



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Gestión administrativa y desempeño laboral del área de investigación y desarrollo de la Empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras

Yenny Soledad Alcedo Damian
Rosa Cristina Villanueva Vasquez

Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

Huacho – Perú
2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yenny Soledad Alcedo Damian	73026553	26/09/2024
Rosa Cristina Villanueva Vasquez	72512841	26/09/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Felipe Caldas Bermúdez	15609989	0009-0003-4373-1073
Dr. Guillermo Percy Aliaga López	15590569	0000-0003-3081-2205
M(o). Sixto Samanamud Malca	46807619	0000-0002-6916-8288

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA EMPRESA INKA'S BERRIES, SANTA MARIA - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

9%

★ repositorio.unac.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias: < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

A mis padres por su respaldo total y a mi adorado hijo Yeikof que ha sido mi motivación y fortaleza para seguir adelante.

Yenny Soledad Alcedo Damian

A a mi padre Francisco y a mi hijito Francesco y demás seres queridos, a quienes les debo ser la persona que soy ahora y porque son el soporte anímico de mi vida.

Rosa Cristina Villanueva Vásquez

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida, a mis amados padres y hermanos por su amor y respaldo absoluto y para finalizar a mis profesores por sus enseñanzas y consejos; gracias a ello he culminado satisfactoriamente la carrera de Administración.

Yenny Soledad Alcedo Damian

Quiero aprovechar este espacio para agradecer a Dios por brindarme la fortaleza y la esperanza necesaria para alcanzar este objetivo, a mi padre Francisco por su gran esfuerzo y sacrificio al sacar a la familia adelante; a mis hermanas y hermanos quienes me han apoyado para jamás darme por vencida. Finalmente, una mención especial a nuestros docentes quienes con su conocimiento pudieron guiarnos para desarrollar y culminar este ansiado proyecto.

Rosa Cristina Villanueva Vásquez

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1 Descripción de la realidad problemática	9
1.2 Formulación del problema	10
1.2.1 Problema general	10
1.2.2 Problemas específicos	10
1.3 Objetivos de la investigación	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 Justificación de la investigación	11
1.5 Delimitaciones del estudio	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación	13
2.2.1. Antecedentes internacionales	13
2.1.2. Antecedentes nacionales	14
2.2. Bases teóricas	14
2.3. Bases filosóficas	19
2.4 Definiciones de términos básicos	19
2.5. Hipótesis de investigación	20
2.5.1 Hipótesis general	20
2.5.2 Hipótesis específicas	20
2.6 Operacionalización de las variables	20
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	22

3.1	Diseño metodológico	22
3.2	Población y muestra	22
3.2.1	Población	22
3.2.2	Muestra	22
3.3	Técnicas de recolección de datos	22
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	23
	CAPÍTULO IV. RESULTADOS	24
4.1	Análisis de resultados	24
4.2	Contrastación de hipótesis	34
	CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	36
5.1	Discusión de resultados	36
	CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
6.1	Conclusiones	37
6.2	Recomendaciones	37
	CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
7.1	Fuentes bibliográficas	39
7.2	Fuentes hemerográficas	40
7.3	Fuentes electrónicas	41
	ANEXOS	42

RESUMEN

La presente tesis elaborada se centró en determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024. Metodológicamente, fue considerada como de tipo básica, con enfoque cuantitativo, siendo también de diseño no experimental transversal y se rigió con el nivel correlacional, se conformó la población por 40 trabajadores, donde la totalidad de la cantidad conformó la muestra, se empleó la encuesta y cuestionario. Fue evidenciado que las variables se correlacionaron en un 0,737, teniendo una Sig.<0.05, demostrando que fue positiva alta significativa.

PALABRAS CLAVE: Gestión, administrativa, desempeño, laboral

ABSTRACT

This thesis prepared focused on determining the relationship between administrative management and work performance of the Research and Development area of the company Inka's Berries, Santa María - 2024. Methodologically, it was considered basic, with a quantitative approach, Being also of a non-experimental cross-sectional design and governed by the correlational level, the population was made up of 40 workers, where the entire amount made up the sample, the survey and questionnaire were used. It was evidenced that the variables were correlated at 0.737, having a Sig.<0.05, demonstrating that it was highly positive and significant.

KEYWORDS: Management, administrative, performance, labor

INTRODUCCIÓN

Se consideró las variables: Gestión administrativa, siendo el conjunto de operaciones y procedimientos basados en planificar, organizar, dirigir y controlar recursos y asignar y coordinar funciones o cargos, para lograr una determinada meta empleando recursos de manera eficiente; y el Desempeño laboral, siendo el rendimiento general, que abarca los conocimientos, habilidades y personalidad del trabajador que le permite realizar sus labores o cumplir sus responsabilidades en cierto puesto, siendo deficiente o sobresaliente, y que este aporte del personal influye en la productividad de la organización y en lograr la meta trazada. Esta temática resulta muy importante de abordar, ya que, si no se logra llevar a cabo una adecuada gestión administrativa, al no tener organizados a los trabajadores mostrarán un desempeño inadecuado, comprometiendo la competitividad de la organización.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el ámbito de las organizaciones, existen diversas variables importantes que inciden en los resultados o futuro de estas, en este caso, se puede decir que si se tiene una gestión administrativa eficaz o adecuada se puede lograr un mejor desempeño del personal, con la finalidad de propiciar un entorno de trabajo idóneo, así como establecer objetivos, llevar a cabo capacitaciones y brindar la retroalimentación respectiva a cada trabajador. En adición, al tener el rendimiento adecuado se puede tener más probabilidades y esfuerzos en lograr los objetivos establecidos, además que permite llevar a cabo los procesos correspondientes de manera eficiente y efectiva. Con lo cual, se puede mencionar que estas dos variables representan la clave para lograr el éxito esperado y para lograr la optimización de recursos y actividades clave.

Acerca de esta temática, se han ejecutado investigaciones en diferentes países, para poder establecer patrones que coincidan para definirlos en un modelo de administración de las organizaciones. Durante el desarrollo general, se logró puntuar a los jefes de cada organización considerada, para diferenciar a los que ejecutan una gestión eficiente. Entre los resultados, se obtuvo que Colombia fue el país con más prevalencia de gestión eficiente de los jefes de las organizaciones de ese país, logrando el 4° puesto entre 6 países de Latinoamérica, y logró la posición 26 a nivel global, con una apreciación de 2,578.730.

Por otro lado, EEUU logró el primer puesto en su clasificación o apartado internacional, logrando una puntuación de 3,308, representando el mayor valor de eficiencia entre los países considerados. Puntualmente, se enfatizó que Colombia obtuvo esa calificación ya que los empresarios no poseen planes estratégicos y no carecen del conocimiento necesario para realizar una gestión administrativa eficiente. (La República, 2020)

En el caso del Perú, Azañero (2023) refiere que las organizaciones, al estar sujetas a cambios que suceden en el entorno o mercado, se encuentran expuestas ante ciertos cambios que muchas veces son obligados, lo cual propicia que busquen mejorar su entorno laboral, siendo necesario para ello llevar a cabo una gestión administrativa eficiente que pueda actuar ante los distintivos cambios y exigencias del mercado, además de requerir de la tecnología e innovación pertinentes. Dávila dio su opinión acerca de las investigaciones llevadas a cabo considerando una cantidad mayor a 250 empresas del Perú, donde comentó que del total, el 46% se preocupan más por medir los indicadores para valorar el rendimiento laboral, además de analizar a los empleados, por otro lado, el 54% no presentó este interés especificado. (Mendivel et al., 2020).

En esta investigación la empresa Inka's Berries fue tomada como objeto de estudio, siendo encargada de desarrollar nuevas variedades o tipos de arándanos, y produce arándanos frescos para su posterior exportación. Se observó que presenta inconvenientes en su gestión administrativa, específicamente siendo en la planificación, organización, dirección y control, lo que estaría generando problemas entre los trabajadores con respecto a su desempeño laboral, específicamente no demuestran la responsabilidad de cumplir sus labores, presentan baja disciplina, falta de cooperación e iniciativa en el trabajo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024?

¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024?

¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024?

¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica: Se emplea teorías y conceptos acerca de las variables consideradas, para contar con una mayor cuantía de información para abordar a profundidad la problemática tratada.

Justificación práctica: La investigación se enfoca en proponer recomendaciones basadas en los resultados conseguidos.

Justificación metodológica: Para elaborar la investigación se utiliza una metodología, para recolectar los datos necesarios y estructurar los resultados para demostrar la relación que se desea encontrar.

Justificación de relevancia social: Se podrá conocer la problemática que presenta la empresa evaluada, y con las recomendaciones elaboradas se pretende solucionarla y con ello ayudar a los trabajadores, a que se puedan sentir cómodos y con la dirección de la empresa se esfuercen en cumplir sus labores correctamente.

1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación conceptual:** Gestión administrativa y el Desempeño laboral.
- **Delimitación social:** Trabajadores del área de Investigación y Desarrollo.
- **Delimitación temporal:** 2024.
- **Delimitación espacial:** Empresa Inka's Berries S.A.C.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.2.1. Antecedentes internacionales

Allauca (2022) en Ecuador estableció como objetivo determinar la conexión entre las variables consideradas del Hotel Hacienda Abraspungo, acerca de la metodología, correspondió al tipo descriptiva, no experimental en el diseño del estudio, con una muestra compuesta por 22 trabajadores. Se logró evidenciar que el hotel no logra el máximo aprovechamiento de sus recursos para realizar sus operaciones eficientemente, asimismo no demuestra una adecuada comunicación por parte de los directivos. Concluyendo que, si no se lleva a cabo una correcta gestión administrativa, se adquirirá un desempeño inadecuado del personal, afectando la calidad del servicio ofrecido a los clientes.

Quiroga (2021) en Ecuador se centró en demostrar la influencia de la primera variable sobre la segunda de la cantera Rigot S.A. Fue descriptiva, deductiva, de diseño no experimental, fue utilizada la encuesta y el cuestionario, 23 empleados son los que abarcó la población. Se obtuvo que la empresa logró niveles de eficiencia de su gestión administrativa, y se evidenció la influencia de la primera variable sobre la segunda.

Bonilla (2021) en Ecuador consideró su objetivo hallar la influencia de la primera variable sobre la segunda en la empresa Pisomad – Riobamba. Se empleó una metodología hipotética – deductiva. Fue evidenciado que la gestión administrativa posee una estructura establecida, sin embargo, no muestra una comunicación y socialización adecuada, lo cual genera incomodidad y molestias entre los trabajadores y sus jefes del área donde desempeñan sus labores. Asimismo, con respecto al desempeño laboral, la empresa presenta falencias y errores, ya que no posee manuales definidos y no se aclara las responsabilidades de cada trabajador en el área donde labora.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Azañero (2023) en Jaén, propuso como objetivo analizar ambas variables de la empresa ALPER S.A.C. Especificando el aspecto metodológico, se consideró como descriptiva, correlacional, su enfoque utilizado fue el cuantitativo y no experimental, y se optó por el uso de un cuestionario como herramienta de recolección de información, la cual fue constituida por 66 trabajadores. Se obtuvo un $r=0.781$ como correlación entre las variables, y un $\text{Sig.}=0.000$, evidenciando que fue positiva muy fuerte. Asimismo, el desempeño laboral guarda una estrecha relación con la planificación, organización, dirección y control.

Alanocca y Huamani en Abancay (2022) consideraron como objetivo hallar la relación entre las variables de estudio del Banco de Crédito del Perú. Fue aplicada, correlacional, también transversal, el diseño fue no experimental, se empleó al cuestionario como instrumento, se consideró como población a 21 trabajadores. Se obtuvo que las variables de estudio mostraron tener correlación, siendo su valor: 0.956, y un $\text{Sig.}=0.000$, evidenciando que fue positiva. Asimismo, el desempeño laboral guarda una estrecha relación con la planificación, organización, dirección y control.

Lujan (2017) el objetivo principal fue determinar la conexión entre las variables consideradas de la Empresa Autoridad Autónoma Del Tren Eléctrico. Fue descriptiva, también fue correlacional, correspondió al enfoque cuantitativo, fue no experimental y transversal, se utilizó como técnica al censo, mediante un cuestionario como herramienta, el cual se administró a un grupo seleccionado de 51 trabajadores. Fue encontrado un 0.989 como valor de correlación, y un $\text{Sig.}=0.000$, con lo cual se evidencia que fue perfecta. Asimismo, el desempeño laboral guarda una estrecha relación con la planificación, organización, dirección y control.

2.2. Bases teóricas

Gestión administrativa

A. Definiciones

Morales (2017) como se citó en Acuña (2022), comenta que esta variable abarca el conjunto de acciones que son reguladas por una entidad u organización,

con la finalidad de que se realicen de manera eficiente empleando los recursos necesarios de manera óptima, además de planificarlos, organizarlos, dirigirlos y controlarlos para lograr los resultados esperados.

Chiavenato (2019) comenta que abarca el establecimiento de objetivos por lograr en un determinado periodo de tiempo, donde se realizan acciones, enfatizando el uso eficiente de recursos, para realizarlas acorde a una apropiada planeación, organización, dirección y control, acoplado a las áreas que conforman la entidad con el objetivo de aumentar la competitividad.

B. Importancia

Ramírez et al. (2017) como se citó en Acuña (2022), enfatizan que, si se lleva a cabo de manera efectiva esta variable, se podrá lograr el desarrollo de los trabajadores, y que si se mejora sus capacidades y se amplía sus conocimientos podrán usar los recursos que se les entrega de manera eficiente, y podrán enfocarse en ofrecer un mejor servicio a los clientes.

C. Beneficios

Quiroga (2020) destaca lo siguiente:

- **Aumento de la productividad:** Si se lleva a cabo una efectiva gestión administrativa, se podrá ejecutar los procesos de la organización de manera optimizada y simplificada, debido a que el enfoque de esta variable es que los procesos sean realizados de manera eficiente y poder alcanzar una mayor productividad.
- **Concentrase en lo que realmente importa:** Al tener la seguridad de realizar una adecuada gestión administrativa, permite a la organización enfocarse en lograr los objetivos, y mediante sus esfuerzos y dirección podrá lograr las metas que parecían imposibles de lograr o a plazos muy largos.
- **Hacer más con menos:** Al medir la gestión administrativa, se emplea indicadores y se definen las estrategias que la organización aplica, obteniendo el rendimiento de los trabajadores y la demostración de si estos son eficientes, si ahorran dinero o recursos, y si emplean sus esfuerzos y crean nuevas maneras para utilizar los recursos de manera óptima. Asimismo, al tener la estructura de funciones más

organizada, se podrá detectar problemas con mayor precisión y se podrá tomar decisiones para solucionarlos y alcanzar una satisfacción superior por parte de los clientes y de los trabajadores.

D. Objetivos

Quiroa (2020) considera los siguientes:

- Mejorar los procedimientos ejecutados por la empresa para alcanzar un desempeño superior.
- Lograr un mejor seguimiento y control de los procedimientos ejecutados por los trabajadores, para contar con una evaluación más segura.
- Lograr que las labores sean realizadas de modo más sencilla, para facilitar el alcance de los resultados previstos.
- Ofrecer excelentes productos y servicios a los clientes, utilizando tecnologías más eficaces, lo que logra mejorar el desarrollo de los procesos ejecutables.

E. Dimensiones

González et al. (2020) consideran las siguientes dimensiones:

- **Planificación:** Abarca el establecimiento de metas, y la respectiva especificación de los recursos necesarios, procedimientos, normas, y actividades por realizar para lograrlas en el periodo de tiempo asignado.
- **Organización:** Engloba la coordinación y distribución de recursos y responsabilidades a cumplir según los equipos de trabajo.
- **Dirección:** Abarca la elaboración y aplicación de las estrategias establecidas por la organización, mediante un adecuado liderazgo, motivación y una comunicación efectiva entre los jefes y los trabajadores.
- **Control:** Abarca la supervisión y revisión de las tareas ejecutadas o los resultados obtenidos durante un lapso específico de tiempo, para evaluar el progreso logrado por el personal con los resultados esperados, y luego de ello realizar la toma de decisiones correspondiente para corregir errores o mejorar procesos.

Desempeño laboral

A. Definición

Corresponde al valor que se espera que el trabajador agregue o aporte para que la organización donde labora pueda lograr sus objetivos, y abarca determinados comportamientos y actitudes. (Palaci, 2005)

Vargas y Flores (2019) refieren que abarca la realización de actividades y comportamientos, actitudes y el compromiso de los trabajadores para conseguir los resultados esperados, y que influye en el éxito de la organización.

B. Importancia

Olivera et al. (2021) consideran que el desarrollo del desempeño se logra incrementando o mejorando el rendimiento del personal, ya que al brindarles su retroalimentación logran determinar sus falencias y fortalezas, con lo cual pueden aprender de sus errores y mejorar su rendimiento. Asimismo, resaltan la importancia de ciertos elementos, como: Respeto de reglas de compensación, con este elemento se podrá determinar a los trabajadores que muestran un rendimiento alto y que merecen un aumento salarial; Evaluación, mediante ello se logra seleccionar puestos, traslados de áreas, despidos, etc.; Formación y desarrollo, abarca las capacitaciones; Planificación y desarrollo profesional, implica brindar cursos de carrera a los trabajadores; Efecto de las estadísticas, representa los resultados del rendimiento de los trabajadores; Errores en el diseño del puesto, representa si el perfil del trabajador cumple con los requisitos del puesto de trabajo asignado.

C. Factores

Arias y Heredia (2013) especifican los siguientes:

- **El conocimiento:** Abarca los saberes o información que tiene una persona o grupo sobre determinados temas, cursos, cosas, situaciones, etc., y que le permiten realizar determinadas tareas de manera correcta o desempeñar un cargo correctamente.

- **Las habilidades:** Representa las capacidades tanto mentales como psicomotrices de la persona o grupo de personas para realizar un determinado trabajo.
- **La personalidad:** Representa la manera en la que una persona se muestra ante los demás, como puede ser su capacidad de relaciones interpersonales, emociones, pensamientos, etc.
- **Las expectativas:** Son las situaciones o resultados que se esperan lograr tras un periodo de tiempo determinado y mediante la realización de ciertas actividades, considerando recompensas y sanciones.

D. Dimensiones

González y Vilchez (2022) consideran las siguientes:

- **Responsabilidad:** Representa la actitud de compromiso que se muestra sobre las actividades o situaciones que le competen a una persona o grupo, y que implica la realización de tareas a realizar dentro de un período específico, y que aporta para lograr el éxito esperado.
- **Disciplina:** Representa la actitud y disposición para acatar el cumplimiento de normas, políticas o procedimientos por parte de una organización hacia los trabajadores, y que se enfoca en corregir comportamientos incorrectos o indebidos, y en fomentar el comportamiento idóneo, para que se produzca un entorno que permita realizar las labores y se propicie lograr la meta trazada correctamente.
- **Cooperación:** Abarca el esfuerzo y colaboración entre los trabajadores, para que puedan formar lazos de compañerismo, respeto y confianza y aporte para cumplir sus labores de una mejor manera.
- **Iniciativa:** Predisposición para proponer ideas o soluciones innovadoras para actuar ante determinadas situaciones, o bien para modificar ciertos procesos o normas, con el fin de potenciar el rendimiento del personal y propiciar el logro de los objetivos.

E. Evaluación del desempeño laboral

González y Vilchez (2022) refieren que para poder determinar y juzgar el rendimiento del personal de una organización se requiere de una evaluación, para que mediante los resultados a obtener se pueda conformar un marco de referencia, con lo cual se podrá determinar el progreso o avance de los trabajadores conforme

a las normas y exigencias establecidas a cumplir. Asimismo, refieren que esta variable (desempeño laboral) varía en función de la evaluación, y que se determinará a partir de los criterios que establezca la organización y de los métodos que emplee.

2.3. Bases filosóficas

El fundamento ontológico: Se basó en realizar un estudio y análisis sobre las variables consideradas, sobre los trabajadores pertenecientes al área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, para hallar las particularidades que se presentan sobre estos fenómenos de estudio.

El fundamento epistemológico: Se consideró y se elaboró la investigación a partir de las teorías sobre las variables consideradas.

El fundamento lógico: Recae en que la investigación debe ser medible y observable, para contribuir a la generación de conocimientos para las personas sobre la problemática tratada.

El fundamento metodológico: Se elaboró una metodología y se planteó y contrastó hipótesis planteadas, acerca de las variables consideradas.

2.4 Definiciones de términos básicos

- *Administrativa:* Corresponde al rasgo de un elemento que se relaciona con la guía y realización de ciertas funciones, y el uso de documentos o recursos en una determinada organización o empresa.
- *Área:* Es una división o departamento de una organización, que se dedica a una cierta actividad o proceso.
- *Desempeño:* Corresponde al rendimiento o resultados obtenidos por parte de una persona o trabajador en lo que respecta a la realización de ciertas labores o actividades, donde se involucra sus conocimientos, actitudes y aptitudes.
- *Gestión:* Abarca las actividades de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de la entidad, para que mediante un plan elaborado se pueda lograr los objetivos establecidos, priorizando realizar un uso eficiente de los recursos requeridos.
- *Laboral:* Se refiere a todo elemento que se relaciona con el trabajo o jornadas laborales.
- *Santa María:* Corresponde al distrito que pertenece a la provincia de Huaura.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

Existe relación entre el control y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, Santa María – 2024.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión administrativa	Morales (2017) como se citó en Acuña (2022), comenta que esta variable abarca el conjunto de acciones que son reguladas por una entidad u	Planificación Organización	<ul style="list-style-type: none">• Metas• Objetivos• Establecimiento de recursos• Establecimiento de actividades • Estructura de recursos• Desarrollo del trabajo	Likert

	<p>organización, con la finalidad de que se realicen de manera eficiente empleando los recursos necesarios de manera óptima, además de planificarlos, organizarlos, dirigirlos y controlarlos para lograr los resultados esperados.</p>	<p>Dirección</p> <p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alcanzar los objetivos planificados • Liderazgo • Motivación • Comunicación • Corrección de cualquier problema • Evaluación de resultados • Toma de decisiones 	
<p>Desempeño laboral</p>	<p>Corresponde al valor que se espera que el trabajador agregue o aporte para que la organización donde labora pueda lograr sus objetivos, y abarca determinados comportamientos y actitudes. (Palaci, 2005)</p>	<p>Responsabilidad</p> <p>Disciplina</p> <p>Cooperación</p> <p>Iniciativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Plazos establecidos • Compromiso con el trabajo • Productividad • Eficiencia • Eficacia • Mecanismo de incentivos • Desenvolvimiento en las laborales • Apoyo mutuo • Predisposición • Procedimientos • Normas 	<p>Likert</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo: Básica, donde Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que tiene como enfoque principal la generación de conocimientos sobre la temática de investigación para tratarla a mayor profundidad.

Enfoque: Correspondió al cuantitativo. Hernández y Mendoza (2018) señalan que esto es debido a que se utiliza escalas cuantitativas para caracterizar los datos recolectados mediante el instrumento sobre la problemática abordada a la población considerada, y se emplea la estadística para procesar los datos recolectados.

Diseño: Correspondió al no experimental transversal. Hernández y Mendoza (2018) refieren que abarca a las investigaciones donde no se manipulan las variables, sino que los hechos que sucedan se analizan tal y como se presenten. Además, se recaba la información en una sola oportunidad.

Nivel: Correspondió al correlacional, donde Hernández y Mendoza (2018) señalan que se enfoca en encontrar la conexión entre las variables investigadas.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

40 trabajadores del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries.

3.2.2 Muestra

Censal, por lo que la cantidad poblacional fue pequeña, por lo que se toma en cuenta la totalidad de la misma para conformar la muestra, siendo los 40 trabajadores especificados.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Fue empleada la encuesta, ya que permite mantener relación o contacto con los participantes objeto de estudio.

3.3.2 Instrumento

Fue utilizado el cuestionario, siendo el conjunto de hojas que posee interrogantes objetivas y específicas sobre las dimensiones e indicadores de una determinada problemática, para recopilar información pertinente del conjunto objeto de estudio.

Tabla 2.

Confiabilidad de las variables

	Alfa de Cronbach	Número de elementos	Resultado
Gestión administrativa	0,884	13	Adecuado
Desempeño laboral	0,860	12	Adecuado

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Fue empleado el tratamiento estadístico descriptivo para tabular y presentar los resultados en tanto tablas como gráficos, presentando sus correspondientes interpretaciones; y el tratamiento estadístico inferencial, para probar las hipótesis formuladas en este estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados descriptivos de la gestión administrativa y sus dimensiones

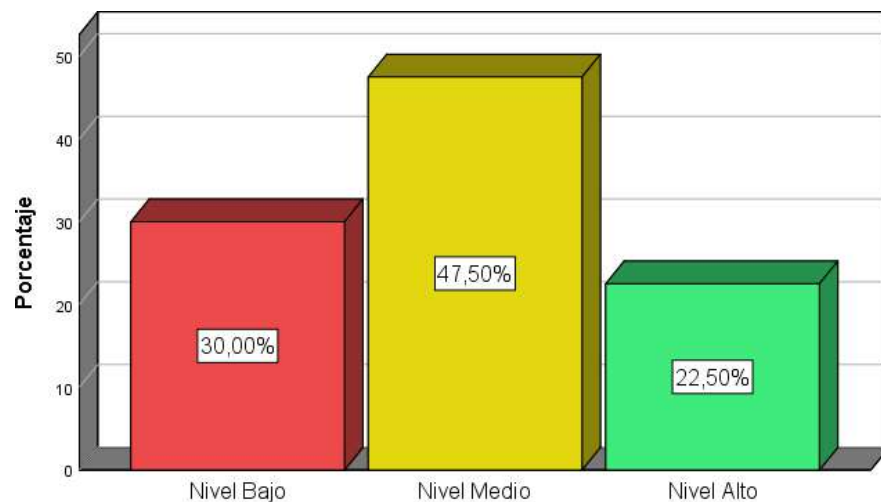
Tabla 3.

Gestión administrativa

	f	%
Bajo	12	30,0
Medio	19	47,5
Alto	9	22,5
Total	40	100,0

Figura 1.

Gestión administrativa



Se fue evidenciando que el 30,00% considera haber obtenido un nivel bajo en la gestión administrativa, el 47,50% considera haber obtenido un nivel medio y el 22,50% considera haber obtenido un nivel alto.

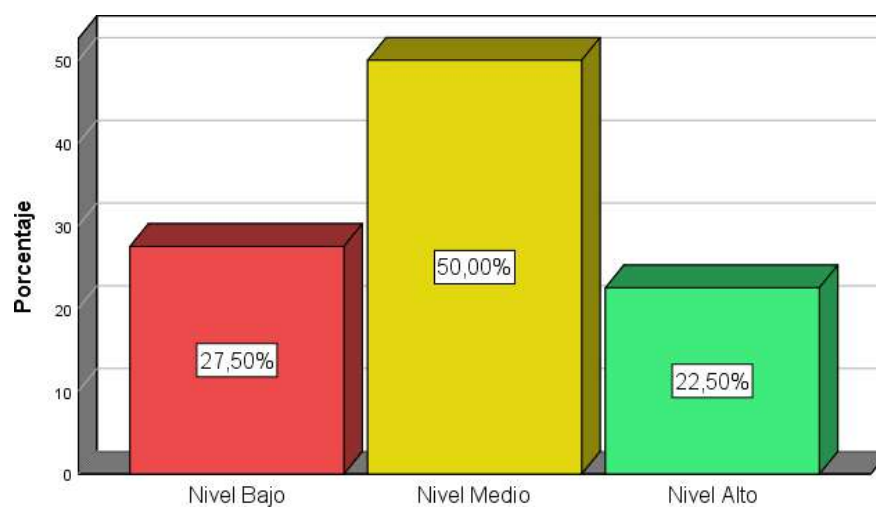
Tabla 4.

Planificación

	f	%
Bajo	11	27,5
Medio	20	50,0
Alto	9	22,5
Total	40	100,0

Figura 2.

Planificación



Se fue evidenciando que el 27,50% considera haber obtenido un nivel bajo en la planificación, el 50,00% considera haber obtenido un nivel medio y el 22,50% considera haber obtenido un nivel alto.

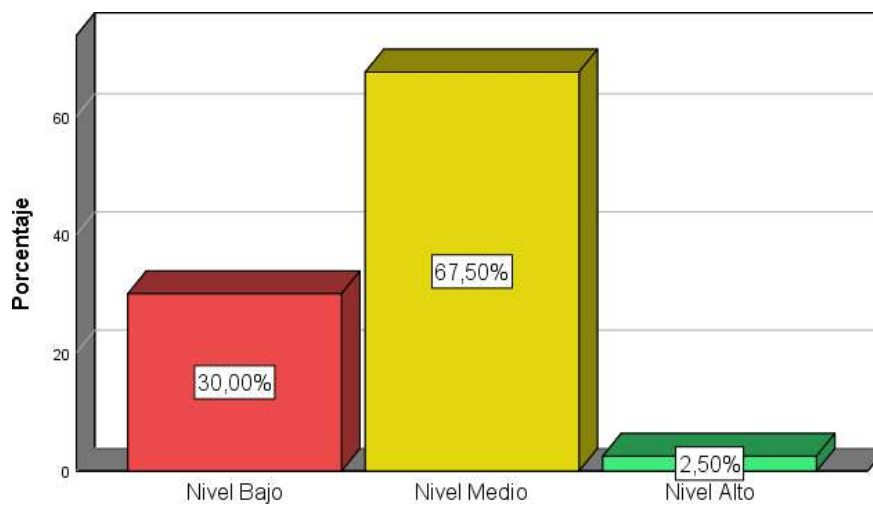
Tabla 5.

Organización

	f	%
Bajo	12	30,0
Medio	27	67,5
Alto	1	2,5
Total	40	100,0

Figura 3.

Organización



Se fue evidenciando que el 30,00% considera haber obtenido un nivel bajo en la organización, el 67,50% considera haber obtenido un nivel medio y el 2,50% considera haber obtenido un nivel alto.

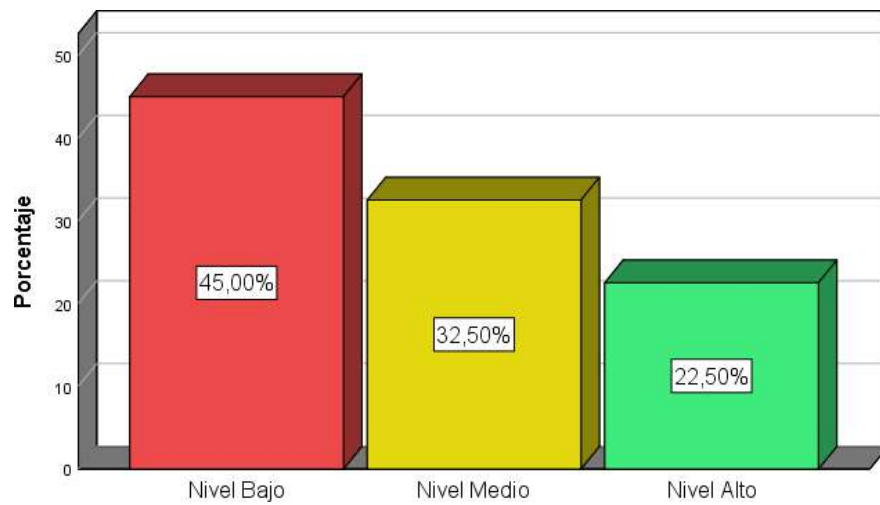
Tabla 6.

Dirección

	f	%
Bajo	18	45,0
Medio	13	32,5
Alto	9	22,5
Total	40	100,0

Figura 4.

Dirección



Se fue evidenciando que el 45,00% considera haber obtenido un nivel bajo en la dirección, el 32,50% considera haber obtenido un nivel medio y el 22,50% considera haber obtenido un nivel alto.

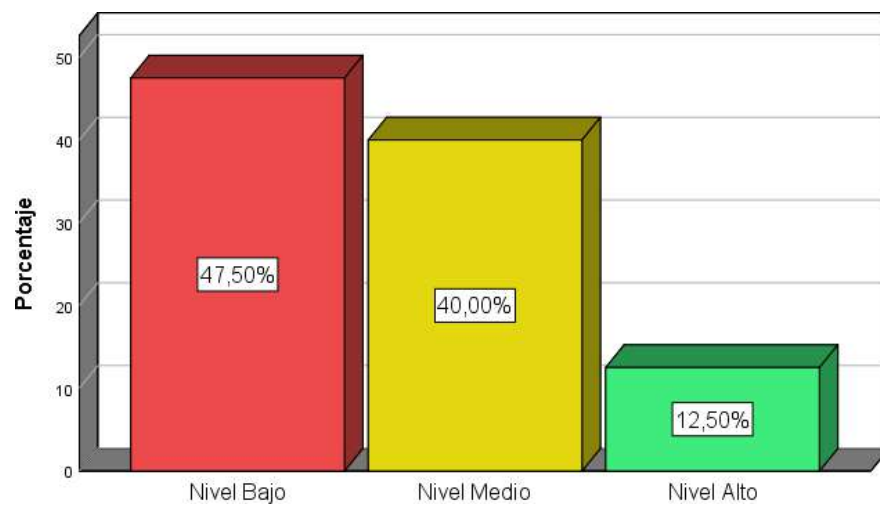
Tabla 7.

Control

	f	%
Bajo	19	47,5
Medio	16	40,0
Alto	5	12,5
Total	40	100,0

Figura 5.

Control



Se fue evidenciando que el 47,50% considera haber obtenido un nivel bajo en el control, el 40,00% considera haber obtenido un nivel medio y el 12,50% considera haber obtenido un nivel alto.

4.1.2 Resultados descriptivos del desempeño laboral y sus dimensiones

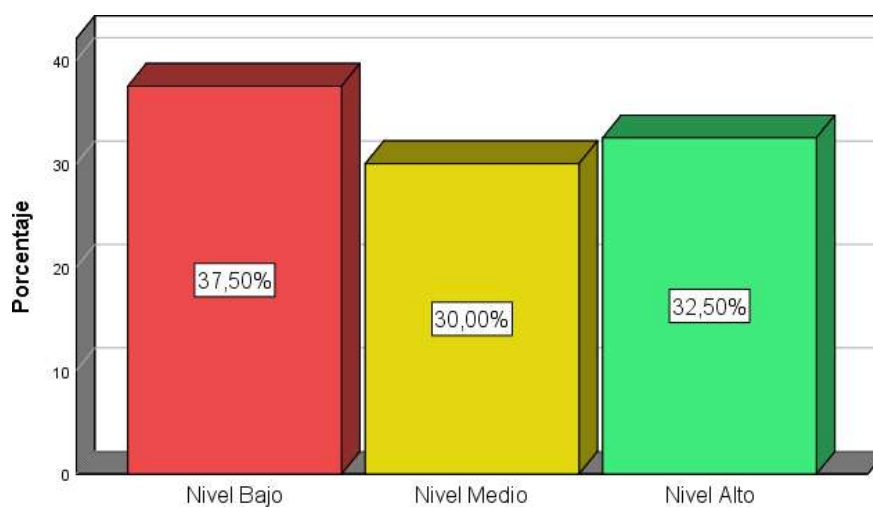
Tabla 8.

Desempeño laboral

	f	%
Bajo	15	37,5
Medio	12	30,0
Alto	13	32,5
Total	40	100,0

Figura 6.

Desempeño laboral



Se fue evidenciando que el 37,50% considera haber obtenido un nivel bajo en el desempeño laboral, el 30,00% considera haber obtenido un nivel medio y el 32,50% considera haber obtenido un nivel alto.

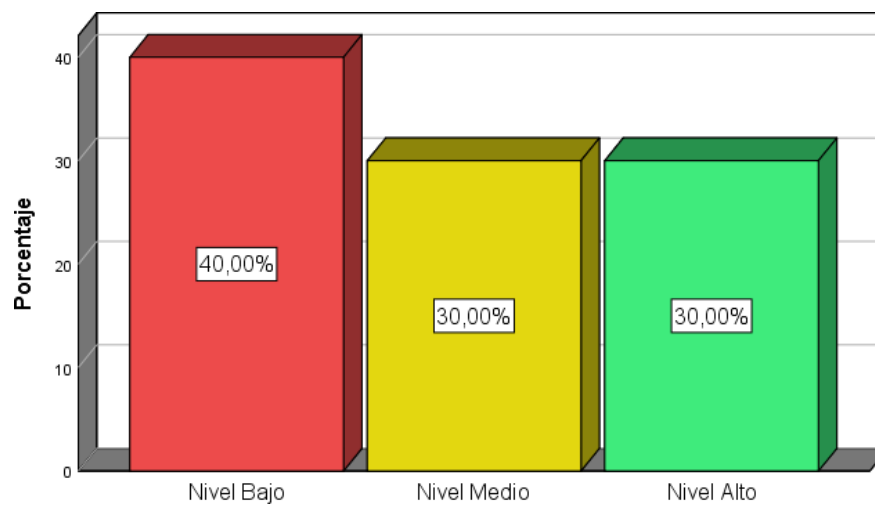
Tabla 9.

Responsabilidad

	f	%
Bajo	16	40,0
Medio	12	30,0
Alto	12	30,0
Total	40	100,0

Figura 7.

Responsabilidad



Se fue evidenciando que el 40,00% considera haber obtenido un nivel bajo en la responsabilidad, el 30,00% considera haber obtenido un nivel medio y el 30,00% considera haber obtenido un nivel alto.

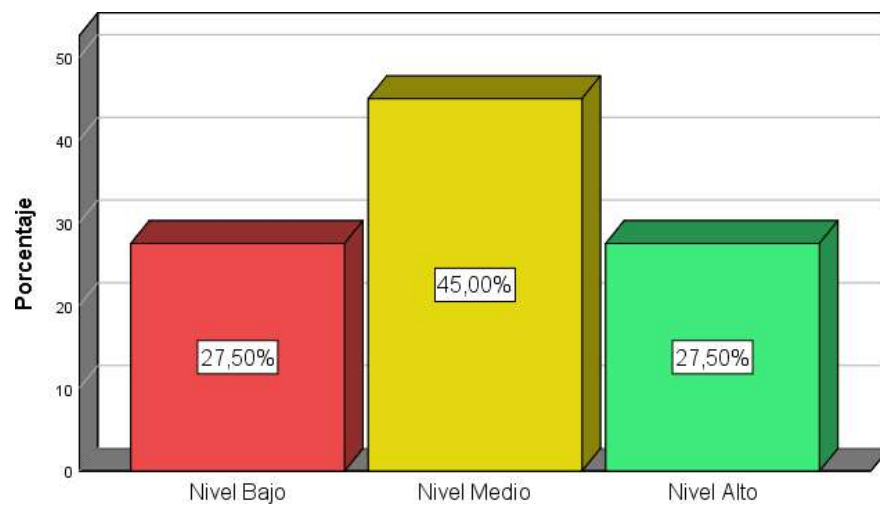
Tabla 3.

Disciplina

	f	%
Bajo	11	27,5
Medio	18	45,0
Alto	11	27,5
Total	40	100,0

Figura 8.

Disciplina



Se fue evidenciando que el 27,50% considera haber obtenido un nivel bajo en la disciplina, el 45,00% considera haber obtenido un nivel medio y el 27,50% considera haber obtenido un nivel alto.

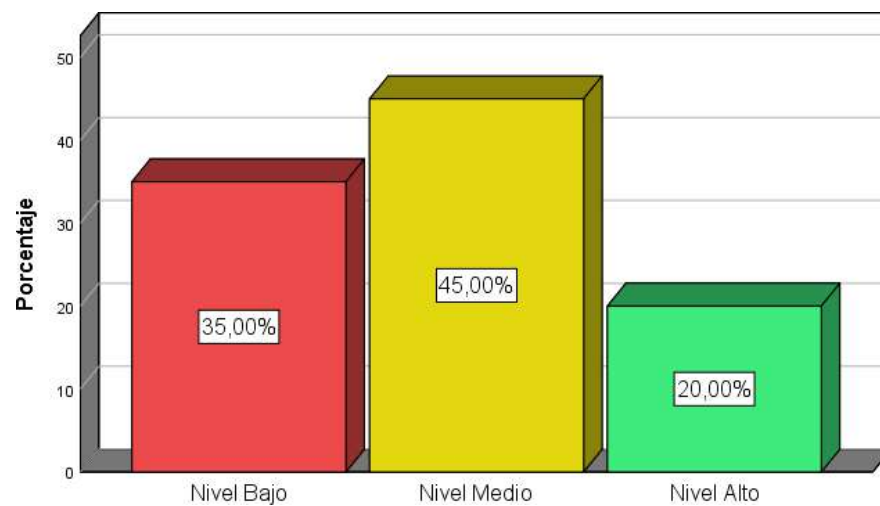
Tabla 4.

Cooperación

	f	%
Bajo	14	35,0
Medio	18	45,0
Alto	8	20,0
Total	40	100,0

Figura 9.

Cooperación



Se fue evidenciando que el 35,00% considera haber obtenido un nivel bajo en la cooperación, el 45,00% considera haber obtenido un nivel y el 20,00% considera haber obtenido un nivel alto.

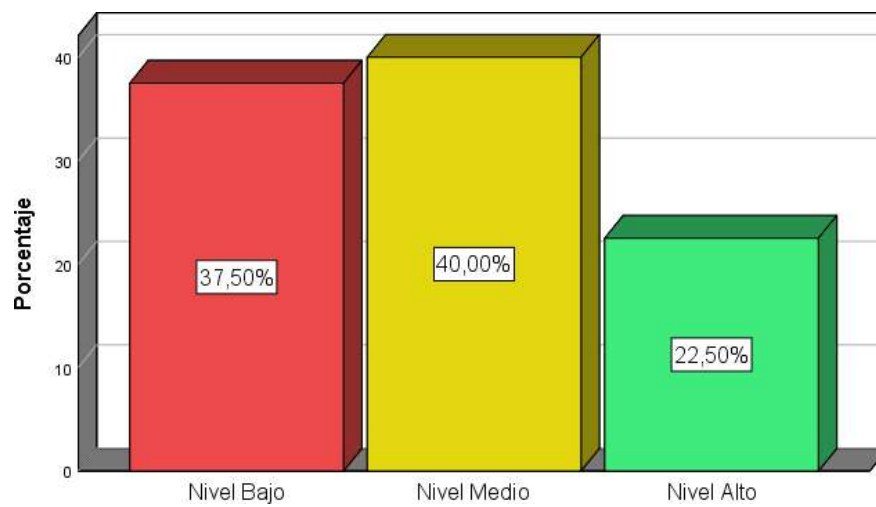
Tabla 5.

Iniciativa

	f	%
Bajo	15	37,5
Medio	16	40,0
Alto	9	22,5
Total	40	100,0

Figura 10.

Iniciativa



Se fue evidenciando que el 37,50% considera haber obtenido un nivel bajo en la iniciativa, el 40,00% considera haber obtenido un nivel medio y el 22,50% considera haber obtenido un nivel alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 6.

Hipótesis general

		Desempeño laboral
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Spearman	,737**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Se obtuvo como valor: 0,737, junto a una sig. = 0,000 estando inferior a 0.05, mostrando que fue positiva alta significativa.

Tabla 7.

Hipótesis específica 1

		Desempeño laboral
Planificación	Coefficiente de correlación Spearman	,542**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Se obtuvo como valor: 0,542, junto a una sig. = 0,000 estando inferior a 0.05, mostrando que fue positiva moderada significativa.

Tabla 8.

Hipótesis específica 2

		Desempeño laboral
Organización	Coefficiente de correlación Spearman	,625**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Se obtuvo como valor: 0,625, junto a una sig. = 0,000 estando inferior a 0.05, mostrando que fue positiva moderada significativa.

Tabla 9.*Hipótesis específica 3*

		Desempeño laboral
Dirección	Coeficiente de correlación Spearman	,696**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Se obtuvo como valor: 0,696, junto a una sig. = 0,000 estando inferior a 0.05, mostrando que fue positiva moderada significativa.

Tabla 10.*Hipótesis específica 4*

		Desempeño laboral
Control	Coeficiente de correlación Spearman	,617**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Se obtuvo como valor: 0,617, junto a una sig. = 0,000 estando inferior a 0.05, que fue positiva moderada significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se encontró que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral (D.L), con un valor de: 0,737, y un valor p de 0.000, destacando que fue positiva alta significativa. Esta conclusión está vinculada con lo que se deriva de Azañero (2023), Alanocca y Huamani (2022) y Lujan (2017).

Asimismo, la planificación se relaciona con el desempeño laboral. Este hallazgo está vinculado con lo que se deduce de Azañero (2023), Alanocca y Huamani (2022) y Lujan (2017). Esto se basa en lo expresado por González et al. (2020) donde menciona que la planificación abarca el establecimiento de metas, y la respectiva especificación de los recursos necesarios, procedimientos, normas, y actividades por realizar para lograrlas en el periodo de tiempo asignado.

También, la organización se relaciona con el desempeño laboral. Este hallazgo está vinculado con lo que se deduce de Azañero (2023), Alanocca y Huamani (2022) y Lujan (2017). Esto se basa en lo expresado por González et al. (2020) donde menciona que la organización engloba la coordinación y distribución de recursos y responsabilidades a cumplir según los equipos de trabajo.

En esa misma línea, la dirección se relaciona con el D.L. Este hallazgo está vinculado con lo que se deduce de Azañero (2023), Alanocca y Huamani (2022) y Lujan (2017). Esto se basa en lo expresado por González et al. (2020) donde menciona que la dirección abarca la elaboración y aplicación de las estrategias establecidas por la organización, mediante un adecuado liderazgo, motivación y una comunicación efectiva entre los jefes y los trabajadores.

Finalmente, el control se relaciona con el D.L. Este hallazgo está vinculado con lo que se deduce de Azañero (2023), Alanocca y Huamani (2022) y Lujan (2017). Esto se basa en lo expresado por González et al. (2020) donde menciona que el control abarca la supervisión y revisión de las tareas ejecutadas o los resultados obtenidos durante un lapso específico de tiempo, para evaluar el progreso logrado por el personal con los resultados esperados, y luego de ello realizar la toma de decisiones correspondiente para corregir errores o mejorar procesos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Con respecto al área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024, se tiene lo sucesivo:

- Se determinó que hay correlación positiva alta significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.
- Se determinó que hay correlación positiva moderada significativa entre la planificación y el desempeño laboral.
- Se determinó que hay correlación positiva moderada significativa entre la organización y el desempeño laboral.
- Se determinó que hay correlación positiva moderada significativa entre la dirección y el desempeño laboral.
- Se determinó que hay correlación positiva moderada significativa entre el control y el desempeño laboral.

6.2 Recomendaciones

- Llevar a cabo capacitaciones centradas en emplear de manera eficiente los recursos que se le asigna al personal, para alcanzar metas y fomentar las habilidades que se requieran para cumplir las labores; con ello podrán mostrar un mejor desempeño laboral.
- Establecer objetivos claros y realizables en el periodo de tiempo que se desean lograr y priorizar contar con la cantidad de recursos necesarios, además de informar de manera transparente a los trabajadores la meta y los procedimientos por realizar. Con ello se podrá llevar a cabo de una manera más explicada la planificación.
- Agrupar a los trabajadores según la similitud de habilidades o conocimientos que compartan, para que puedan formar un equipo de trabajo con cohesión y sinergia y se encarguen del proceso o fase que dominan. Con ello se podrá llevar a cabo de una manera más favorable la organización.

- Mantener una comunicación efectiva con los trabajadores para que puedan manifestar incomodidades y se puedan solucionar para que puedan cumplir las normas, políticas y lineamientos organizacionales, y puedan mostrar un comportamiento más idóneo. Con ello se podrá llevar a cabo una dirección más eficaz.
- Realizar la supervisión al término de cada fase y no al final de la meta, para que se pueda garantizar que las acciones se hayan realizado según lo planeado. Y en caso de errores o deficiencias, tomar decisiones de manera rápida y conjunta. Con ello se podrá tener un control más eficiente.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes bibliográficas

Acuña, N. (2022). *Gestión administrativa y gestión logística en el área de almacén de la Municipalidad Distrital de Bellavista* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79411>

Alanocca, R. y Huamani, E. (2023). *Gestión administrativa y su relación en el desempeño laboral del Banco de Crédito del Perú sede Abancay, 2022* [Tesis de Título, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95786>

Allauca, A. (2022). *La gestión Administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo*. [Tesis de Título, Universidad Nacional de Chimborazo] <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9390>

Arias, F. y Heredia, V. (2013). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Trillas.

Azañero, C. (2023). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ALPER S.A.C. Jaén, 2023* [Tesis de Título, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122279>

Bonilla, M. (2021). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral en la empresa Pisomad - Riobamba* [Tesis de Título, Universidad Nacional de Chimborazo] <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8024>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (10 ed.) McGraw Hill Educación.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1a. ed.) Mc Graw Hill- educación.

Lujan, M. (2017). *Gestión Administrativa Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Del Área Administrativa De La Empresa Autoridad Autónoma Del Tren Eléctrico* [Tesis de Título, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6937>

Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Prentice Hall.

Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador] <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>

7.2 Fuentes hemerográficas

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12 (4), 32-37. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609/1616>

González, W. y Vilchez, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1242/1239>

Olivera, Y., Leyva, L. y Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. [10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003](https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003)

Vargas, S., y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33 (79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

7.3 Fuentes electrónicas

La República (12 de febrero de 2020). *Colombia, puesto 26 de 38 en ranking de gestión administrativa a nivel internacional*. [https://www.larepublica.co/alta-gerencia/colombia-puesto-26-de-38-en-ranking-de-gestion-administrativa-a-nivel-internacional-](https://www.larepublica.co/alta-gerencia/colombia-puesto-26-de-38-en-ranking-de-gestion-administrativa-a-nivel-internacional-2963448#:~:text=A%20correr%20el%20modelo%20se%20tiene%20que%20Colombia,con%203%2C308%20en%20el%20promedio%20de%20gesti%C3%B3n%20administrativa.)

2963448#:~:text=A%20correr%20el%20modelo%20se%20tiene%20que%20Colombia,con%203%2C308%20en%20el%20promedio%20de%20gesti%C3%B3n%20administrativa.

Quiroa, M. (1 de noviembre de 2020). *Gestión administrativa*. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Quiroga, F. (5 de abril de 2020). *Gestión Administrativa: Concepto y Beneficios* <https://tueconomiafacil.com/gestion-administrativa-concepto-y-beneficios/#:~:text=Los%20beneficios%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20administrativa%201%20Aumento,objetivos.%20...%203%20Hacer%20m%C3%A1s%20con%20menos%20>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la planificación y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p>	<p>GENERAL Existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p> <p>ESPECÍFICAS Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p>	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>Planificación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metas • Objetivos • Establecimiento de recursos • Establecimiento de actividades 	<p>Tipo Básica</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño No experimental transversal</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Población 40 trabajadores</p> <p>Muestra 40 trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
<p>Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de recursos • Desarrollo del trabajo • Alcanzar los objetivos planificados 					
<p>Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Motivación • Comunicación 					
<p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Corrección de cualquier problema • Evaluación de resultados • Toma de decisiones 					
				<p>Responsabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud • Plazos establecidos 	

<p>¿Qué relación existe entre la organización y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024?</p>	<p>Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p> <p>Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p>	<p>Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p> <p>Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p> <p>Existe relación entre el control y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024.</p>	<p align="center">DESEMPEÑO LABORAL</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con el trabajo 	
<p align="center">Disciplina</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Eficiencia • Eficacia 					
<p align="center">Cooperación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismo de incentivos • Desarrollo en las laborales • Apoyo mutuo 					
<p align="center">Iniciativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Predisposición • Procedimientos • Normas 					

2. Instrumentos

Este instrumento se elabora para recopilar sus datos sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka´s Berries, para lo cual se le solicita marcar con un aspa (X) en la casilla de cada pregunta que usted crea conveniente, guiándose de la siguiente escala que se muestra a continuación para concretar sus respuestas.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Likert				
Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN						
01	Considera que la empresa establece metas que son posibles de lograr					
02	Considera que la empresa establece objetivos medibles y específicos					
03	Considera que la empresa realiza el establecimiento de recursos de manera específica y en la cantidad necesaria					
04	Considera que la empresa realiza el establecimiento de actividades de manera clara					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
05	Considera que la empresa establece la estructura de recursos de manera clara					
06	Considera que la empresa utiliza métodos adecuados para medir el desarrollo del trabajo del personal					
07	Considera que la empresa brinda condiciones idóneas para alcanzar los objetivos planificados					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN						
08	Considera que la empresa demuestra un adecuado liderazgo					
09	Considera que la empresa logra generar motivación en los trabajadores					

10	Considera que la empresa muestra una comunicación efectiva y transparente con el personal					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
11	Considera que la empresa muestra preocupación para corregir cualquier error o problema					
12	Considera que la empresa asigna un periodo de tiempo prudente para llevar a cabo la evaluación de resultados					
13	Considera que la empresa comunica la toma de decisiones ejecutada a todos los trabajadores					

DESEMPEÑO LABORAL		Likert				
Nº	Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD						
01	Usted demuestra una actitud responsable cuando realiza sus labores					
02	Usted logra cumplir sus responsabilidades en los plazos establecidos					
03	Usted demuestra tener compromiso con el trabajo					
DIMENSIÓN 2: DISCIPLINA						
04	Usted logra un nivel alto de productividad cuando realiza sus labores en un determinado periodo de tiempo					
05	Usted prioriza realizar sus labores con eficiencia					
06	Usted prioriza realizar sus labores con eficacia					
DIMENSIÓN 3: COOPERACIÓN						
07	Considera que la empresa cuenta con un mecanismo de incentivos atractivo para los trabajadores					
08	Considera que usted demuestra un adecuado desenvolvimiento en las labores que le competen					
09	Considera que sus compañeros y usted demuestran apoyo mutuo en la realización de sus labores					
DIMENSIÓN 4: INICIATIVA						

10	Usted tiene predisposición para participar y aportar con sus conocimientos a la solución de problemas que presente la empresa					
11	Usted realiza los planes que surgen de su iniciativa cumpliendo correctamente los procedimientos que abarcan					
12	Considera que las normas de la empresa le incitan a tener iniciativa					

3. Validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Carreño Ramirez, Danilo Hugo
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctor en Administración
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Yenny Soledad Alcedo Damian
 Rosa Cristina Villanueva Vásquez
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Gestión administrativa y desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE (00-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENA (41-60%)	MUY BUENA (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficas.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE


 Dr. Danilo Hugo Carreño Ramirez
 C.I.D. 03584

Mayo del 2024

Firma del experto

DNI: 15589843

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A
TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Garivay Torres, Flor de María
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Doctora en Administración
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Yenny Soledad Alcedo Damian
 Rosa Cristina Villanueva Vásquez
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Gestión administrativa y desempeño laboral del área de Investigación y Desarrollo de la empresa Inka's Berries, Santa María – 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE (00-20%)	REGULAR (21-40%)	BUENA (41-60%)	MUY BUENA (61-80%)	EXCELENTE (81-100%)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficas.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				X	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

**Doc. Flor de María Garivay Torres
DOCENTE**

Mayo del 2024

Firma del experto

DNI: 15587359

4. Base de datos

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS													
BASE DE DATOS V1: GESTION ADMINISTRATIVA													
DIMENSIONES	PLANIFICACION				ORGANIZACION			DIRECCION			CONTROL		
N°	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13
1	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	5
2	3	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3
3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5
4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	3	4	3	5
5	3	3	2	5	3	4	3	4	5	4	5	3	3
6	2	3	1	3	4	5	5	4	5	5	4	3	2
7	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4
8	3	4	4	3	3	5	3	3	5	5	4	2	3
9	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5
10	3	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3
11	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
12	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5
14	5	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
15	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	3	2	4
16	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3
17	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3
18	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4
19	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3
20	4	5	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4
21	4	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4
22	5	5	4	5	3	5	5	1	5	4	5	3	5
23	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3
24	3	3	4	3	4	5	4	1	4	4	4	3	3
25	5	4	5	4	4	5	4	1	4	4	3	4	5
26	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3
27	3	3	1	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3
28	1	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	1
29	2	3	3	2	2	1	2	4	3	1	2	3	2
30	2	3	3	2	2	1	2	4	3	1	2	3	2
31	3	3	4	3	2	2	2	4	3	1	2	3	3
32	3	3	4	3	1	1	1	3	2	2	2	3	3
33	3	3	4	3	1	1	3	4	2	2	3	3	3
34	3	3	3	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3
35	2	2	3	2	2	1	3	4	2	2	3	3	2
36	2	2	3	2	2	1	2	4	2	2	3	4	2
37	2	2	3	2	2	1	2	4	2	2	3	4	2
38	2	4	4	2	2	1	1	3	2	1	3	4	2
39	2	4	4	2	2	1	2	3	4	1	3	4	2
40	2	2	3	2	3	1	2	3	4	1	3	3	2

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS												
BASE DE DATOS V2: DESEMPEÑO LABORAL												
DIMENSIONES	RESPONSABILIDAD			DISCIPLINA			COOPERACION			INICIATIVA		
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4
6	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
10	4	5	5	5	2	5	4	4	3	1	4	1
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
12	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5
14	3	4	3	5	2	5	5	4	3	2	5	4
15	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5
16	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	5
17	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
21	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
22	5	5	5	5	1	5	5	4	1	5	5	5
23	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
24	5	5	4	3	3	4	4	3	2	1	5	4
25	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1
26	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
27	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4
30	3	3	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4
31	3	4	3	1	2	4	3	3	3	3	3	4
32	3	5	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4
33	5	5	2	3	2	3	4	3	5	4	4	4
34	4	4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	3
35	4	3	4	1	2	3	4	4	5	4	4	3
36	4	4	3	1	2	3	4	4	5	4	4	3
37	5	4	3	1	2	4	4	4	5	4	4	4
38	4	5	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4
39	4	5	5	2	3	4	3	4	3	3	4	4
40	4	5	5	2	4	4	3	4	3	3	3	4