y aplicó un cuestionario compuesto por 20 ítems, y fue valorado por una escala de Likert.	Planificación	1. Planteamiento de la Misión	1 - 4	Ordinal Escala de Likert 1. Total, en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Total, de acuerdo
				2. Planteamiento de objetivos		
				3. Estado de estrategias		
			Organización	4. Nivel estructura organizativa	5 - 9	
				5. Planteamiento de actividades		
				6. Disponibilidad de recursos		
			Dirección	7. Coordinación del personal	10 - 15	
				8. Motivación al personal		
				9. Delego de funciones		
			Control	10. Cumplimiento de metas	16 - 20	
				11. Retroalimentación		

<p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral, según Alles (2019) es un indicador de medición que permite a toda organización verificar el nivel de avance o estado actual que tiene ante un objetivo trazado, este indicador permitirá calificar todo el esfuerzo físico, aplicación de sus conocimientos y destrezas en base en resultados.</p>	<p>Para poder medir la variable desempeño laboral, se elaboró y aplicó un cuestionario compuesto por 20 ítems, y fue valorado por una escala de Likert.</p>	Iniciativa laboral	1. Capacidad de participación	1 -4	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Total, en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Total, de acuerdo 	
				2. Solución de problemas			
			Distribución del recurso	3. Nivel de planificación de los recursos	5 -8		
				4. Nivel organización de tareas			
			Relaciones interpersonales	5. Capacidad de respeto	9 -11		
				6. Aptitud de solidaria			
			Trabajo en equipo	7. Aptitudes al trabajo en equipo	12 -14		
				8. Identidad al trabajo en equipo			
				9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo			
			Cumplimiento de metas	10. Nivel de resultado laboral	15 - 20		
				11. Logro de metas			
				12. Uso de los recursos			

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y el desempeño laboral en el hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos - 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema General: ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral en el hotel restaurante Monterrico S.A.C - 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la Gestión administrativa y el desempeño laboral en el hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos - 2022</p>	<p>Hipótesis General: Ha: Si existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del hotel restaurante Monterrico S.A.C.</p>	<p>Variable 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	Planificación	<p>Planteamiento de la Misión Planteamiento de objetivos Estado de estrategias</p>
<p>PE1: ¿Cuál es el nivel la gestión administrativa en el hotel restaurante Monterrico S.A.C - 2022?</p>	<p>OE1: Identificar el nivel de gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022</p>	<p>HE1: La gestión administrativa tuvo un nivel medio en el hotel restaurante Monterrico S.A.C - 2022</p>		Organización	<p>Nivel estructura organizativa Planteamiento de actividades Disponibilidad de recursos</p>
<p>PE2: ¿Cuál es el nivel de la desempeño laboral en el hotel restaurante Monterrico S.A.C - 2022?</p>	<p>OE2 Identificar el nivel del desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022</p>	<p>HE2: El desempeño laboral se encuentra en un nivel medio en el hotel restaurante Monterrico S.A.C - 2022</p>		Dirección	<p>Coordinación del personal Motivación al personal Delego de funciones</p>
				Control	<p>Cumplimiento de metas Retroalimentación</p>
<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en</p>	<p>OE3: Establecer la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desempeño laboral en</p>	<p>HE 3: La gestión administrativa se relaciona significativamente con las dimensiones del desempeño laboral en el</p>		INICIATIVA LABORAL	<p>11.Capacidad de participación</p>

<p>el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022?</p>	<p>el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022</p>	<p>hotel restaurante Monterrico S.A.C - 2022.</p>			<p>I2.Solución de problemas</p>
<p>PE4: ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022?</p>	<p>OE4: Establecer la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022.</p>	<p>HE4: Si existe una relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión administrativa en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos – 2022.</p>	<p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p>		
				<p>DISTRIBUCIÓN DEL RECURSO</p>	<p>I3. Nivel de planificación de los recursos I4. Nivel organización de tareas</p>
				<p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>I5. Capacidad de respeto I6.Aptitud de solidaria</p>
				<p>TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>I7. Aptitudes al trabajo en equipo I8. Identidad al trabajo en equipo I9. Nivel de colaboración del trabajo en equipo</p>
				<p>CUMPLIMIENTO DE METAS</p>	<p>I10. Nivel de resultado laboral I11. Logro de metas I12. Uso de los recursos</p>

Anexo 3. Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario para medir gestión administrativa

Objetivo: La presente entrevista tiene por objetivo recoger datos claves que permitirá conocer la percepción de los colaboradores sobre las variables de estudio, es decir, sobre el manejo de las actividades del Hotel Restaurante Monterrico, siendo de manera anónima el recojo de los datos, y solo para uso académica.

Instrucciones: Para responder el cuestionario planteado, se debe considerar la siguiente escala de valoración:

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

	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿La empresa cuenta con los objetivos institucionales definidos?					
2	¿La empresa cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto?					
3	¿La empresa prone estrategias que facilita el cumplimiento de los objetivos?					
4	¿Usted considera que las estrategias propuestas son adecuadas para el cumplimiento de la misión y visión de la empresa?					
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
5	¿La empresa posee un clasificador de cargos de acuerdo que permite la definición de la división del trabajo?					
6	¿En la empresa cuenta con un plan de operación y funciones definidas?					
7	¿En la empresa el personal cuenta con un plan de trabajo que facilita cumplir con las metas?					
8	¿La empresa, administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta?					

9	¿La empresa cuenta con los recursos suficientes para lograr las metas establecidas?					
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
10	¿La empresa realiza actividades que facilita las coordinaciones con el personal?					
11	¿Usted considera que la empresa brinda los medios necesarios para la coordinación con y entre el personal?					
12	¿La empresa ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las necesidades de los colaboradores?					
13	¿La Institución mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor?					
14	¿Consideras que la institución si reconoce siempre el desempeño que realizas?					
15	¿La Institución cuenta con un mecanismo de delego de funciones?					
	DIMENSIÓN 4: CONTROL					
16	¿La Institución cumple con las metas establecidas en el tiempo establecido?					
17	¿La Institución monitorea constantemente el desempeño de los trabajadores de la entidad?					
18	¿La Institución evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos establecidos?					
19	¿La Institución realiza de manera constante el control institucional?					
20	¿La Institución realiza actividades de retroalimentación para las mejoras de los problemas presentados?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.

Señor colaborador:

El presente cuestionario tiene por objetivo medir el nivel desempeño laboral en el Hotel Restaurante, para lo cual se le solicita contestar las 20 preguntas. Las preguntas marcando una (X) en la respuesta que usted cree conveniente. La información es confidencial y reservada para efecto de investigación académica. Agradezco vuestra colaboración.

Escala de respuesta: 1 = Total en desacuerdo / 2= En desacuerdo / 3= Indiferente / 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA				
	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: INICIATIVA LABORAL					
1. Los colaboradores muestran nuevas ideas para mejorar los procesos					
2. Los colaboradores se demuestran asequibles al cambio					
3. Los colaboradores se anticipan a las dificultades					
4. Los colaboradores tienen gran capacidad para resolver problemas					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DEL TOTAL DE RECURSO					
5. Usted considera que los colaboradores planifican sus actividades					
6. Los colaboradores hacen uso de indicadores de evaluación					
7. Los colaboradores conocen del rendimiento mensual					
8. Los colaboradores se muestran cortés con los usuarios y con sus compañeros					
DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES					
9. Los colaboradores respetan las opiniones de los demás					
10. Los colaboradores brindan una adecuada orientación a los usuarios					
11. Se percibe en los colaboradores acciones de solidaridad con el prójimo en el desarrollo de sus funciones					
DIMENSIÓN 4. TRABAJO EN EQUIPO					
12. Los colaboradores muestran una aptitud de integración al equipo de trabajo.					
13. Existe una comunicación adecuada entre el equipo de trabajo					
14. Se identifican fácilmente con los objetivos del equipo					
DIMENSIÓN 5. CUMPLIMIENTO DE METAS					
15. Percibe el apoyo entre el equipo de trabajo para el cumplimiento de las metas					
16. Su equipo de trabajo logra terminar su trabajo a tiempo					
17. Los colaboradores cumplen con las tareas diarias que se le encomiendan					
18. Los colaboradores cumplen con el total de metas programadas					
19. En el programa utilizan de manera adecuada los recursos asignados					
20. Los colaboradores hacen uso adecuado de los recursos para el desarrollo oportuno de las actividades					

Anexo 4. Validación de expertos

VALIDACIÓN DE EXPERTO N°1.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Coronel Benites Cynthia Vanessa	DNI N°	46350667
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable gestión administrativa		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestro en Administración de Empresas		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	15 de noviembre, 2022

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Coronel Benites Cynthia Vanessa	DNI N°	46350667
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable desempeño laboral		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestra en Administración de Negocios		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	15 de noviembre, 2022

VALIDACIÓN DE EXPERTO N°2

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Nidia Sarita Chumpitaz Napan	DNI N°	40814955
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable gestión administrativa		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestra en Administración de Empresas		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	15 de noviembre, 2022

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Nidia Sarita Chumpitaz Napan	DNI N°	40814955
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable desempeño laboral		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestra en Administración de Empresas		
Firma y sello.		Lugar y Fecha	15 de noviembre, 2022

VALIDACIÓN DE EXPERTO N°3

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 1)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Figueroa Gaviño Oscar	DNI N°	16503133
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable gestión administrativa		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestro en Administración de Empresas		
Firma y sello.	 Msc. Oscar Figueroa Gaviño ING° AGRÓNOMO CIP/25566	Lugar y Fecha	15 de noviembre, 2022

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO (Instrumento 2)

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la representatividad, consistencia, pertinencia, coherencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Representatividad	Consistencia	Pertinencia	Coherencia	Claridad
Es lo más representativo.	Está fundamentado en bases teóricas consistentes.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Los indicadores e ítems se encuentran relacionados hay correspondencia.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems puede usar la escala de Likert.

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

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTO DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Mg. Figueroa Gaviño Oscar	DNI N°	16503133
Nombre de los Instrumento	Instrumento para medir la variable desempeño laboral		
Título Profesional/Especialidad	Lic. En administración de empresas		
Grado Académico	Magíster		
Mención	MBA – Maestro en Administración de Empresas		
Firma y sello.	 Msc. Oscar Figueroa Gaviño ING° AGRÓNOMO CIP/25566	Lugar y Fecha	15 de noviembre, 2022

Anexo 5. Carta de aceptación



HOTEL – RESTAURANTE MONTE RRICO DE OLMOS

“ANO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Chiclayo, 15 de noviembre del 2022

DIRECTOR EPG-UCV

ASUNTO: ACEPTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Estimado Dr, es grato dirigimos a usted con la finalidad de indicar la aceptación de la realización de la investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos - 2022.” a **la Br. Atoche Espinoza Evelyn Ibet** que es identificada con el **DNI 74153761**, perteneciente a la Maestría en Administración de Negocio – MBA.

Así mismo, agradecer a la Universidad por brindarnos la oportunidad de poder ayudar e impartir conocimiento en sus estudiantes para el desarrollo y fomento de la investigación. Debido señalar que permitirá beneficiar al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, comunico la autorización de poder realizar la aplicación y ejecutar sus instrumentos para su uso académico, en la presente institución.

Atentamente,

Firma

Lic.Henry Benites Seclén

Administrador

Anexo 6. Población

La población se distribuyó de la siguiente manera:

Tabla: Áreas de la empresa

ÁREAS	N°
Área de gerencia	1
Área de administración	2
Área de ventas	2
Área de atención al cliente	8
Área operativa	7
Total, de colaboradores	18

Nota. *Elaboración propia*

Anexo 9. Procesamiento estadístico

Escala: Coeficiente de confiabilidad de GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.941	.939	20

Se ha determinar mediante el SPSS v.26 que el coeficiente de alfa de Cronbach es de 0.941. Es decir, el cuestionario tiene alta confiabilidad para su aplicación.

Escala: Nivel de confiabilidad del desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.887	.901	20

Se ha determinado mediante el SPSS v.26 que el coeficiente de alfa de Cronbach es de 0.887. Es decir, el cuestionario 2 tiene alta confiabilidad para su aplicación

Anexo 10.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIME1.Planificación	.417	20	.000	.632	20	.000
DIME2.Organización	.455	20	.000	.593	20	.000
DIME3.Dirección	.409	20	.000	.622	20	.000
DIME4.Control	.411	20	.000	.608	20	.000
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	.432	20	.000	.648	20	.000
DIME1.Iniciativa laboral	.452	20	.000	.585	20	.000
DIME2.Manejo del recurso	.388	20	.000	.690	20	.000
DIME3.Relaciones interpersonales	.417	20	.000	.677	20	.000
DIME4.Trabajo en equipo	.401	20	.000	.691	20	.000
DIME5.Cumplimiento de metas	.329	20	.000	.734	20	.000
DESEMPEÑO LABORAL	.328	20	.000	.739	20	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad, permite conocer si la distribución de datos tiene estadísticos paramétricos (Shapiro-Wilk) o no paramétricos (Kolmogorov-Smirnov).

La prueba de normalidad permite conocer el estadístico de prueba de correlación.

Para pruebas paramétricas, se aplica el coeficiente de relación de Pearson, en este caso $N < 50$

Para prueba no paramétrica, se aplica el coeficiente de relación de Spearman, para $N > 50$

Para ciencias sociales, se determina lo siguiente:

Nivel de confianza: 99%, Nivel de significación 1% = 0,01

Nivel de confianza: 95%, Nivel de significación 5% = 0,05

Nivel de confianza 90%, Nivel de significación del 10% = 0,10

Deducción:

Cuando la prueba es paramétrica se usará el coeficiente de correlación de Pearson.

Niveles de correlación:

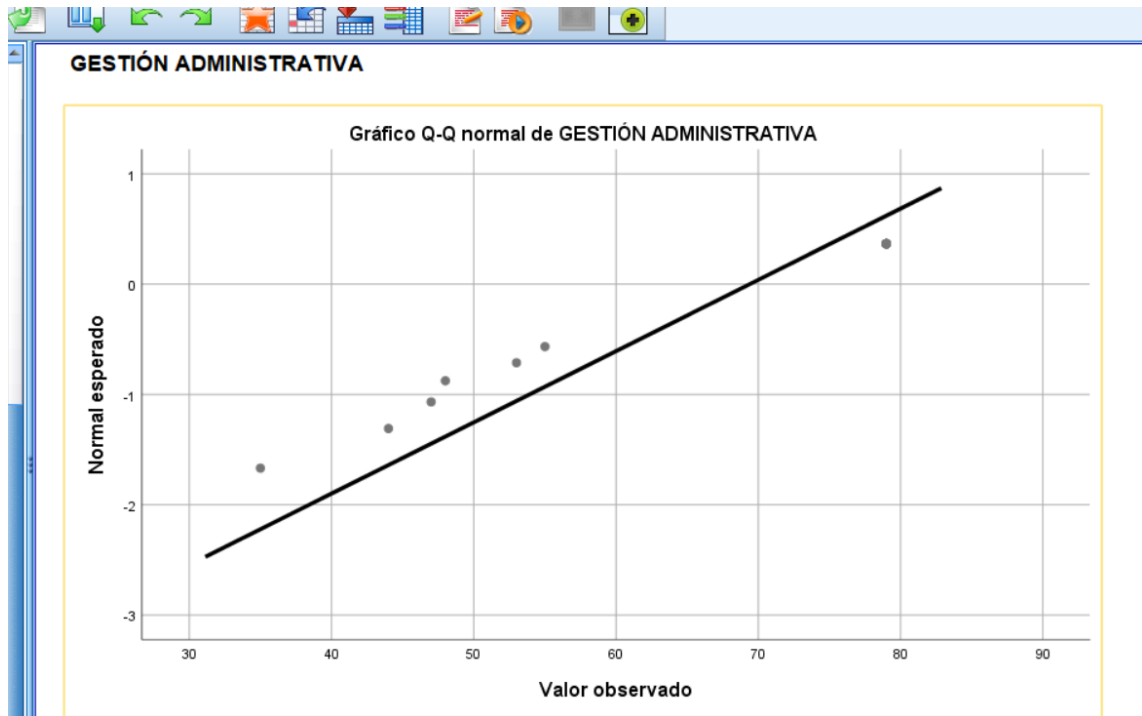
La correlación se mide: r esta entre los intervalos entre $0 < r < 1$

Existen tres categorías

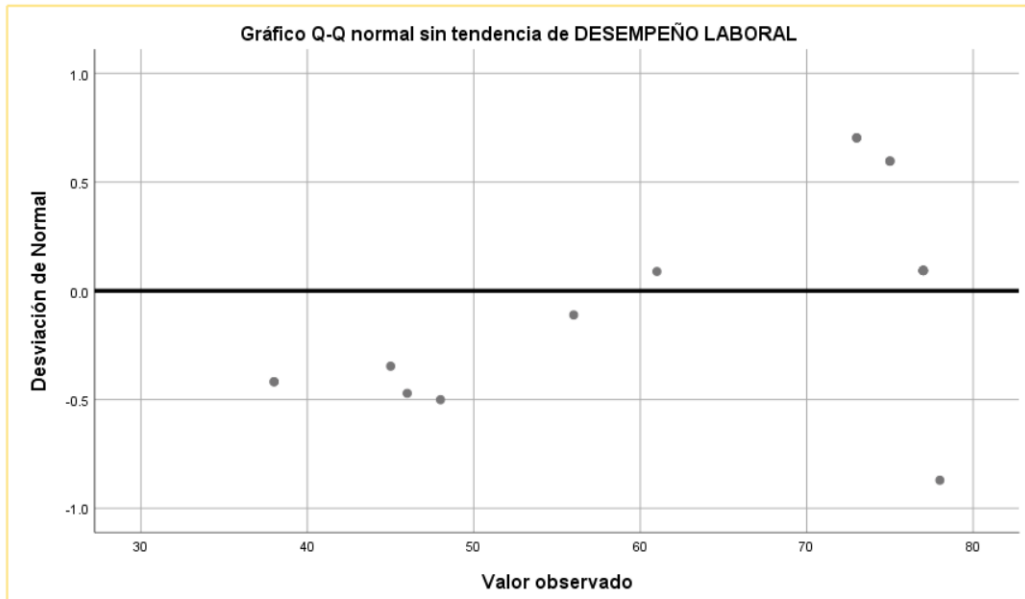
Baja 0 – 0.5

Moderada 0.5 – 0.7

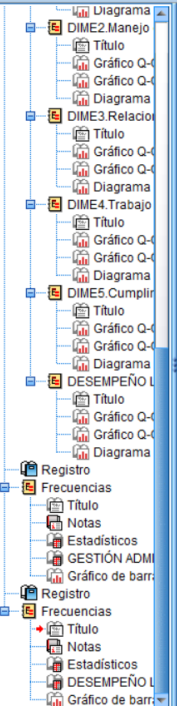
Fuerte 0.7 – 1



valor observado

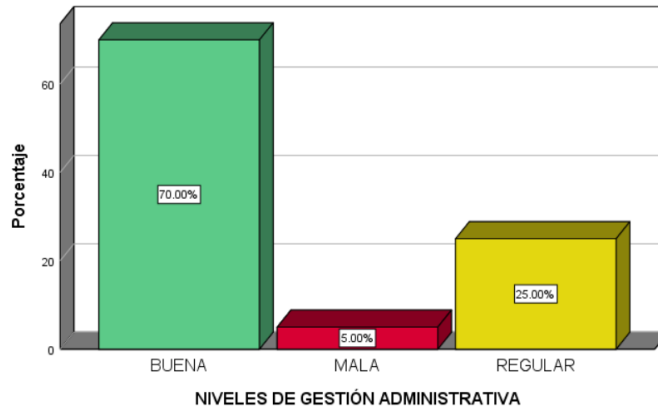


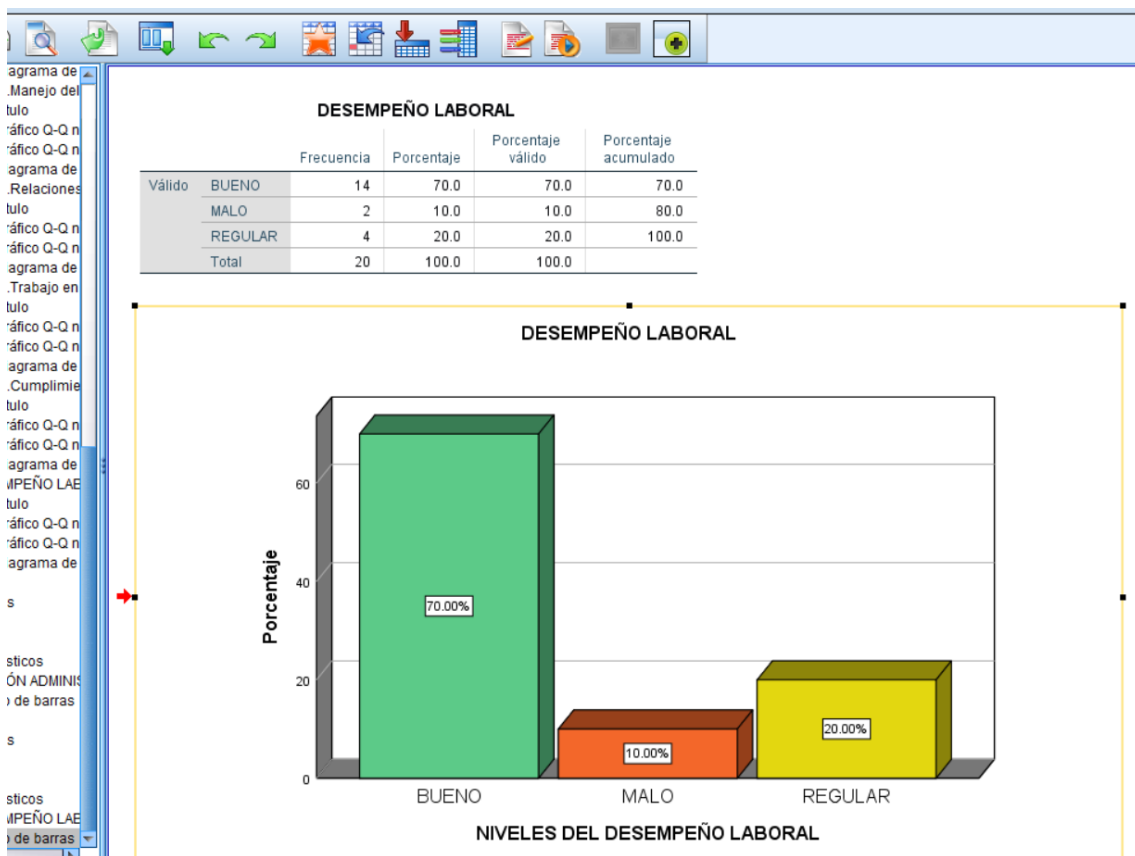
*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BUENA	14	70.0	70.0	70.0
	MALA	1	5.0	5.0	75.0
	REGULAR	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

GESTIÓN ADMINISTRATIVA





Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa

DIME1.Planificación (Agrupada)

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	3	15.0	15.0	15.0
	Medio	8	40.0	40.0	55.0
	Alto	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

DIME2.Organización (Agrupada)

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	3	15.0	15.0	15.0
	Medio	11	55.0	55.0	70.0
	Alto	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

DIME3.Dirección (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5.0	5.0	5.0
	Medio	8	40.0	40.0	45.0
	Alto	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

DIME4.Control (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	25.0	25.0	25.0
	Medio	7	35.0	35.0	60.0
	Alto	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral

DIME1.Iniciativa laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	10.0	10.0	10.0
	Medio	11	55.0	55.0	65.0
	Alto	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

DIME2.Manejo del recurso (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	20.0	20.0	20.0
	Medio	8	40.0	40.0	60.0
	Alto	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

DIME3.Relaciones interpersonales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	10.0	10.0	10.0
	Medio	8	40.0	50.0	60.0
	Alto	10	50.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

DIME4.Trabajo en equipo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	35.0	35.0	35.0
	Medio	4	20.0	20.0	55.0
	Alto	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

DIME5.Cumplimiento de metas (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	20.0	20.0	20.0
	Medio	6	30.0	30.0	50.0
	Alto	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

OE1. Relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión iniciativa laboral

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATI VA	DIME1.Iniciativa laboral
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	.692**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	20	20
DIME1.Iniciativa laboral	Correlación de Pearson	.692**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	20	20

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

OE2. Relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión manejo del recurso

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATI VA	DIME2.Manejo del recurso
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	.423
	Sig. (bilateral)		.063
	N	20	20
DIME2.Manejo del recurso	Correlación de Pearson	.423	1
	Sig. (bilateral)	.063	
	N	20	20

OE3. Relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión relaciones interpersonales

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATI VA	DIME3.Relacion es interpersonales
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	.329
	Sig. (bilateral)		.007
	N	20	20
DIME3.Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	.329	1
	Sig. (bilateral)	.157	
	N	20	20

OE4. Relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión trabajo en equipo

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATI VA	DIME4.Trabajo en equipo
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	.731**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
DIME4.Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	.731**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20

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

O5. Relación entre la variable gestión administrativa y la dimensión cumplimiento de metas

Correlaciones

		GESTIÓN ADMINISTRATI VA	DIME5.Cumplim iento de metas
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	.574**
	Sig. (bilateral)		.008
	N	20	20
DIME5.Cumplimiento de metas	Correlación de Pearson	.574**	1
	Sig. (bilateral)	.008	
	N	20	20

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

O6. Relación entre la variable desempeño y la dimensión planificar

Correlaciones

		DESEMPEÑO LABORAL	DIME1.Planifica ción
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	.779**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
DIME1.Planificación	Correlación de Pearson	.779**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20

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

O7. Relación entre la variable desempeño y la dimensión organización

Correlaciones

		DESEMPEÑO LABORAL	DIME2.Organiza ción
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	.712**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
DIME2.Organización	Correlación de Pearson	.712**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20

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

O8. Relación entre la variable desempeño y la dimensión dirección

Correlaciones

		DESEMPEÑO LABORAL	DIME3.Direcció n
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	.436
	Sig. (bilateral)		.035
	N	20	20
DIME3.Dirección	Correlación de Pearson	.436	1
	Sig. (bilateral)	.055	
	N	20	20

O9. Relación entre la variable desempeño y la dimensión control

Correlaciones

		DESEMPEÑO LABORAL	DIME4.Control
--	--	----------------------	---------------

DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	.585**
	Sig. (bilateral)		.007
	N	20	20
DIME4.Control	Correlación de Pearson	.585**	1
	Sig. (bilateral)	.007	
	N	20	20



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel restaurante Monterrico S.A.C, Olmos - 2022", cuyo autor es ATOCHE ESPINOZA EVELYN IBET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALGADO PORTUGAL JUAN JOSÉ DNI: 40350560 ORCID: 0000-0002-6291-6984	Firmado electrónicamente por: SALGADO el 22-01- 2023 12:05:41

Código documento Trilce: TRI - 0507485