

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR**

EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024

PRESENTADA POR:

RUTH FRANCIA CRUZ TICONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

PUNO – PERÚ

2025



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



5.23%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 27 MAR 2025, 3:09 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.73% ● CHANGED TEXT 4.5%

Report #25489141

RUTH FRANCIA CRUZ TICONA // GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024 RESUMEN El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024. La investigación realizada es tipo básico, con un enfoque cuantitativo, se usó las correlaciones, con la recopilación de información para dar respuesta a la hipótesis. Respecto al diseño es no experimental-transversal y descriptiva. La presente investigación está formada por 32 trabajadores, la muestra es censal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para el análisis de datos se realizaron dos cuestionarios, los cuales se codificaron y se analizaron a través del programa SPSS. Los resultados obtenidos, indicaron que el gestión administrativa de los trabajadores, tuvo un nivel bajo expresado en un 43.8% que representó a 14 trabajadores, para el nivel medio indica un 34.4% lo cual correspondió a 11 trabajadores y el 21.9% representando por 7 trabajadores perciben un gestión administrativa en nivel alto y el desempeño laboral tuvo un nivel bajo expresado en un 46.9% que representó a 15 trabajadores, para el nivel alto indica un 34.4% lo cual correspondió a 11 trabajadores y el 18.8% representando por 6 trabajadores perciben un desempeño laboral en

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR
EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024**

PRESENTADA POR:

RUTH FRANCIA CRUZ TICONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:


Dra. MARLENE CUSI MONTESINOS

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. HEBER NEHEMIAS CHUI BETANCUR

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. CELIA VERENISSE ORTIZ DE ORUE ROJAS

ASESOR DE TESIS

:


Mg. LUIS ALBERTH ROSSEL BERNEDO

Área : Ciencias Económicas, Negocios

Sub Área : Contabilidad y Finanzas

Línea de investigación: Economía

Puno, 10 de abril del 2025.

DEDICATORIA

Dedicado a Dios por las grandes bendiciones que me brinda, por ser mi guía en todo momento y por permitirme culminar esta gran etapa profesional.

A mis padres, por el apoyo incondicional para desarrollarme profesionalmente y por haber inculcado en mí, los valores que me hacen mejor persona cada día.

AGRADECIMIENTOS

Mi más sincero agradecimiento a la Universidad Privada San Carlos Puno, a los educadores y mentores, quienes, con su saber, han moldeado en mi educación las habilidades y competencias necesarias para avanzar como contador y afrontar los desafíos profesionales.

Agradezco al Gerente de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, por darme la oportunidad de implementar los cuestionarios en su empresa, así como a los empleados por su respaldo y colaboración mediante su participación en el completamiento de los cuestionarios solicitados.

ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|-------------------|------|
| DEDICATORIA | 1 |
| AGRADECIMIENTOS | 2 |
| ÍNDICE GENERAL | 3 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 6 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8 |
| ÍNDICE DE ANEXOS | 10 |
| RESUMEN | 11 |
| ABSTRACT | 12 |
| INTRODUCCIÓN | 13 |

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|---|-----------|
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 15 |
| 1.1.1. PROBLEMA GENERAL | 16 |
| 1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS | 16 |
| 1.2. ANTECEDENTES | 17 |
| 1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL | 17 |
| 1.2.2. A NIVEL NACIONAL | 17 |
| 1.2.3. A NIVEL REGIONAL O LOCAL | 19 |
| 1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 20 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL | 20 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 20 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|-------------------------------|-----------|
| 2.1. MARCO TEÓRICO | 21 |
| 2.1.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 21 |
| 2.1.3. TIPOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 22 |
| 2.1.4. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 22 |
| 2.1.5. DESEMPEÑO LABORAL | 23 |
| 2.1.6. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL | 23 |
| 2.1.7. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL | 24 |
| 2.1.8. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL | 24 |
| 2.2. MARCO CONCEPTUAL | 25 |
| 2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN | 26 |
| 2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL | 26 |
| 2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 27 |
| CAPÍTULO III | |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 3.1. ZONA DE ESTUDIO | 28 |
| 3.2. TAMAÑO DE MUESTRA | 29 |
| 3.2.1. POBLACIÓN | 29 |
| 3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA | 30 |
| 3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS | 30 |
| 3.3.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 30 |
| 3.3.2. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS | 32 |
| 3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES | 33 |
| 3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO | 34 |
| 3.5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN | 34 |
| 3.5.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 34 |
| CAPÍTULO IV | |
| EXPOSICIÓN, ANÁLISIS y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | |
| 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS | 35 |
| 4.1.1. RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL: DETERMINAR LA RELACIÓN | |

| | |
|--|-----------|
| ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024. | 35 |
| 4.1.2. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 01: ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE LA PLANEACIÓN Y EL RENDIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024 | 39 |
| 4.1.3. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 02: ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y EL COMPORTAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024. | 43 |
| 4.1.4. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 03: ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE EL CONTROL Y EL COMPROMISO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024. | 48 |
| 4.2. RESULTADOS DE ESTADISTICA INFERENCIAL | 53 |
| 4.2.1. PRUEBA DE LA NORMALIDAD PARA LA VARIABLE DE ESTUDIO | 53 |
| 4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL | 54 |
| 4.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICO 01 | 56 |
| 4.2.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICO 02 | 58 |
| 4.2.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICO 03 | 60 |
| CONCLUSIONES | 62 |
| RECOMENDACIONES | 64 |
| BIBLIOGRAFÍA | 65 |
| ANEXOS | 69 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 01: Población de trabajadores de la contratistas generales APU SUR EIRL | 30 |
| Tabla 02: Descripción de los instrumentos | 31 |
| Tabla 03: Operacionalización de variables | 33 |
| Tabla 04: Frecuencia del nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 35 |
| Tabla 05: Frecuencia del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 37 |
| Tabla 06: Contingencia de gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 38 |
| Tabla 07: Frecuencia del nivel de planeación de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 40 |
| Tabla 08: Frecuencia del nivel de rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 41 |
| Tabla 09: Contingencia de planeación y rendimiento de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 42 |
| Tabla 10: Frecuencia del nivel de organización de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 44 |
| Tabla 11: Frecuencia del nivel de comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 45 |
| Tabla 12: Contingencia de organización y comportamiento de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 47 |
| Tabla 13: Frecuencia del nivel de control de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 49 |
| Tabla 14: Frecuencia del nivel de compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 50 |
| Tabla 15: Contingencia de control y compromiso de los trabajadores de la empresa | |

| | |
|---|----|
| contratistas generales Apu Sur Eirl | 52 |
| Tabla 16: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk | 54 |
| Tabla 17: Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral | 55 |
| Tabla 18: Correlación entre la planeación y el rendimiento | 57 |
| Tabla 19: Correlación entre la organización y el comportamiento | 59 |
| Tabla 20: Correlación entre el control y el compromiso | 60 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 01: Ubicación del distrito de Ilabaya | 29 |
| Figura 02: Nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 36 |
| Figura 03: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 37 |
| Figura 04: Contingencia de gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 39 |
| Figura 05: Nivel de planeación de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 40 |
| Figura 06: Nivel de rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 41 |
| Figura 07: Planeación y rendimiento de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 43 |
| Figura 08: Nivel de organización de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 44 |
| Figura 09: Nivel de comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 46 |
| Figura 10: Organización y comportamiento de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 48 |
| Figura 11: Nivel de control de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 49 |
| Figura 12: Nivel de compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 51 |
| Figura 13: Control y compromiso de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl | 53 |

- Figura 14:** Aplicación de los cuestionarios a los trabajadores profesionales y técnicos de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl 78
- Figura 15:** Aplicación de los cuestionarios a los trabajadores obreros de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl 79
- Figura 16:** Aplicación de los cuestionarios en el área de trabajo de los trabajadores obreros de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl 80

ÍNDICE DE ANEXOS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Anexo 01: Matriz de consistencia | 70 |
| Anexo 02: Instrumento 01 | 72 |
| Anexo 03: Instrumento 02 | 74 |
| Anexo 04: Base de datos de variable independiente | 76 |
| Anexo 05: Base de datos de variable dependiente | 77 |
| Anexo 06: Panel fotográfico | 78 |
| Anexo 07: Respuestas del cuestionario 01 por pregunta | 81 |
| Anexo 08: Respuestas del cuestionario 02 por pregunta | 84 |

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024. La investigación realizada es tipo básico, con un enfoque cuantitativo, se usó las correlaciones, con la recopilación de información para dar respuesta a la hipótesis. Respecto al diseño es no experimental-transversal y descriptiva. La presente investigación está formada por 32 trabajadores, la muestra es censal, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para el análisis de datos se realizaron dos cuestionarios, los cuales se codificaron y se analizaron a través del programa SPSS. Los resultados obtenidos, indicaron que el gestión administrativa de los trabajadores, tuvo un nivel bajo expresado en un 43.8% que representó a 14 trabajadores, para el nivel medio indica un 34.4% lo cual correspondió a 11 trabajadores y el 21.9% representando por 7 trabajadores perciben un gestión administrativa en nivel alto y el desempeño laboral tuvo un nivel bajo expresado en un 46.9% que representó a 15 trabajadores, para el nivel alto indica un 34.4% lo cual correspondió a 11 trabajadores y el 18.8% representando por 6 trabajadores perciben un desempeño laboral en nivel medio. Asimismo, a través de la correlación de Rho de Spearman se obtuvo una un valor de 0.447, lo que expresa una relación positiva moderada entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral. Además de ello, con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.010 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024. Por lo tanto, cuando haya una buena gestión administrativa, tendrá gran relevancia en el desempeño laboral.

Palabras clave: Administrativa, Desempeñó, Empresa, Gestión, Laboral.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between administrative management and job performance of workers at the general contractor company APU SUR EIRL, Ilabaya District - 2024. The research carried out is basic, with a quantitative approach, correlations were used, with the collection of information to answer the hypothesis. Regarding the design, it is non-experimental-cross-sectional and descriptive. This research is made up of 32 workers, the sample is census, with non-probabilistic sampling for convenience. For data analysis, two questionnaires were carried out, which were coded and analyzed through the SPSS program. The results obtained indicated that the administrative management of the workers had a low level expressed in 43.8% representing 14 workers, for the medium level it indicates 34.4% which corresponded to 11 workers and 21.9% representing 7 workers perceive a high level of administrative management and job performance had a low level expressed in 46.9% representing 15 workers, for the high level it indicates 34.4% which corresponded to 11 workers and 18.8% representing 6 workers perceive a job performance at a medium level. Likewise, through the Spearman Rho correlation a value of 0.447 was obtained, which expresses a moderate positive relationship between the administrative management variable and job performance. In addition, based on the significance rule (Sig. $0.010 \leq 0.05$), the alternative hypothesis is accepted, that is: There is a significant relationship between administrative management and the job performance of the workers of the general contractor company APU SUR EIRL, Ilabaya District - 2024. Therefore, when there is good administrative management, it will have great relevance in job performance.

Keywords: Administrative, Performance, Company, Management, Labor.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión se presenta como un asunto fundamental y debatido en las prácticas organizativas. Este proceso apoya a cada institución en alcanzar sus metas particulares al permitir la implementación de estrategias, además de mejorar las condiciones de vida en ámbitos local y global. (Valentin, 2021)

En los años recientes, las organizaciones han estado en la búsqueda de alternativas para asegurar su continuidad, adaptándose a las demandas emergentes del mercado. A lo largo del tiempo, el capital humano se ha convertido en un elemento crucial para las empresas, lo que implica la necesidad de una gestión efectiva para mejorar los resultados en la organización. Si se fomenta su desarrollo de manera correcta, se logrará un rendimiento superior entre los empleados. Como resultado, se conseguirán los objetivos establecidos por la empresa y se garantizará la satisfacción del cliente, que se presentaría como nuestra mejor referencia. (Lucana, 2021)

En Perú, las compañías enfocadas en el sector de la construcción son, en la actualidad, la más antigua y la más grande del país, pero una gestión administrativa deficiente llevó a que estuviesen involucradas en una serie de anomalías entre los años 2004 y 2015. Estas circunstancias resultaron en cambios organizacionales significativos, y se implementaron acciones para enfrentar y esclarecer estas situaciones, lo cual generó descontento laboral, llevando a una renuncia masiva de muchos empleados en la organización. (Vilela, 2022)

La compañía de construcción no permaneció indiferente ante esta crisis global, lo que le llevó a implementar modificaciones urgentes, tales como el regreso de su personal de sus lugares de trabajo a nivel nacional a sus hogares, la detención de sus proyectos, la adaptación del trabajo a distancia para quienes, según sus modalidades laborales, lo requerían, y en ciertos casos se aplicó la suspensión perfecta, entre otros. (Ortiz, 2023)

El desempeño de los empleados puede verse afectado si quienes están a cargo de la gestión no poseen habilidades técnicas adecuadas para las actividades diarias, si son frecuentemente cambiados de puesto y especialmente si tienen dificultades para

establecer una comunicación clara y jerárquica. Esto puede llevar a que los trabajadores realicen sus labores cotidianas de manera informal, resultando en demoras en los procedimientos y, por lo tanto, en una disminución de la satisfacción laboral. Es crucial que la organización valore y reconozca las ventajas laborales y la remuneración que reciben sus empleados, ya que la falta de conocimiento sobre estos beneficios puede tener consecuencias adversas y hacer que la empresa pierda su talento humano. (Reaño, 2022)

El documento de investigación se organiza en secciones:

Sección I: Descripción del inconveniente, antecedentes y metas de la investigación.

Sección II: Fundamentos teóricos, conceptos e hipótesis de la investigación.

Sección III: Enfoque metodológico de la investigación.

Sección IV: Presentación y evaluación de los hallazgos, concluyendo con las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En tiempos recientes, la administración tiene un rol importante dentro de una entidad. A través de ella, se hace posible el uso efectivo de diferentes recursos para alcanzar las metas establecidas por la compañía. El rendimiento laboral ha cobrado relevancia en todas las instituciones, especialmente en el sector privado, que está constantemente mejorando sus servicios debido a la globalización y la competencia. Reconociendo la significancia de estos dos factores, se podrá ofrecer un servicio de calidad a los clientes, lo que a su vez resultará en un aumento de la productividad y en la consecución de los objetivos empresariales (Tinta, 2023).

En el sector nacional, las empresas dedicadas a la construcción están mejorando su rendimiento laboral para fortalecer su habilidad de permanecer en el mercado local. En la actualidad, se pueden observar las transformaciones en las organizaciones y sus colaboradores se ven obligados a optimizar los procesos de gestión a causa de la evolución de las prácticas y el rápido avance tecnológico.

En la región de Puno, las compañías han tenido que adaptarse a numerosos cambios que están ocurriendo de manera continua en todas las áreas de la organización. Si no lo hacen, pueden enfrentar varias repercusiones. En relación con un problema del área de Recursos Humanos vinculado al ambiente laboral, se puede establecer que este aspecto puede influir en la organización de forma positiva o negativa, ya que depende del comportamiento de cada persona que forma parte de la misma (Valentin, 2021)

En el contexto local, es evidente que las compañías necesitan mejorar su rendimiento para elevar la competencia entre los empleados, con el fin de mantenerse competitivas en los mercados nacionales y locales. En la sociedad actual, podemos notar debido a los continuos cambios de paradigmas y el avance incesante de la tecnología, lo que lleva a la innovación, para fomentar una gestión administrativa efectiva, así como un buen rendimiento laboral. (Jacobo y Lozano, 2022).

La presente investigación ha tenido como unidad de estudio a la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, porque se observan varias deficiencias en relación al rendimiento laboral de los empleados, siendo una de las principales razones que impactan en estos cambios la administración de la compañía, por eso es importante analizar las razones que profundizan este inconveniente, intentando ofrecer algunas opciones de solución, además de optimizar el rendimiento de todos los miembros de la organización para que la empresa pueda elevar la calidad de sus servicios. (Tueros, 2021)

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el grado de conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se relacionan la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024?
- ¿Cómo se relacionan la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024?
- ¿Cómo se relaciona el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024?

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Jaramillo (2022), en su estudio realizado en Riobamba - Ecuador, cuyo propósito fue analizar cómo la administración afecta la productividad de los empleados de la Dirección General de Movilidad. Se llegó a la conclusión sobre el nivel de conexión y la fuerza entre ambas variables, así como su orientación. Finalmente, se proponen métodos que podrían ayudar a optimizar la administración para aumentar la productividad de los trabajadores. Se confirma la idea de que hay una relación entre la administración y la productividad laboral.

Sepúlveda y Acevedo (2022), en su estudio desarrollado en Pereira - Colombia, el propósito de elaborar un plan de gestión para la empresa manufacturera en la Virginia, risaralda. Según sus conclusiones, se encontró que la estructura laboral de la organización estaba bien definida. Sin embargo, los planes de acción llevaron a la identificación de otras posiciones esenciales. La estructura organizacional propuesta, que incluye un organigrama y manuales de funciones para cada puesto, requería esta información particular.

Sánchez (2022), en su estudio desarrollado en Ambato - Ecuador, El objetivo es establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo. El estudio encontró que el trabajo se encuentra en un nivel satisfactorio, con empleados trabajando duro y logrando eficiencia, efectividad y productividad a pesar de un ambiente de trabajo negativo

1.2.2. A NIVEL NACIONAL

Tinta (2023), en su estudio realizado en Arequipa, el objetivo es investigar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia organizativa en una empresa de construcción e inmobiliaria 'tectum'. El estudio encontró que 67 empleados calificaron la gestión administrativa como alta. Se consideró significativo el papel de la gestión administrativa

en la empresa, ya que permite a la organización coordinar funciones en cada área y actuar como jefe inmediato, resultando en un alto porcentaje.

Mucha (2022), en su tesis ejecutada en Huancayo, el propósito es esclarecer la relación entre el control de gestión y la productividad laboral en ICONEG EIRL. Como resultado, el coeficiente de Spearman fue de 0,577, lo que indica que la gestión administrativa está efectivamente correlacionada directa y moderadamente con la productividad laboral. Esto demuestra que mejorar los procesos de gestión de una empresa aumenta la productividad de los empleados.

Valverde (2022), en su estudio realizado Libertad, el propósito fue explicar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados administrativos en el municipio distrital de Jacas Grande. El resultado fue una correlación de Spearman baja. Planteamos la hipótesis de que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño del personal administrativo en Huamalés – Municipio Distrital de Jacas Grande, Departamento de Huánuco, con una correlación positiva moderada y un 99% de confianza en los resultados pude confirmarlo por género.

Esquen y Marina (2021), en su tesis ejecutada en Lima, el objetivo fue determinar si la gestión administrativa y la motivación afectan la productividad de los trabajadores en IPIFA Productos Naturales. Concluye que el nivel de significancia es 0.000, con 95% de confianza, lo que permite confirmar que el modelo tiene un buen ajuste del 57% (Nalgerkerke = 0.570), es decir, el modelo predice con precisión la probabilidad de ocurrencia de la variable dependiente. diferentes categorías, concluyendo que la gestión administrativa y la motivación influyen efectivamente en la elaboración de productos naturales de la empresa IPIFA; Por tanto no se rechaza la hipótesis.

Valentin (2021), en su tesis ejecutada en Huánuco, el propósito de este estudio es identificar cómo se conecta la administración y el rendimiento del trabajo en la empresa VCN Contratista S.A.C. Para ello, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, arrojando un valor de 0.523, lo que sugiere que hay una correlación positiva moderada. Además, el resultado para el valor de "sig" fue de 0.000, que es menor a 0.05,

lo que demuestra que hay una relación entre la administración y el rendimiento del trabajo en la empresa VCN Contratista S.A.C.

Mimbela y Salazar (2020), en su tesis desarrollada en Chimbote, cuyo objetivo es identificar cómo se relacionan la administración y la productividad de los empleados de Lari Contratistas Sac. Se encontró que la administración tiene un nivel medio, con un 59,5% de los casos. Se analizó también el nivel de compromiso en la organización, donde el 70,3% mostró un nivel medio. Se estableció que la relación más importante entre la administración y las diferentes áreas de productividad fue la eficacia, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,632.

1.2.3. A NIVEL REGIONAL O LOCAL

Yucra (2023), en su tesis ejecutado en Yunguyo - Perú, el propósito de este estudio es analizar cómo se vinculan la administración del talento humano y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Yunguyo. Se llegó a la conclusión de que el rendimiento laboral y la retribución personal mostraron un valor de sigma de 0.000 y un valor de relación de 0.433, lo que indica una correlación positiva moderada. Concluyendo que hay una conexión directamente proporcional entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral.

Quispe y Vargas (2021), en su estudio realizado en Puno - Perú, tuvo como finalidad establecer la relación entre la formación y el rendimiento en el trabajo del CONSORCIO RUMAGE SA Quiaca. Se determinó que la correlación fue Rho. 0.849, indicando una conexión positiva significativa entre la formación y el rendimiento laboral. En cuanto al rendimiento laboral, se sustentó en dimensiones con una fuerte correlación positiva, destacando la insuficiente capacitación en atención al cliente y la falta de competencia profesional.

Lucana (2021), en su investigación realizada en Juliaca - Perú, estableció su meta de averiguar el vínculo entre las condiciones del ambiente de trabajo y la felicidad laboral de los trabajadores en la empresa minera Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C. Se llegó a la conclusión de que hay una relación notable y positiva ($\rho = ,551$; $p = ,000$).

Además, se observa que muchos de los empleados tienen un nivel promedio en sus condiciones de trabajo. Si el ambiente laboral mejora, también aumentará la satisfacción de los trabajadores, y lo mismo ocurre al revés.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.
- Establecer la relación entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.
- Establecer la relación entre el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Se puede describir como una serie de acciones de organización y gestión diaria de todos los recursos empleados en la entidad, incluyendo: personal, insumos, capital y tiempo, con el fin de asegurar que se logren los objetivos establecidos anteriormente. (Reaño, 2022)

La administración efectiva requiere, entre otros aspectos, el uso adecuado de los recursos, incluyendo el talento humano, para lograr las metas establecidas. La implementación del proceso administrativo abarca la planificación, la organización, la dirección y el control, que son fundamentales para el progreso, la expansión y el desarrollo. A esto se suman los principios esenciales de la gestión administrativa, que incluyen el orden, la disciplina, la unidad de mando y la proactividad en la realización de las actividades y metas declaradas (Jaramillo, 2022).

2.1.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Señala el investigador Reategui (2021), que su relevancia se encuentra en su naturaleza sistémica, la cual conlleva la realización de acciones coherentes y dirigidas hacia el alcance de los objetivos, además de desempeñar una función clave, al verse como un avance en el modelo empresarial. La trascendencia del capital humano en la dirección administrativa se manifiesta al ser el elemento central, ya que el éxito en alcanzar las metas y los objetivos, tanto de manera individual como colectiva, se basa en las habilidades y cualidades que tiene el equipo. Por lo tanto, la relevancia radica en la

dedicación de cada miembro dentro de la entidad al alcanzar las metas que ésta se ha propuesto. Así, los propósitos de la administración se centran en lograr las metas establecidas en cada sector o procedimiento, al mejorar la utilización de los recursos, ya sean humanos, materiales, económicos y tecnológicos.

2.1.3. TIPOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según Amasifuén y Hidalgo (2021), estas clasificaciones se adaptan a la clase de entidad, ya sea del sector privado, público o una combinación de ambos. La manera en que operan depende de la actividad económica o del área en la que se desempeñen. Por lo tanto, tenemos la gestión pública.

La administración pública: Reflexiona sobre el control estatal que lleva a cabo el poder gubernamental para supervisar organismos de carácter público, que han sido designados con anterioridad, ya sean de ámbito local, nacional o regional, gestionando de manera eficiente los recursos del estado. Entre las características de estas gestiones se encuentran la compleja organización, el propósito de servicio público, que se encuentra bajo el control del sistema estatal, y la ausencia de incentivos financieros (Sánchez, 2022).

La administración privada: Se alude a la gestión y forma el núcleo de la organización, donde esta clase de administración privada equivale a la supervisión. Utilizada en compañías de producción o servicios que cuentan con recursos privados. Entre sus rasgos destacan la búsqueda de ganancias, la rivalidad en el mercado y su independencia del gobierno. (Palacio, 2023)

Sí, la gestión mixta, también conocida como gestión semipública, involucra a entidades de autoridad pública junto con organizaciones independientes o privadas. Estas mantienen una conexión común para beneficiar a ambas partes; hay una considerable dependencia del gobierno en ciertos aspectos, ya sea a nivel nacional o internacional.

2.1.4. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2.1.4.1. Planeación

La planificación es una de las cuatro funciones de la administración, siendo la que da inicio al proceso. Toma en cuenta los aspectos y criterios que se deben considerar más adelante; en otras palabras, se definen las rutas para los procesos venideros. (Reaño, 2022)

2.1.4.2. Organización

La organización es la actividad administrativa que se ocupa de organizar la asignación y distribución de tareas para alcanzar los objetivos establecidos por la compañía. En esta actividad se determinan las áreas y los roles laborales. (Valverde, 2022)

2.1.4.3. Control

La supervisión permite a la compañía implementar acciones correctivas, siguiendo el plan establecido, para prevenir problemas o pérdidas en el futuro. Este proceso necesita llevarse a cabo desde los niveles superiores de una organización hasta los más inferiores. (Reaño, 2022)

2.1.5. DESEMPEÑO LABORAL

Se concibe el rendimiento en el trabajo como la realización de las tareas por parte del empleado, lo cual está influenciado por elementos relacionados con el individuo, sus superiores, colegas y su entorno en general. En otras palabras, se refiere al desempeño y la conducta que el trabajador muestra al llevar a cabo las actividades y responsabilidades esenciales de su puesto en un entorno laboral particular, lo que permite evidenciar su eficiencia. (Valentin, 2021)

El rendimiento en el trabajo se percibe como la consecuencia de cómo se comportan los empleados en relación con las responsabilidades de su puesto, sus funciones, encargos y labores, lo que depende de un proceso de interacción o control entre ellos y la organización. (Lucana, 2021)

2.1.6. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

La valoración del rendimiento es un procedimiento mediante el cual se comunican y se reflejan las características y metas de la entidad en un plan de acción, que, mediante un seguimiento adecuado, garantizará el adecuado rendimiento de los empleados. Este tipo

de evaluación busca llevar a cabo una apreciación tanto numérica como descriptiva del nivel de efectividad con el que los integrantes cumplen con sus labores, metas y obligaciones en sus cargos específicos. (Lucana, 2021)

Sostienen que, para que la evaluación del rendimiento en el trabajo se realice adecuadamente, los líderes deben reconocer que las posiciones laborales son complejas y que el rendimiento también puede presentarse en múltiples formas. Para lograr esto, es necesario definir correctamente las funciones y roles de cada empleado, ya que pueden destacar en ciertos aspectos, pero no en otros; o pueden poseer un amplio conocimiento sobre un tema, pero no saben cómo comunicarlo de manera efectiva para que los demás lo comprendan.

2.1.7. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Respecto a las cualidades del rendimiento, existen dos perspectivas significativas:

- “El rendimiento se refiere a la conducta, aunque no se trata de cualquier tipo de conducta. El rendimiento abarca únicamente aquellas acciones o comportamientos que son pertinentes para los objetivos de la entidad”. (Lucana, 2021)
- La actuación no refleja los efectos o resultados de la actividad, sino la actividad en sí. Hay comportamientos específicos que ayudan a alcanzar los objetivos de la organización, aunque no se pueden ver. En esta situación, la actuación sólo puede deducirse a partir de los resultados de esos comportamientos. (Reaño, 2022)

2.1.8. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

2.1.8.1. Rendimiento laboral

Es la capacidad y rapidez con la que una persona realiza sus tareas laborales y alcanza los objetivos esperados en un contexto de trabajo.

Los parámetros a establecer en la variable secundaria, dentro del área de desempeño laboral, son: crecimiento de tareas, responsabilidades de los trabajadores, excelencia y competitividad. Los parámetros en la categoría de conducta laboral incluyen: contento en el trabajo, confianza en uno mismo, asistencia y puntualidad. (Ortiz, 2023)

2.1.8.2. Comportamiento laboral

El comportamiento de los empleados al realizar sus deberes y metas en el trabajo se conoce como comportamiento laboral. Por ejemplo, esto incluye hacer un inventario para entregar informes al final del mes y colaborar con otros compañeros del área para finalizar un proyecto.

Índices de la categoría de comportamiento en el trabajo incluyen: el grado de satisfacción en el empleo, la confianza en uno mismo, así como la asistencia y la puntualidad. (Vilela, 2022)

Satisfacción laboral: Dice que la satisfacción en el trabajo significa “la reacción emocional que surge de cómo se relacionan las experiencias, necesidades, valores y esperanzas de cada trabajador en la empresa con las condiciones laborales que se observan.”

Autoestima: Se trata de lo que el empleado sabe sobre sí mismo, donde reconoce sus habilidades y puntos fuertes, y también es consciente de sus debilidades.

Asistencia y puntualidad: La puntualidad es una habilidad que requiere que alguien haga una tarea dentro de un tiempo establecido. A pesar de que la tarea se complete de manera adecuada, si no se lleva a cabo en el plazo acordado, puede afectar negativamente todo lo demás que se esté haciendo. (Reaño, 2022)

2.1.8.3. Compromiso

El compromiso significa ser leal, identificarse con la causa y dedicarse al bienestar de una organización. Esto implica apoyar a la institución en todo tipo de situaciones, cuidar su reputación y hablar positivamente de ella en cualquier lugar y con cualquier persona. Con frecuencia, se oye a los empleados expresar críticas sobre su institución a otros, incluso ante la competencia; esto no es ser comprometido, sino desleal, ya que los problemas de la organización deberían resolverse dentro de ella y no en otros lugares. (Tueros, 2021)

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Capacidad para el desempeño: Se trata de un grupo de características o rasgos de la personalidad que una persona obtiene, organiza y mejora a lo largo de sus acciones

mediante la educación, el aprendizaje y la experiencia. Estos rasgos son un elemento clave que influye en cómo trabaja. (Vilela, 2022)

Compromiso: Es una palabra que significa lealtad, pertenencia y dedicación al servicio de una organización, lo que implica proteger a la institución sin importar las situaciones, cuidar su reputación y hablar positivamente de ella en cualquier lugar y frente a cualquier persona. (Reaño, 2022)

Desempeño laboral: Son las conductas o acciones que se ven en los trabajadores y que son importantes para las metas de la compañía. Estas se pueden evaluar tomando en cuenta las habilidades de cada persona y cuánto aportan a la organización. (Valverde, 2023)

Gestión administrativa: El clima entre los miembros de la organización se llama ambiente organizacional, y está vinculado con cómo se siente incentivado el equipo. Cuando los colaboradores se sienten motivados, el clima mejorará, lo que se nota en la buena relación entre ellos.

Liderazgo: Una habilidad que posee un individuo para guiar a un conjunto de personas, considerando las capacidades y el entendimiento de cada lado para alcanzar un fin específico. (Vilela, 2022)

Trabajo compartido: Realizado por diferentes personas, donde cada uno contribuye de manera individual pero todos persiguen un mismo objetivo. Sin embargo, para que se defina como trabajo en conjunto o colaboración. (Ortiz, 2023)

2.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

2.3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.
- Existe relación significativa entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.
- Existe relación significativa entre el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La presente investigación se llevó a cabo en el distrito de Ilabaya, donde la Contratistas generales APU SUR EIRL, actualmente está ejecutando una obra: “MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE PROVISIÓN DE AGUA PARA EL RIEGO DEL SISTEMA DE RIEGO MENOR CANAL PURUMA EN LA COMUNIDAD CAMPESINA TOCO GRANDE DEL DISTRITO DE ILABAYA - PROVINCIA DE JORGE BASADRE – DEPARTAMENTO DE TACNA”.

RUC: 20600676904

Dirección Legal: Av. Tacna Nro. 421 (Garaje Morado Sider Peru)

Distrito / Ciudad: Juliaca

Provincia: San Roman

Departamento: Puno, Perú



Figura 01: Ubicación del distrito de Ilabaya

Fuente: Google Earth

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población está compuesta por los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, ubicada en el Distrito de Ilabaya, que incluye a 32 personas entre profesionales, técnicos y obreros. La distribución se puede observar en el presente tabla 01:

Tabla 01: Población de trabajadores de la contratistas generales APU SUR EIRL

| Nº | Nivel/tipo | Trabajadores |
|----|---------------|--------------|
| 1 | Profesionales | 5 |
| 2 | Técnicos | 2 |
| 3 | Obreros | 25 |
| | Total | 32 |

3.2.2. TAMAÑO DE LA MUESTRA

La muestra de estudio está constituida por los 32 trabajadores de la empresa, lo que responde a un muestreo censal dado que se ha considerado un segmento de la totalidad, siendo este más reducido y restringido, y no se emplean evaluaciones muestrales.

El método de muestreo se clasifica como no probabilístico por conveniencia, ya que facilita el acceso a una selección que ofrece facilidad para la recolección de información, es decir, se hace una selección particular basada en el criterio del investigador, ya sea en función de ahorrar tiempo u otro análisis. (Hernández et al., 2018)

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

3.3.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las herramientas y métodos de investigación son un conjunto de pautas y patrones que forman la base de las actividades de los expertos en cualquier proceso de investigación científica universal (Arizaga, 2020)

Un dispositivo técnico o herramienta es un recurso tangible que emplean los investigadores para adquirir, reunir y conservar datos estadísticos e información relevante.

a) Técnicas

Encuesta: La técnica en las encuestas que se utilizó en el avance de la investigación facilitarán la evaluación de las variables objeto de estudio.

Pacheco (2022), se describe la encuesta como: “Un grupo de interrogantes creadas para producir la información requerida, con el objetivo de cumplir las metas de un estudio investigativo”.

b) Instrumentos

Cuestionario: Es un instrumento de análisis social que se emplea para investigar grupos o individuos concretos, dado que facilita respuestas directas a preguntas tanto abiertas como cerradas en diversos entornos, como entrevistas presenciales, telefónicas y en línea mediante cuestionarios que son asignados o enviados a cada persona con antelación y coordinación previa. Se tiene el cuestionario 1 “Gestión administrativa” está en el anexo 02 y el cuestionario 2 “Desempeño laboral” se encuentra en el anexo 03.

En la presente investigación se utilizarán los dos instrumentos:

- Un cuestionario para medir la gestión administrativa por 12 ítems.
- Un cuestionario para medir el desempeño laboral conformado también por 17 ítems.

Tabla 02: Descripción de los instrumentos

| N° | Instrumentos | Variables | Autora | Preguntas | Año |
|----|----------------|---------------------------|------------------------------------|-----------|------|
| 1 | Cuestionario 1 | Gestión administrativa | Azañedo Guarniz, Karen Jisbeett | 12 | 2022 |
| 2 | Cuestionario 2 | Desempeño laboral | Azañedo Guarniz Karen Jisbeett | 17 | 2022 |

La autora Azañedo Guarniz, Karen Jisbeett, realizó la validación de los instrumentos para la recolección de datos, previamente validados por tres jurados expertos:

- Dr. Pablo R. Carrasco Pintado

- Mba. Stefani Erazo Romani
- Mg. Luis A. Tucto Otiniano

3.3.2. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Después de haber reunido la información necesaria, se verificó su validez en la base de datos. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis minucioso de los datos y atributos de las variables en estudio, y se aplicaron técnicas de estadística tanto descriptiva como inferencial. (Arizaga, 2020)

Se llevó a cabo el análisis de los datos, empleando hojas de cálculo de Excel para las tablas de distribución y, de igual manera, se utilizó el software SPSS en su versión 25 para realizar el análisis descriptivo. En lo que respecta a la estadística inferencial, se aplicó la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk, dado que se cuenta con más de 32 participantes, y además se utilizó la Prueba Rho de Spearman para identificar la relación entre las variables y las dimensiones.

3.4. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Tabla 03: Operacionalización de variables

| Variables | Concepto | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|------------------------|--|----------------|--|---|
| Independiente | El entorno en el que laboran los trabajadores de una empresa, ya sea un área específica o posiblemente una sección crucial de la misma. | Planeación | Toma de decisiones. Elaboración de planes. | Escala ordinal |
| Gestión administrativa | | Organización | Diseño organizacional. Comunicación en la empresa. Uso de tecnología. Recursos humanos. | 1. Nunca 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre. |
| | | Control | Evaluación del desempeño. Medida de control administrativo. | |
| Dependiente | El desempeño es la capacidad del empleado que trabaja en las empresas, opera siempre que el individuo realice un excelente trabajo, están conectadas con atributos laborales vinculados tanto a la satisfacción en el trabajo como a la responsabilidad dentro de la organización. | Rendimiento | Desarrollo de roles. Funciones de los empleados. Calidad y competitividad. | Escala ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre 5. Siempre. |
| Desempeño laboral | | Comportamiento | Satisfacción en el trabajo. Autoestima. Asistencia y puntualidad. | |
| | | Compromiso | Lealtad institucional. Defensa institucional. Participación institucional. | |

Fuente: Azañedo (2022)

3.5. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La tesis se basó en investigación básica, ya que el trabajo se basa en un marco teórico y tiene como objetivo descubrir nueva información sobre eventos observables sin necesidad de compararlos con situaciones prácticas.

3.5.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández et al. (2018), demuestra que la investigación no es experimental y tiene un carácter transversal o transaccional, ya que las variables de estudio no fueron manipuladas y los datos fueron recolectados en un momento específico.

Enfoque de la investigación

Según Hernández et al. (2018), la recopilación de datos para sistemas de análisis estadístico implica probar suposiciones, cálculos multivariados para el diseño de un sistema de actitud y pruebas teóricas. El uso de un enfoque cuantitativo en esta investigación nos permitió demostrar la validez de una hipótesis propuesta mediante la recopilación de datos y la utilización de análisis estadístico para obtener datos reales.

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN, ANÁLISIS y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. RESULTADOS DEL OBJETIVO GENERAL: DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024.

Los hallazgos de la recolección de información llevada a cabo mediante encuestas a los individuos que forman parte de la organización, en una muestra de 32 empleados.

Los resultados recolectados se toman en cuenta para la estadística descriptiva vinculada a las variables investigadas.

Tabla 04: Frecuencia del nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Alto | 7 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | Medio | 11 | 34,4 | 34,4 | 56,3 |
| | Bajo | 14 | 43,8 | 43,8 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

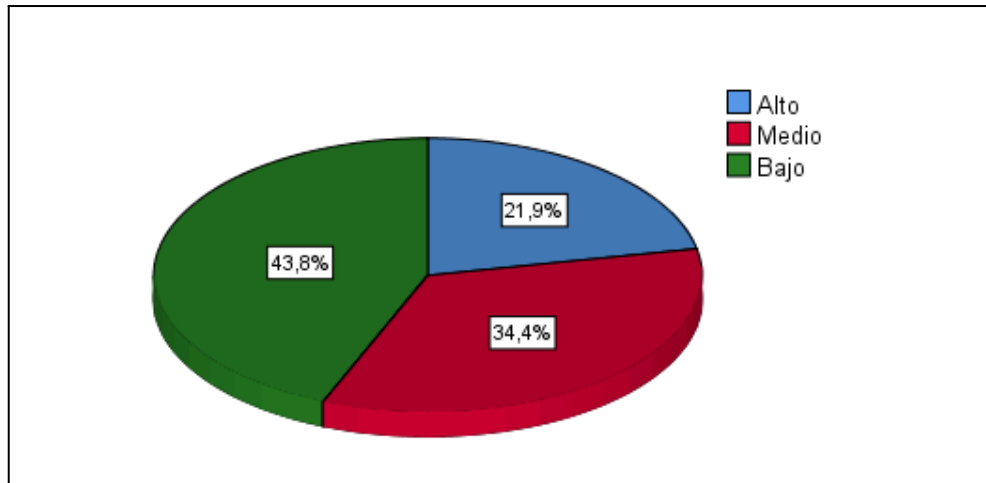


Figura 02: Nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

Los resultados mostrados en la tabla 04 y la figura 02, el nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl, tuvo un nivel bajo expresado en un 43.8% que representó a 14 trabajadores, para el nivel medio indica un 34.4% lo cual correspondió a 11 trabajadores y el 21.9% representando por 7 trabajadores perciben un gestión administrativa en nivel alto.

Estos resultados no son corroborados por Tinta (2023), Se obtuvo que la administración en la empresa de construcción e inmobiliaria “TECTUM”, ubicada en Arequipa en 2022, resultó en un 67% de los empleados que consideraron la gestión administrativa como elevada. De igual manera con Esquen y Marina (2021), se requiere señalar que el 45% de las personas evaluaron la gestión administrativa en la compañía de productos naturales IPIFA como regular, mientras que el 25% la clasificó como inadecuada y el 30% la consideró eficaz.

Al examinar la información previa de la investigación, se observó concordancia con Mucha (2022), quien determinó que la administración gerencial se encuentra en un 50% en el nivel medio, en un 40% en el nivel bajo y en un 10% en el nivel alto. En la investigación realizada se halló que el nivel bajo es el más significativo, alcanzando un 43.8% en la gestión administrativa de los empleados.

Coincide en los resultados de Lucana (2021), quien determinó que el ambiente laboral, se observó que el nivel medio es mayoritario, con un 68,2%, seguido de un nivel alto, que representa un 31,8%; en comparación.

Tabla 05: Frecuencia del nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Alto | 11 | 34,4 | 34,4 | 34,4 |
| | Medio | 6 | 18,8 | 18,8 | 53,1 |
| | Bajo | 15 | 46,9 | 46,9 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

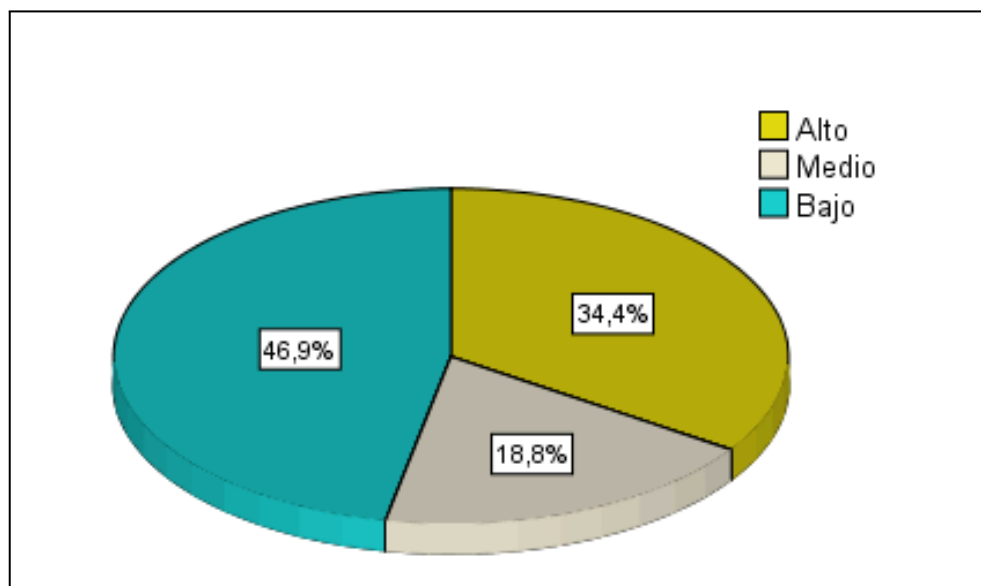


Figura 03: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

Los resultados mostrados en la tabla 05 y la figura 03, el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl, tuvo un nivel bajo expresado en un 46.9% que representó a 15 trabajadores, para el nivel alto indica un

34.4% lo cual correspondió a 11 trabajadores y el 18.8% representando por 6 trabajadores perciben un desempeño laboral en nivel medio.

Al examinar la información previa de la investigación, no se halló relación con Mucha (2022), concluyendo que el 80% está relacionado con el nivel medio de productividad laboral y que un 20% está en el nivel bajo.

Coincidiendo con la investigación de Yucra (2023), donde se muestra el rendimiento en el trabajo, se ha mencionado que este presentó una tendencia moderada con una calificación del 68.40%, siendo esto resultado de la mejora potencial en las habilidades de los empleados.

Los resultados no coinciden con los resultados de Lucana (2021), quien determinó que la felicidad en el trabajo, se manifiesta principalmente en el nivel de satisfacción, alcanzando un 67,3%, mientras que el porcentaje de quienes están muy satisfechos es del 32,7%.

Tabla 06: Contingencia de gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | V.D. | | | | |
|--------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | Desempeño laboral | | | | |
| | | Alto | Medio | Bajo | Total | |
| V.I. | Alto | Recuento | 3 | 2 | 2 | 7 |
| | | % del total | 9,4% | 6,3% | 6,3% | 21,9% |
| | Medio | Recuento | 6 | 3 | 2 | 11 |
| | | % del total | 18,8% | 9,4% | 6,3% | 34,4% |
| | Bajo | Recuento | 2 | 1 | 11 | 14 |
| | | % del total | 6,3% | 3,1% | 34,4% | 43,8% |
| Total | | Recuento | 11 | 6 | 15 | 32 |
| | | % del total | 34,4% | 18,8% | 46,9% | 100,0% |

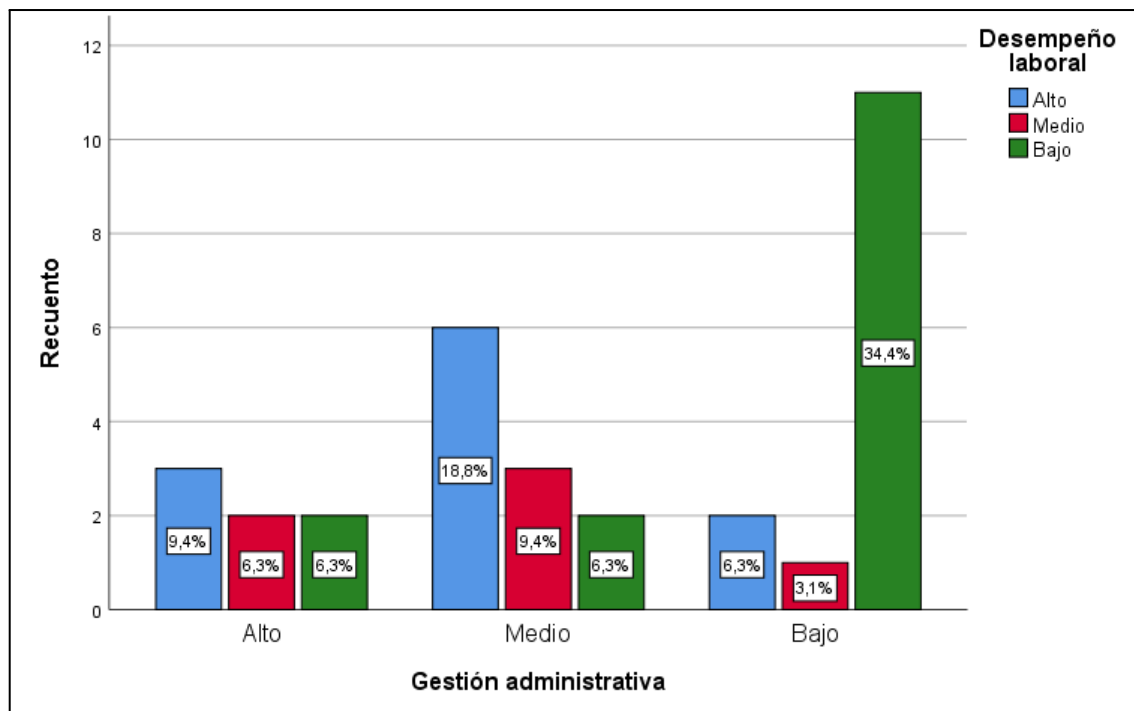


Figura 04: Contingencia de gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

En la tabla 06 y la figura 04, se visualizó que la frecuencia más significativa de aceptación, se ubicó en la intersección del nivel “bajo” de la variable 1 Gestión administrativa y el nivel “bajo” de la variable 2 Desempeño laboral, conformado por 11 respuestas que representaron al 34.4% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la intersección del nivel “bajo” de la de la variable 1 Gestión administrativa y un nivel “medio” de la variable 2 Desempeño laboral, conformado por 1 respuesta equivalente al 3.1% del total.

4.1.2. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 01: ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE LA PLANEACIÓN Y EL RENDIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024

Se presentan los hallazgos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, con el propósito de evaluar el grado de

planificación y el desempeño laboral de los trabajadores. En este estudio se consideró la cantidad de personas involucradas, arrojando los siguientes resultados:

Tabla 07: Frecuencia del nivel de planeación de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Alto | 9 | 28,1 | 28,1 | 28,1 |
| Medio | 12 | 37,5 | 37,5 | 65,6 |
| Bajo | 11 | 34,4 | 34,4 | 100,0 |
| Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

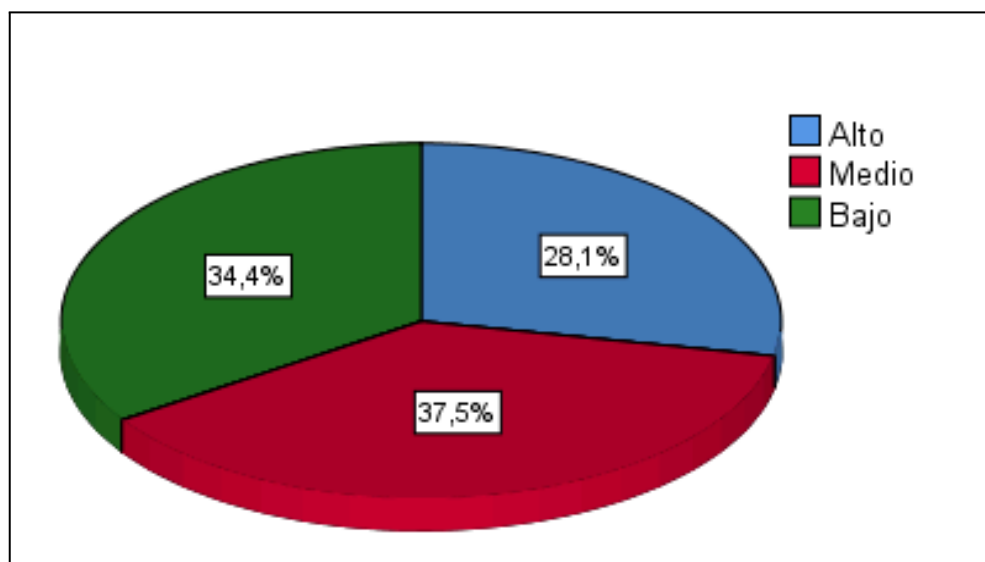


Figura 05: Nivel de planeación de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

Los resultados mostrados en la tabla 07 y la figura 05, el nivel de planeación de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl, tuvo un nivel medio expresado en un 37.5% que representó a 12 trabajadores, para el nivel bajo indica un 34.4% lo cual correspondió a 11 trabajadores y el 28.1% representando por 9 trabajadores perciben una planeación en nivel alto.

Los resultados son similares con lo manifestado por Esquen y Marina (2021), de los encuestados, el 49% opinó que la organización en la empresa de productos naturales es promedio, mientras que el 27% la vio como inadecuada y el 23% como efectiva.

Este resultado se sustenta con el estudio de Mimbela y Salazar (2020), donde establecieron que el 39.2% indica que el aspecto de planificación en Lari es considerado bajo, el 48.6% medio, mientras que un 12.2% lo califica de alto.

Tabla 08: Frecuencia del nivel de rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Alto | 7 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| Medio | 12 | 37,5 | 37,5 | 59,4 |
| Bajo | 13 | 40,6 | 40,6 | 100,0 |
| Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

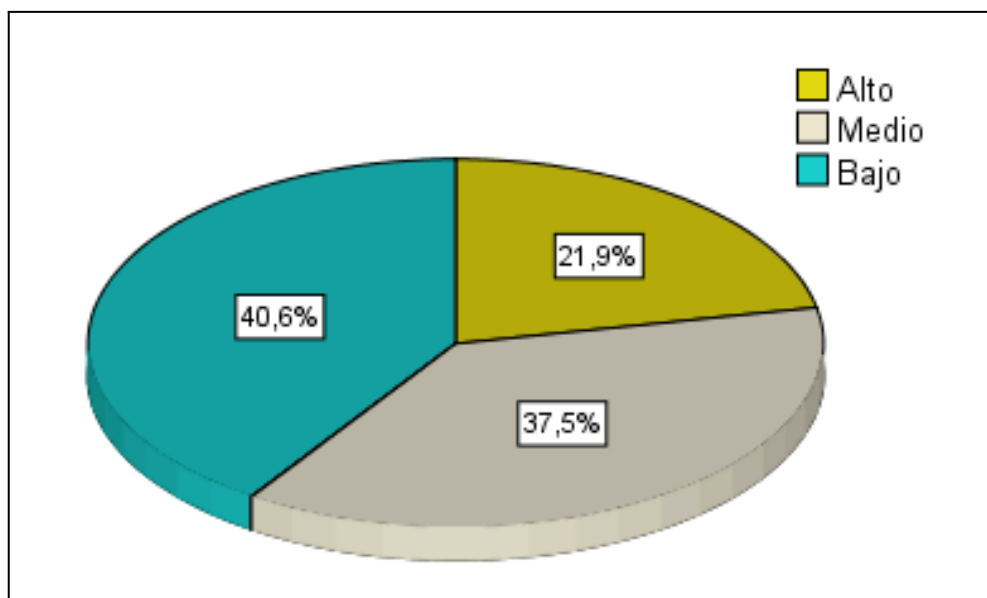


Figura 06: Nivel de rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

Los resultados mostrados en la tabla 08 y la figura 06, el nivel de rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl, tuvo un nivel medio expresado en un 37.5% que representó a 12 trabajadores, para el nivel medio indica un 37.5% lo cual correspondió a 12 trabajadores y el 21.9% representando por 7 trabajadores perciben un rendimiento en nivel alto.

Tabla 09: Contingencia de planeación y rendimiento de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | V.D | | | | |
|--------------------------------|--------------|--------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Dimensión 1: Rendimiento | | | | |
| | | | Alto | Medio | Bajo | Total |
| V.I | Alto | Recuento | 5 | 2 | 2 | 9 |
| Dimensión 1: Planeación | | % del total | 15,6% | 6,3% | 6,3% | 28,1% |
| | Medio | Recuento | 2 | 9 | 1 | 12 |
| | | % del total | 6,3% | 28,1% | 3,1% | 37,5% |
| | Bajo | Recuento | 0 | 1 | 10 | 11 |
| | | % del total | 0,0% | 3,1% | 31,3% | 34,4% |
| Total | | Recuento | 7 | 12 | 13 | 32 |
| | | % del total | 21,9% | 37,5% | 40,6% | 100,0% |

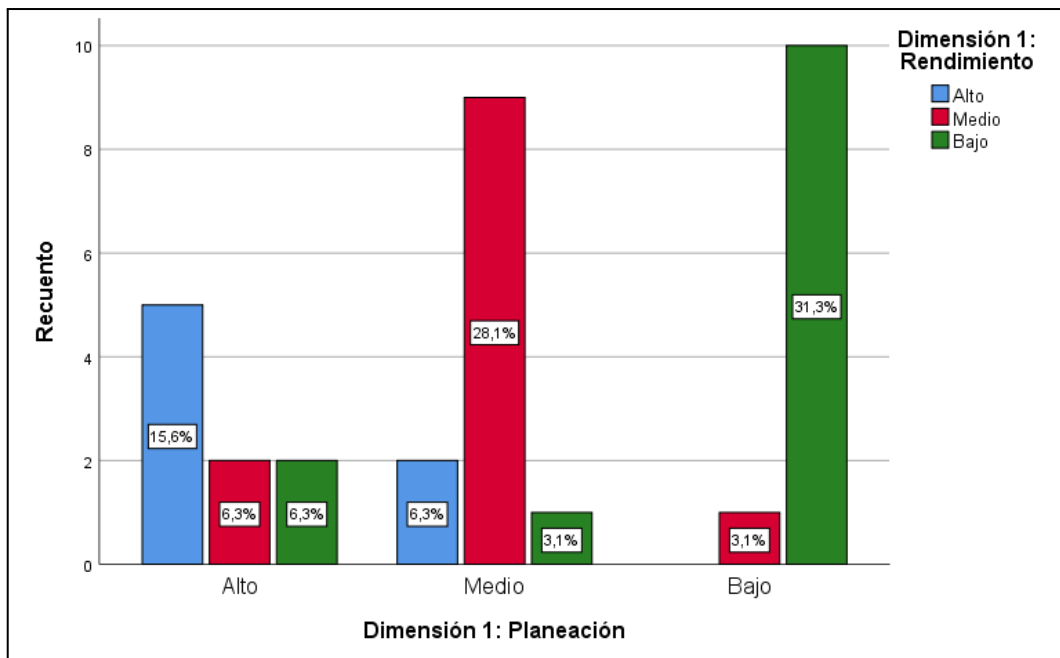


Figura 07: Planeación y rendimiento de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

En la tabla 09 y la figura 07, se visualizó que la frecuencia más significativa de aceptación, se ubicó en la intersección del nivel “bajo” de la variable 1 Planeación y el nivel “bajo” de la variable 2 Rendimiento conformado por 10 respuestas que representaron al 31.3% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la intersección del nivel “medio” de la de la variable 1 planeación y un nivel “bajo” de la variable 2 Rendimiento, conformado por 1 respuesta equivalente al 3.1% del total.

4.1.3. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 02: ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y EL COMPORTAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024.

Se presentan los hallazgos de la encuesta realizada a los empleados de la firma contratistas generales APU SUR EIRL, con el objetivo de evaluar el grado de

organización y el rendimiento laboral de los trabajadores. En este estudio se consideró el tamaño de la población, lo que nos dio como resultado lo siguiente:

Tabla 10: Frecuencia del nivel de organización de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Alto | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| Medio | 13 | 40,6 | 40,6 | 46,9 |
| Bajo | 17 | 53,1 | 53,1 | 100,0 |
| Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

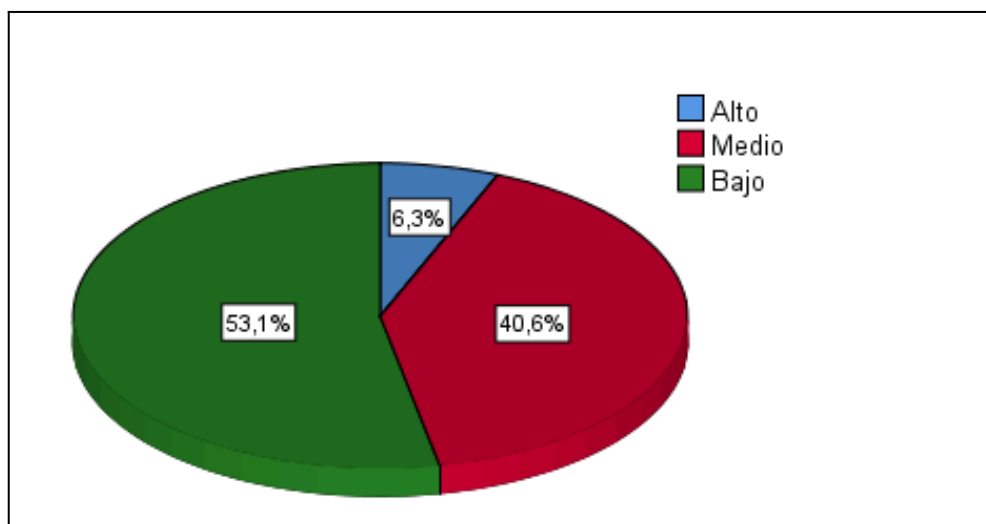


Figura 08: Nivel de organización de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

Los resultados mostrados en la tabla 10 y la figura 08, el nivel de organización de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl, tuvo un nivel bajo expresado en un 53.1% que representó a 17 trabajadores, para el nivel medio indica un 40.6% lo cual correspondió a 13 trabajadores y el 6.3% representando por 2 trabajadores perciben una organización en nivel alto.

En este sentido se halla breves coincidencias con el estudio de Mucha (2022), el aspecto del proceso organizativo que muestra un mayor porcentaje del 65% se posiciona en un nivel medio. A continuación, con un 20% se clasifica en un nivel bajo y un 15% está en un nivel alto. Esto revela que la configuración actual de la empresa, incluyendo la distribución de funciones y la comunicación entre departamentos, no es clara para los empleados.

Los resultados son casi similares con lo manifestado por Esquen y Marina (2021), aquellos que requieren que la entidad sea evaluada con un 54% como promedio, un 26% como inadecuada y un 19% como efectiva.

Este resultado no guarda relación con el estudio de Mimbela y Salazar (2020), donde establecieron que los niveles percibidos en cuanto a la dimensión organizativa en Lari son: 31.1% bajo, 59.6% medio y un 9.5% alto.

Tabla 11: Frecuencia del nivel de comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Alto | 6 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| | Medio | 9 | 28,1 | 28,1 | 46,9 |
| | Bajo | 17 | 53,1 | 53,1 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

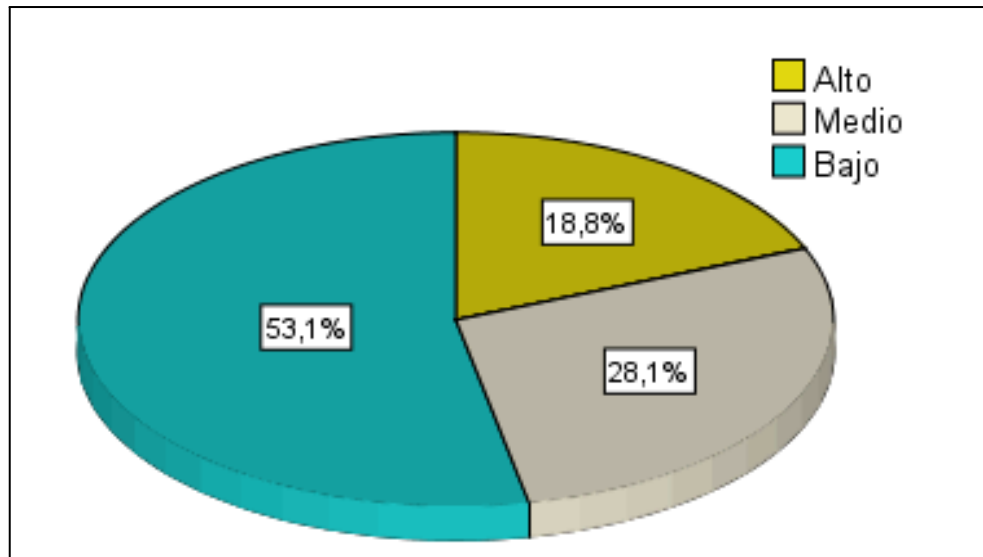


Figura 09: Nivel de comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

Los resultados mostrados en la tabla 11 y la figura 09, el nivel de comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl, tuvo un nivel bajo expresado en un 53.1% que representó a 17 trabajadores, para el nivel medio indica un 28.1% lo cual correspondió a 9 trabajadores y el 18.8% representando por 6 trabajadores perciben un comportamiento en un nivel alto.

Tabla 12: Contingencia de organización y comportamiento de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | V.D | | | | | |
|--------------------------------------|--------------|-----------------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------|
| | | Dimensión 2: | | | | | |
| | | Comportamiento | | | | | |
| | | | Alto | Medio | Bajo | Total | |
| V.I | Alto | Recuento | 1 | 1 | 0 | 2 | |
| | | % del total | 3,1% | 3,1% | 0,0% | 6,3% | |
| Dimensión 2: Organización | Medio | Recuento | 3 | 6 | 4 | 13 | |
| | | % del total | 9,4% | 18,8% | 12,5% | 40,6% | |
| | Bajo | Recuento | 2 | 2 | 13 | 17 | |
| | | % del total | 6,3% | 6,3% | 40,6% | 53,1% | |
| | Total | | Recuento | 6 | 9 | 17 | 32 |
| | | | % del total | 18,8% | 28,1% | 53,1% | 100,0% |

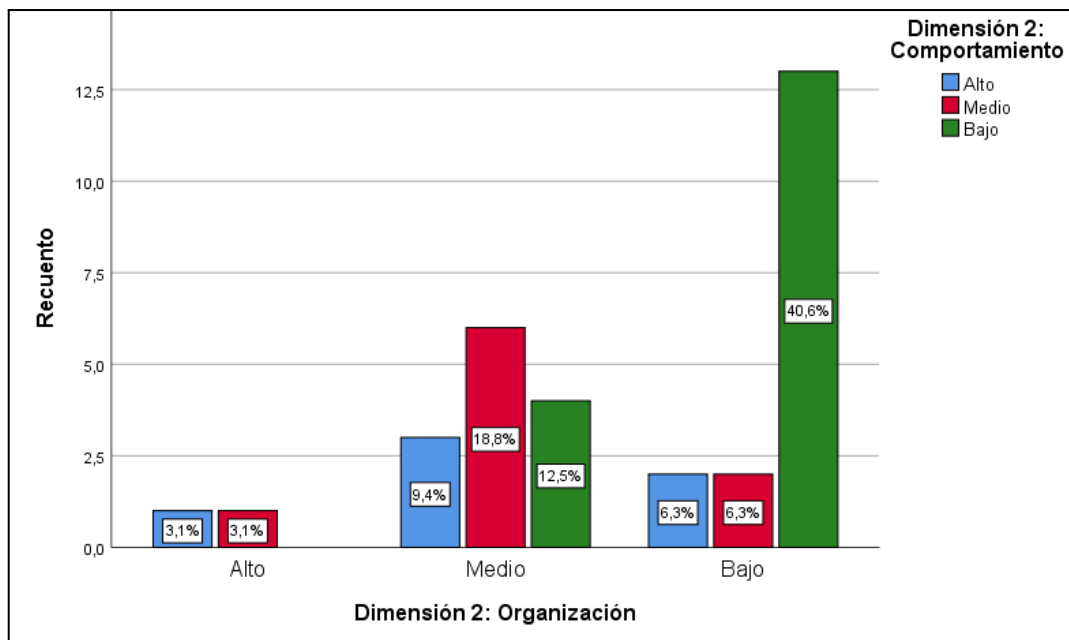


Figura 10: Organización y comportamiento de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

En la tabla 12 y la figura 10, se visualizó que la frecuencia más significativa de aceptación, se ubicó en la intersección del nivel “bajo” de la variable 1 Organización y el nivel “bajo” de la variable 2 Comportamiento conformado por 13 respuestas que representaron al 40.6% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la intersección del nivel “alto” de la de la variable 1 organización y un nivel “medio” de la variable 2 Comportamiento, conformado por 1 respuesta equivalente al 3.1% del total.

4.1.4. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 03: ESTABLECER LA RELACIÓN ENTRE EL CONTROL Y EL COMPROMISO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024.

Se presentan los hallazgos de la encuesta realizada a los empleados de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, con el fin de evaluar el grado de control y el compromiso en la productividad laboral de los trabajadores. En esta investigación, se tuvo

en consideración el tamaño de la muestra, lo que nos proporcionó los siguientes resultados:

Tabla 13: Frecuencia del nivel de control de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Alto | 9 | 28,1 | 28,1 | 28,1 |
| | Medio | 16 | 50,0 | 50,0 | 78,1 |
| | Bajo | 7 | 21,9 | 21,9 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

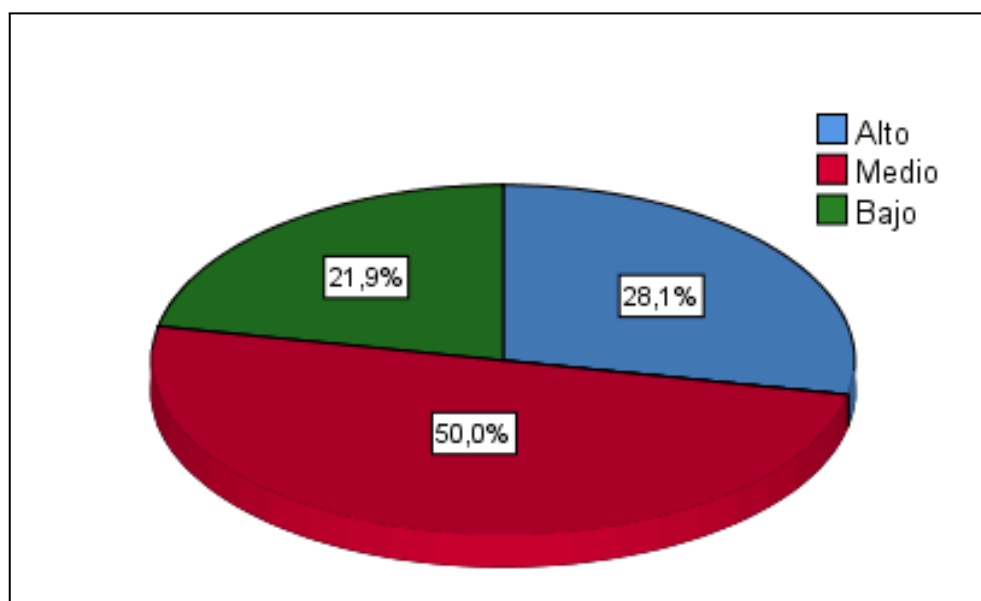


Figura 11: Nivel de control de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

Los resultados mostrados en la tabla 13 y la figura 11, el nivel de control de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl, tuvo un nivel medio expresado en un 50.0% que representó a 16 trabajadores, para el nivel alto indica un 28.1% lo cual correspondió a 9 trabajadores y el 21.9% representando por 7 trabajadores perciben un comportamiento en un nivel bajo.

Los resultados coinciden con el estudio de Mucha (2022), con el resultado de que la dimensión de control del proceso se coloca en una posición media, logrando un porcentaje superior al 60%, se sitúa en la categoría baja con un 30% y ocupa la categoría alta con un 10%.

Los resultados son similares con lo manifestado por Esquen y Marina (2021), quienes requieren que la dimensión de control, el 45% de los encuestados mencionó que era promedio, el 25% opinó que era inadecuada y el 29% lo valoró como efectivo.

Los resultados guardan relación con el estudio de Mimbela y Salazar (2020), donde se estableció que el 29.7% de los participantes en la encuesta opinan que la dimensión de control en Lari es deficiente, mientras que el 43.2% considera que tiene un nivel medio, y un 27.0% respondió que es alto.

Tabla 14: Frecuencia del nivel de compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Válido | Alto | 7 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | Medio | 9 | 28,1 | 28,1 | 50,0 |
| | Bajo | 16 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

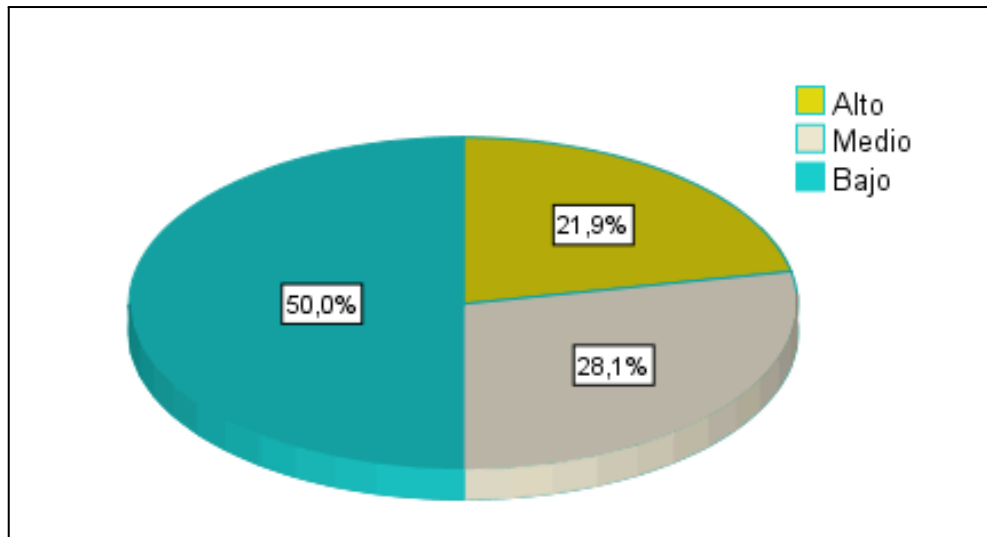


Figura 12: Nivel de compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

Los resultados mostrados en la tabla 14 y la figura 12, el nivel de compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl, tuvo un nivel bajo expresado en un 50.0% que representó a 16 trabajadores, para el nivel medio indica un 28.1% lo cual correspondió a 9 trabajadores y el 21.9% representando por 7 trabajadores perciben un compromiso en un nivel alto.

Tabla 15: Contingencia de control y compromiso de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

| | | V.D | | | | |
|-----------------------------|--------------|-------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | | Dimensión 3: Compromiso | | | | |
| | | | Alto | Medio | Bajo | Total |
| V.I | Alto | Recuento | 2 | 4 | 3 | 9 |
| Dimensión 3: Control | | % del total | 6,3% | 12,5% | 9,4% | 28,1% |
| | Medio | Recuento | 3 | 2 | 11 | 16 |
| | | % del total | 9,4% | 6,3% | 34,4% | 50,0% |
| | Bajo | Recuento | 2 | 3 | 2 | 7 |
| | | % del total | 6,3% | 9,4% | 6,3% | 21,9% |
| Total | | Recuento | 7 | 9 | 16 | 32 |
| | | % del total | 21,9% | 28,1% | 50,0% | 100,0% |

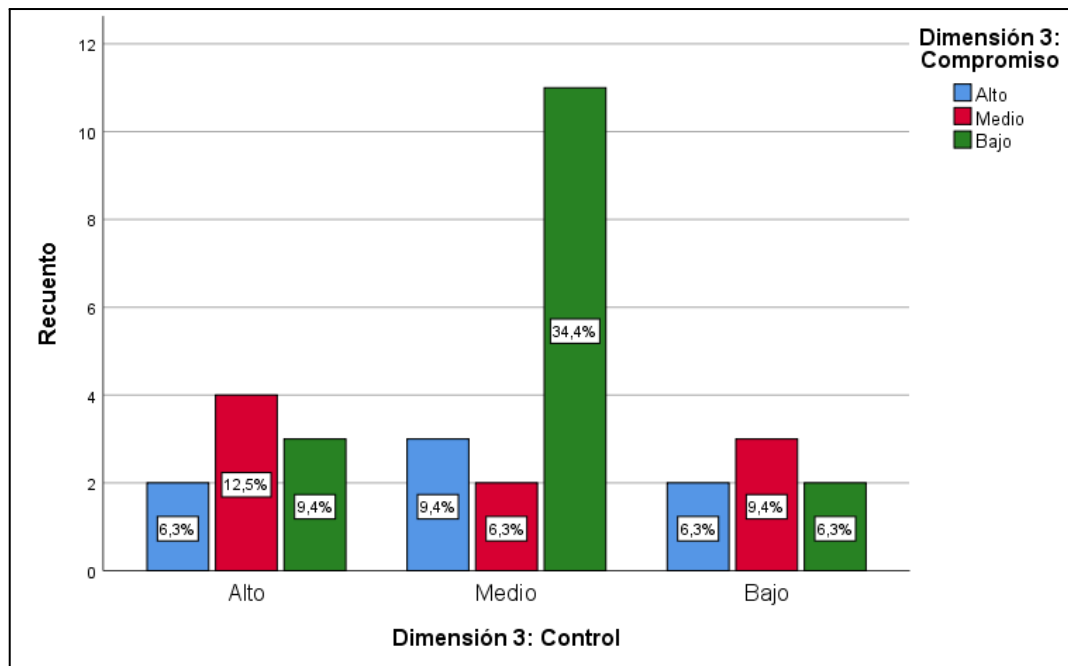


Figura 13: Control y compromiso de los trabajadores de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Interpretación:

En la tabla 15 y la figura 13, se visualizó que la frecuencia más significativa de aceptación, se ubicó en la intersección del nivel “medio” de la variable 1 Control y el nivel “bajo” de la variable 2 Compromiso conformado por 11 respuestas que representaron al 34.4% del total. Por otro lado, la menor frecuencia de aceptación se observó en la intersección del nivel “alto” de la de la variable 1 control y un nivel “alto” de la variable 2 compromiso, conformado por 2 respuestas equivalente al 6.3% del total.

4.2. RESULTADOS DE ESTADISTICA INFERENCIAL

4.2.1. PRUEBA DE LA NORMALIDAD PARA LA VARIABLE DE ESTUDIO

Ho (hipótesis nula): La distribución de la variables de gestión administrativa y desempeño laboral tienen una distribución normal.

Ha (hipótesis alterna): La distribución de la variables de gestión administrativa y desempeño laboral no tienen una distribución normal.

Tabla 16: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

| | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión administrativa | ,783 | 32 | ,000 |
| Dimensión 1: Planeación | ,803 | 32 | ,000 |
| Dimensión 2: Organización | ,730 | 32 | ,000 |
| Dimensión 3: Control | ,809 | 32 | ,000 |
| Desempeño laboral | ,737 | 32 | ,000 |
| Dimensión 1: Rendimiento | ,793 | 32 | ,000 |
| Dimensión 2: Comportamiento | ,743 | 32 | ,000 |
| Dimensión 3: Compromiso | ,755 | 32 | ,000 |

Interpretación:

La estadística de la prueba de normalidad corresponde a Shapiro-Wilk dado que $n=32$; donde la variable 1 gestión administrativa posterior en contrataciones de obras obtuvo un $p_valor = 0.000 < 0.05$ por lo que se afirma que no se ajusta a una distribución normal. La variable 2 desempeño laboral muestra un $p_valor = 0.000 < 0.05$ lo cual indica que los datos no se ajustan a una distribución normal. Las variables estudiadas son de escala ordinal, las cuales se analizan correspondiente a pruebas no paramétricas, y se utiliza correlación Rho de Spearman para determinar la relación causal entre variables.

4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Regla de decisión

$p < 0.05$ se considera que se acepta la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula.

$p > 0.05$ se toma como que se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis alternativa.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Tabla 17: Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral

| | | Gestión | | Desempeño | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|----|------------------|-------|
| | | administrativa | | laboral | |
| Rho | de Gestión | Coeficiente | de | 1,000 | ,447* |
| Spearman | administrativa | correlación | | | |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,010 |
| | | N | | 32 | 32 |
| | Desempeño | Coeficiente | de | ,447* | 1,000 |
| | laboral | correlación | | | |
| | | Sig. (bilateral) | | ,010 | . |
| | | N | | 32 | 32 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0.447 lo que expresa una relación positiva moderada entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.010 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Se puede afirmar que si la compañía optimiza los objetivos y la colaboración con su personal, gradualmente aumentan las metas y las aspiraciones para cumplir con todas las metas establecidas por las diversas secciones de la empresa, con el fin de lograr el éxito en el ámbito laboral a corto, medio y largo plazo.

Estos resultados no son corroborados por Tinta (2023), confirma estos hallazgos al examinar que hay una relación significativa, positiva y elevada ($r=0.780$; $x=0.000$, $x<0.05$) entre el desempeño organizacional y la administración.

Al examinar los antecedentes de la investigación, se identificó concordancia con Mucha (2022), señalando que el valor de $p=0.008$ y teniendo en cuenta el coeficiente de Rho de Spearman de 0.577, lo cual indica una correlación fuerte moderada.

Los resultados guardan relación Valentin (2021), se determinó que el índice de correlación de Rho Spearman mostró un valor de 0.523, lo que indica una correlación positiva moderada. En relación al valor de "sig", se logró un resultado de 0.000, que es inferior a 0.05, lo que sugiere que hay una relación significativa entre la administración y el rendimiento laboral en la empresa VCN Contratista S.A.C. ubicada en la oficina central de Huánuco.

Este resultado se sustenta con la investigación de Mimbela y Salazar (2020), donde establecieron que hay una conexión entre la administración y la eficiencia de los trabajadores en Lari Contratistas SAC. Por otro lado, el Rho de Spearman que se halló para ambas variables es de 0.500, lo que sugiere una relación moderada y positiva entre ellas. Similar a Yucra (2023), que también encontró una correlación de 0.587, lo que indica una notable relación positiva entre la gestión del talento humano y la variable de desempeño laboral.

Los hallazgos no concuerdan con el estudio de Quispe y Vargas (2021). En su análisis, se obtuvo un Rho de Spearman de .849 para ambas variables, lo que señala que en la tabla este número se sitúa en la categoría de fuerte correlación positiva. De acuerdo con las pautas de decisión, el valor de p resulta ser 0.000, un número que es menor que $\alpha = 0.05$.

4.2.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICO 01

Ha: Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Tabla 18: Correlación entre la planeación y el rendimiento

| | | Variable | |
|-----------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| | | Independiente | Dependiente |
| | | Dimensión 1: | Dimensión 1: |
| | | Planeación | Rendimiento |
| Rho de | Variable | Coeficiente de | 1,000 |
| Spearman | Independiente | correlación | ,659** |
| | Dimensión 1: | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | Planeación | N | 32 |
| | Variable | Coeficiente de | ,659** |
| | Dependiente | correlación | 1,000 |
| | Dimensión 1: | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | Rendimiento | N | 32 |

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

Interpretación:

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla que el coeficiente de correlación es de 0.659 lo que expresa una relación positiva moderada entre la planeación y el rendimiento. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Esto se apoya en la tesis expuesta por el autor Mucha (2022), que llega a la conclusión de que el proceso de planificación tiene una relación estadística que es significativa,

directa y moderadamente vinculada a la productividad laboral, presentando un valor R-Spearman de 0.467 y un p inferior a 0.05 en la compañía ICONEG, 2021.

Los hallazgos no son relevantes. Valentin (2021) llegó a la conclusión de que la planificación tiene una correlación positiva baja con el rendimiento laboral, utilizando la correlación de Rho Spearman que resultó en un valor de 0.376. De igual manera, Valverde (2022) estableció que la correlación de Rho Spearman permitió validar la hipótesis principal, evidenciando que hay una relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Jacas Grande, Huamálés - Huánuco, 2022, con una correlación positiva moderada y un 99% de confianza en los resultados.

4.2.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICO 02

Ha: Existe relación significativa entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Tabla 19: Correlación entre la organización y el comportamiento

| | | Variable | |
|------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| | | Independiente | Dependiente |
| | | Dimensión 2: | Dimensión 2: |
| | | Organización | Comportamiento |
| Rho de Spearman | Variable | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | Independiente | Sig. (bilateral) | ,478** |
| | Dimensión 2: | | |
| | Organización | N | ,006 |
| | Variable | Coeficiente de correlación | 32 |
| | Dependiente | Sig. (bilateral) | 32 |
| | Dimensión 2: | | |
| | Comportamiento | N | ,478** |
| | Variable | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | Dependiente | Sig. (bilateral) | ,006 |
| | Dimensión 2: | | |
| | Comportamiento | N | 32 |

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

Interpretación:

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla 19 que el coeficiente de correlación es de 0.478 lo que expresa una relación positiva moderada entre la planeación y el rendimiento. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.006 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Esto se respalda con la argumentación expuesta por el autor Mucha en el año 2022, llegando a la conclusión de que hay una relación estadísticamente relevante, de fortaleza moderada y en proporción directa entre la organización de procesos y la eficiencia laboral, evidenciada por un valor R-Spearman de 0.602 en ICONEG durante el año 2021. Los hallazgos no están en línea con lo indicado por Valentin (2021), quien determinó que la organización presenta una débil correlación positiva con el rendimiento en el trabajo, donde la correlación de Rho de Spearman mostró un valor de 0.315.

4.2.5. Prueba De Hipótesis Especifico 03

Ha: Existe relación significativa entre el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Ho: No existe relación significativa entre el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Tabla 20: Correlación entre el control y el compromiso

| | | | Variable Independiente Dimensión 3: Control | Variable Dependiente Dimensión 3: Compromiso |
|-----------------|---------------------|-------------------|--|---|
| Rho de | Variable | Coefficiente de | 1,000 | ,858** |
| Spearman | Independiente | correlación | | |
| | Dimensión 3: | Sig. (unilateral) | . | ,000 |
| | Control | N | 32 | 32 |
| | Variable | Coefficiente de | ,858** | 1,000 |
| | Dependiente | correlación | | |
| | Dimensión 3: | Sig. (unilateral) | ,000 | . |
| | Compromiso | N | 32 | 32 |

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

Interpretación:

A través de la medida estadística Rho de Spearman, se puede ver en la tabla 20 que el coeficiente de correlación es de 0.858 lo que expresa una relación positiva alta entre el control y el compromiso. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. 0.000 \leq 0.05), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre el control

y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

Los hallazgos están conectados con Jaramillo (2022), que estableció el nivel de impacto de la gestión administrativa en la eficiencia laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD en la ciudad de Riobamba. Se subrayó en el análisis estadístico la fuerte asociación existente entre las dos variables, así como su nivel y orientación.

Esto está respaldado por la propuesta del autor Sánchez (2022), quien sostiene que el ambiente organizacional en el GAD Municipal del Cantón Pelileo impacta en la efectividad laboral, dado que las dimensiones de este son: comunicación, proceso de decisiones y motivación, las cuales son insuficientes y generan conflictos, estrés laboral y fatiga, lo que resulta en desmotivación entre los empleados, reduciendo así el rendimiento dentro de la institución; se puede afirmar que al mejorar el clima, también aumentará el desempeño, lo que beneficiará el servicio hacia la ciudadanía.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En concordancia con el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024, se estableció un coeficiente de correlación es de 0.447 lo que expresa una relación positiva moderada entre la variable gestión administrativa y desempeño laboral. Además de ello, con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.010 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

SEGUNDA: En concordancia con el primer objetivo específico: Establecer la relación entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024, se estableció un coeficiente de correlación es de 0.659 lo que expresa una relación positiva moderada entre la planeación y el rendimiento. Además de ello, con base en la regla de significancia ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

TERCERA: En concordancia con el segundo objetivo específico: Establecer la relación entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024, se estableció un coeficiente de correlación es de 0.478 lo que expresa una relación positiva moderada entre la planeación y el rendimiento. Además de ello, con base en la regla de

significancia (Sig. $0.006 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

CUARTA: En concordancia con el tercer objetivo específico: Establecer la relación entre el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024, se estableció un coeficiente de correlación es de 0.858 lo que expresa una relación positiva alta entre el control y el compromiso. Además de ello, con base en la regla de significancia (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se acepta la hipótesis alterna, esto es: Existe relación significativa entre el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: La empresa contratistas generales APU SUR EIRL, prestar atención al área de recursos humanos, proporcionar las herramientas necesarias para que pueda brindar un mejor soporte a la gestión del talento humano, como un sistema digital que le permita tener organizada la información, realizar un reclutamiento y selección adecuados, ofrecer compensaciones apropiadas y sobre todo retener al personal capacitado.

SEGUNDA: Considera que la dimensión rendimiento del desempeño laboral, se debe plantear el reconocimiento por objetivos logrados, de esta forma medir la productividad de los trabajadores y premiarlos, ya sea salarialmente o en su defecto realizar ascensos a mejores puestos dentro de la organización, lo último va de la mano con capacitaciones en las habilidades que solicite el área a donde se ascenderá al trabajador reconocido.

TERCERA: La empresa contratistas generales APU SUR EIRL, contar con un manual de organización y funciones (MOF), así como también que se establezca la estructura, de forma clara y específica las cuales deben describir el puesto de trabajo, las funciones, objetivos, características, requisitos, responsabilidades, jefaturas; ya que permitirá contar con un análisis de tiempo de las tareas y mejorar la eficacia del trabajo, de acuerdo a las capacidades que se necesita, y este debe darse a cada trabajador al incorporarse a la institución.

CUARTA: A los directivos y jefes de área, desarrollar un plan de control y evaluación para medir y monitorear el avance del cumplimiento de indicadores de desempeño, estableciendo acciones correctivas de manera oportuna y a su vez proponiendo acciones de mejora, que permitan que los trabajadores realicen las labores encomendadas de manera eficiente.

BIBLIOGRAFÍA

- Amasifuén, C. M., & Hidalgo, B. A. (2021). *Control interno y gestión administrativa de la empresa ECOPERU Consultores y Contratistas Generales S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, 2020* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70259>
- Arizaga, C. E. (2020). *Cultura tributaria como estrategia para prevenir el incumplimiento de sus obligaciones en el sector informal de la ciudad de Loja* [Tesis de pre grado, Loja, 6 de marzo]. <https://dspace.unl.edu.ec//handle/123456789/23226>
- Azañedo, K. J. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de construcción Consorcio FLESAN-DVC S.A.C, Cascas—La Libertad, 2022* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106922>
- Cárdenas, J., & Flores, S. R. (2022). *Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la Empresa Rurachkani Peru Contratistas & Consultores Sociedad Anonima Cerrada—Rupeco S.A.C. Cusco, 2021* [Universidad José Carlos Mariátegui]. <https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1309>
- Esquen, V. de, & Marina, A. (2021). *Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56452>
- Hernández, Sampieri, y Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jacobo, C. L., & Lozano, Y. Y. (2022). *Aplicación de la auditoría de gestión en el área de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Bextec Contratistas S.A.C Trujillo, 2020* [Tesis de pre grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9121>
- Jaramillo, M. L. (2022). *La Gestión Administrativa y la productividad laboral de los*

- trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba.* [Tesis de pre grado, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10197>
- Lucana, A. D. L. F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de la contrata minera "Constructora e Inversiones U&H Star S.A.C.", Juliaca, 2021* [Tesis de pre grado, Universidad Peruana Unión].
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5973>
- Mimbela, J. K., & Salazar, J. M. (2020). *Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106359>
- Mucha, S. B. (2022). *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021* [Tesis de pre grado, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12181>
- Ortiz, G. Y. (2023). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Milord S.A.C, Trujillo 2023* [Tesis de pre grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34965>
- Pacheco, J. V. (2022). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Barranca 2022* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74417>
- Palacio, L. A. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de construcción civil. Caso empresa constructora Luren Contratistas S.R.L. Cusco, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
<https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/7697>
- Quispe, J. B., & Vargas, V. (2021). *La capacitación y el desempeño laboral de los*

- trabajadores de la empresa Consorcio Rumage S.A., Quiaca, Puno, 2021* [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88259>
- Reaño, S. E. (2022). *Gestión por competencias y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa TNC Contratistas S.A.C., Santiago de Surco—2019* [Tesis de pre grado, Universidad Autónoma del Perú].
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1938>
- Reategui, A. C. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los colaboradores, empresa constructora Genesis Contratistas Generales S. A. C., Trujillo, periodo 2021* [Tesis de pre grado, Universidad Privada del Norte].
<https://hdl.handle.net/11537/31814>
- Sánchez, D. F. (2022). *Clima organizacional y su relación en el rendimiento laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo* [Tesis de pre grado, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/35096>
- Sepúlveda, E. A. G., & Acevedo, S. M. (2022). *Propuesta de gestión administrativa para la empresa Manufacturas Miluan.*
- Takamura, Y. P. (2022). *Propuesta de implementación de un sistema web de gestión administrativa de la empresa constructora Kamage contratistas generales S.R.L. - Piura; 2021* [Tesis de pre grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote].
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/25157>
- Tinta, R. G. (2023). *Gestión administrativa y su relación con la eficacia organizacional en una empresa constructora e inmobiliaria « TECTUM» Arequipa—2022* [Tesis de pre grado, Universidad Católica de Santa María].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12390>
- Tueros, M. F. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T Arquitectos SAC* [Tesis de pre grado, Universidad de

- Lima]. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16349>
- Valentin, J. G. (2021). *La gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco, 2018* [Tesis de pre grado, Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3177>
- Valverde, E. S. (2023). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Trujillo 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113123>
- Valverde, P. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Jacas Grande, Huamalíes-Huánuco, 2022* [Tesis de pre grado, Universidad de Huánuco]. <https://repositorio.udh.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3737>
- Vilela, J. J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una empresa constructora de Trujillo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100865>
- Yucra, I. (2023). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Yunguyo, Puno, 2022* [Tesis de pre grado, Universidad Privada San Carlos]. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/460>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTAS GENERALES APU SUR EIRL, DISTRITO DE ILABAYA - 2024

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | INDICADORES | INSTRUMENTOS | TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE DATOS |
|---|--|---|---|--|--|--|
| General | General | General | | | | |
| ¿Cuál es el grado de conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024? | Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024. | Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024. | Variable Independiente Gestión administrativa | Planeación Organización Control | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario 1 | Programas: Microsoft excel. Spss versión 25 |
| Específicos | Específicos | Específicos | | | | |
| ¿Cómo se relacionan la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024? | Establecer la relación entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024. Establecer la relación entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la | Existe relación significativa entre la planeación y el rendimiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024. Existe relación significativa entre la organización y el comportamiento del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de | Variable Dependiente Desempeño laboral | Rendimiento laboral. Comportamiento laboral. Compromiso. | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario 2 | Tabulación de datos: Tablas de frecuencia. Figuras. |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <p>empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya -2024?</p> | <p>¿Cómo se relaciona el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024?</p> | <p>empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya -2024. Establecer la relación entre el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.</p> | <p>Existe relación significativa entre el control y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa contratistas generales APU SUR EIRL, Distrito de Ilabaya - 2024.</p> | |
|--|---|---|--|--|

Anexo 02: Instrumento 01

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentará un cuestionario para medir el grado de conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; exprese su opinión marcando con un aspa (X) el número de la alternativa de la escala por cada ítem que creas que se esté dando en la empresa. NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

| | | | | |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| 1. Nunca | 2. Casi Nunca | 3. A Veces | 4. Casi Siempre | 5. Siempre |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|

| N° | V1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Planeación | | | | | |
| 1 | ¿Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora? | | | | | |
| 2 | ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a criterios establecidos? | | | | | |
| 3 | ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora? | | | | | |
| 4 | ¿Trabaja en base a metas establecidas? | | | | | |
| | Dimensión 2: Organización | | | | | |
| 5 | ¿Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos? | | | | | |
| 6 | ¿Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora? | | | | | |
| 7 | ¿Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora? | | | | | |
| 8 | ¿Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja? | | | | | |
| 9 | ¿Diría que se realiza buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento? | | | | | |
| | Dimensión 3: Control | | | | | |
| 10 | ¿Se emplean estrategias de control anticipado a los problemas? | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 11 | ¿Existen sistemas de control en su área o departamento? | | | | | | |
| 12 | ¿Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas? | | | | | | |

Anexo 03: Instrumento 02

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentará un cuestionario para medir el grado de conexión entre la gestión administrativa y el desempeño laboral; exprese su opinión marcando con un aspa (X) el número de la alternativa de la escala por cada ítem que creas que se esté dando en la empresa. NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

| | | | | |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| 1. Nunca | 2. Casi Nunca | 3. A Veces | 4. Casi Siempre | 5. Siempre |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|

| N° | V2. DESEMPEÑO LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Rendimiento | | | | | |
| 1 | ¿Percibes que tu esfuerzo y dedicación permiten el mejoramiento de la calidad del servicio en los resultados de la empresa? | | | | | |
| 2 | ¿Consideras que los resultados obtenidos por tu labor administrativa son los esperados? | | | | | |
| 3 | ¿Se convoca a reuniones a los trabajadores para dar solución a problemas que se presentan en la institución? | | | | | |
| 4 | ¿Consideras que los trabajadores proponen ideas para mejorar la calidad de servicio administrativo de la institución? | | | | | |
| 5 | ¿Percibes que el recurso humano desempeña sus labores administrativas con efectividad y calidad para un adecuado servicio? | | | | | |
| 6 | ¿Consideras que el personal staff es constante y comprometido para alcanzar las metas de la empresa? | | | | | |
| | Dimensión 2: Comportamiento | | | | | |
| 7 | ¿Consideras que la empresa te brindó la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente? | | | | | |
| 8 | ¿Percibes que en tu área de trabajo existe comodidad, compañerismo y confianza para la ejecución de las actividades programadas? | | | | | |
| 9 | ¿Valoras tú capacidad técnica o profesional brindando ideas y sugerencias en las distintas actividades que programa la empresa? | | | | | |
| 10 | ¿Consideras que gracias a tu esfuerzo la empresa alcanza las | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| | metas programadas? | | | | | | |
| 11 | ¿Consideras que la empresa cumple con los horarios establecidos? | | | | | | |
| 12 | ¿Crees que tu asistencia y puntualidad mejoraría las relaciones laborales con tus compañeros de trabajo? | | | | | | |
| 9 | Dimensión 3: Compromiso | | | | | | |
| 13 | Los trabajadores muestran lealtad institucional | | | | | | |
| 14 | Existe identidad personal a la institución | | | | | | |
| 15 | Los trabajadores defienden con su comportamiento a su institución | | | | | | |
| 16 | Existe compromiso institucional de parte de todos los trabajadores de la empresa consultora y constructora | | | | | | |
| 17 | Participan en todas las actividades institucionales y sociales de la empresa consultora y constructora | | | | | | |

Anexo 04: Base de datos de variable independiente

| Gestión administrativa | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|----------------------------|----|----|----|-------|------------------------------|----|----|----|----|-------|-------------------------|-----|-----|-------|-------|
| N° | Dimensión 1: Planeación | | | | Total | Dimensión 2: Organización | | | | | Total | Dimensión 3: Control | | | Total | Total |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | | P10 | P11 | P12 | | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 21 | 5 | 5 | 4 | 14 | 51 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 15 | 5 | 1 | 5 | 11 | 44 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 4 | 13 | 58 |
| 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 12 | 3 | 1 | 2 | 6 | 33 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 13 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 21 | 5 | 3 | 4 | 12 | 46 |
| 6 | 4 | 3 | 5 | 3 | 15 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 21 | 2 | 5 | 5 | 12 | 48 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 16 | 1 | 1 | 1 | 3 | 37 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 14 | 3 | 3 | 2 | 8 | 35 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 18 | 1 | 4 | 3 | 8 | 44 |
| 10 | 4 | 3 | 2 | 5 | 14 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 17 | 3 | 2 | 3 | 8 | 39 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 14 | 53 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 23 | 5 | 4 | 4 | 13 | 56 |
| 13 | 3 | 4 | 2 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 20 | 2 | 5 | 5 | 12 | 46 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 5 | 13 | 49 |
| 15 | 1 | 5 | 3 | 4 | 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 | 1 | 1 | 2 | 4 | 30 |
| 16 | 3 | 4 | 2 | 5 | 14 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 10 | 4 | 5 | 2 | 11 | 35 |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 10 | 46 |
| 18 | 3 | 4 | 5 | 5 | 17 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 19 | 3 | 2 | 1 | 6 | 42 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 | 3 | 4 | 5 | 12 | 52 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 17 | 5 | 1 | 1 | 7 | 42 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 3 | 7 | 29 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 10 | 3 | 1 | 2 | 6 | 25 |
| 23 | 2 | 4 | 3 | 3 | 12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 30 |
| 24 | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 15 | 4 | 2 | 1 | 7 | 29 |
| 25 | 1 | 2 | 3 | 4 | 10 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 12 | 2 | 3 | 2 | 7 | 29 |
| 26 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 4 | 2 | 4 | 10 | 32 |
| 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 4 | 2 | 3 | 9 | 31 |
| 28 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 1 | 5 | 22 |
| 29 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 1 | 5 | 22 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 4 | 2 | 3 | 9 | 31 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 4 | 2 | 4 | 10 | 32 |
| 32 | 1 | 2 | 3 | 4 | 10 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 13 | 2 | 3 | 2 | 7 | 30 |

Anexo 05: Base de datos de variable dependiente

| Desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------------|----|----|----|----|----|-------|--------------------------------|----|----|-----|-----|-----|-------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-------|-------|
| N° | Dimensión 1: Rendimiento | | | | | | Total | Dimensión 2: Comportamiento | | | | | | Total | Dimensión 3: Compromiso | | | | | Total | Total |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | | |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 25 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | 63 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 26 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 13 | 68 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 78 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 14 | 66 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 21 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 20 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 19 | 60 |
| 6 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 21 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 18 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 20 | 59 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 16 | 73 |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 20 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 14 | 50 |
| 9 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 77 |
| 10 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 | 75 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 27 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 23 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 19 | 69 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 19 | 65 |
| 13 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 20 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 45 |
| 14 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 21 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 15 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 10 | 46 |
| 15 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 2 | 19 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 17 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 17 | 53 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 63 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 25 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 | 70 |
| 18 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 25 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 68 |
| 19 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 40 |
| 20 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 12 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 10 | 35 |
| 21 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 12 | 44 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 12 | 43 |
| 23 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 12 | 42 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 43 |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 44 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 44 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 14 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 35 |
| 28 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 12 | 46 |
| 29 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 25 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 23 | 68 |
| 30 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 15 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 40 |
| 31 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 12 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 10 | 35 |
| 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 12 | 44 |

Anexo 06: Panel fotográfico



Figura 14: Aplicación de los cuestionarios a los trabajadores profesionales y técnicos de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl



Figura 15: Aplicación de los cuestionarios a los trabajadores obreros de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl



Figura 16: Aplicación de los cuestionarios en el área de trabajo de los trabajadores obreros de la empresa contratistas generales Apu Sur Eirl

Anexo 07: Respuestas del cuestionario 01 por pregunta

P1: ¿Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 5 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | Casi Nunca | 8 | 25,0 | 25,0 | 40,6 |
| | A Veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 62,5 |
| | Casi Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 81,3 |
| | Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P2: ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a criterios establecidos?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Casi Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 34,4 |
| | A Veces | 4 | 12,5 | 12,5 | 46,9 |
| | Casi Siempre | 10 | 31,3 | 31,3 | 78,1 |
| | Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P3: ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 7 | 21,9 | 21,9 | 21,9 |
| | A Veces | 11 | 34,4 | 34,4 | 56,3 |
| | Casi Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 62,5 |
| | Siempre | 12 | 37,5 | 37,5 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P4: ¿Trabaja en base a metas establecidas?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 6 | 18,8 | 18,8 | 25,0 |
| | A Veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 46,9 |
| | Casi Siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 71,9 |
| | Siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P5 ¿Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 12,5 |
| | A Veces | 17 | 53,1 | 53,1 | 65,6 |
| | Casi Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 75,0 |
| | Siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P6 ¿Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 9 | 28,1 | 28,1 | 34,4 |
| | A Veces | 10 | 31,3 | 31,3 | 65,6 |
| | Casi Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 87,5 |
| | Siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P7 ¿Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 37,5 |
| | A Veces | 4 | 12,5 | 12,5 | 50,0 |
| | Casi Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 59,4 |
| | Siempre | 13 | 40,6 | 40,6 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P8 ¿Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 4 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Casi Nunca | 12 | 37,5 | 37,5 | 50,0 |
| | A Veces | 3 | 9,4 | 9,4 | 59,4 |
| | Casi Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 78,1 |
| | Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P9 ¿Diría que se realiza buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 5 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | Casi Nunca | 8 | 25,0 | 25,0 | 40,6 |
| | A Veces | 6 | 18,8 | 18,8 | 59,4 |
| | Casi Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 81,3 |
| | Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

Anexo 08: Respuestas del cuestionario 02 por pregunta

P1 ¿Percibes que tu esfuerzo y dedicación permiten el mejoramiento de la calidad del servicio en los resultados de la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Casi Nunca | 4 | 12,5 | 12,5 | 15,6 |
| | A Veces | 14 | 43,8 | 43,8 | 59,4 |
| | Casi Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 81,3 |
| | Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P2 ¿Consideras que los resultados obtenidos por tu labor administrativa son los esperados?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | Casi Nunca | 6 | 18,8 | 18,8 | 28,1 |
| | A Veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 56,3 |
| | Casi Siempre | 5 | 15,6 | 15,6 | 71,9 |
| | Siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P3 ¿Se convoca a reuniones a los trabajadores para dar solución a problemas que se presentan en la institución?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 11 | 34,4 | 34,4 | 40,6 |
| | A Veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 62,5 |
| | Casi Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 71,9 |
| | Siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P4 ¿Consideras que los trabajadores proponen ideas para mejorar la calidad de servicio administrativo de la institución?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 9 | 28,1 | 28,1 | 28,1 |
| | A Veces | 10 | 31,3 | 31,3 | 59,4 |
| | Casi Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 78,1 |
| | Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P5 ¿Percibes que el recurso humano desempeña sus labores administrativas con efectividad y calidad para un adecuado servicio?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Casi Nunca | 9 | 28,1 | 28,1 | 28,1 |
| | A Veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 50,0 |
| | Casi Siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 75,0 |
| | Siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P6 ¿Consideras que el personal staff es constante y comprometido para alcanzar las metas de la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 37,5 |
| | A Veces | 5 | 15,6 | 15,6 | 53,1 |
| | Casi Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 59,4 |
| | Siempre | 13 | 40,6 | 40,6 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P7 ¿Consideras que la empresa te brindó la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 6 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| | Casi Nunca | 6 | 18,8 | 18,8 | 37,5 |
| | A Veces | 3 | 9,4 | 9,4 | 46,9 |
| | Casi Siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 75,0 |
| | Siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P8 ¿Percibes que en tu área de trabajo existe comodidad, compañerismo y confianza para la ejecución de las actividades programadas?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 4 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Casi Nunca | 11 | 34,4 | 34,4 | 46,9 |
| | A Veces | 4 | 12,5 | 12,5 | 59,4 |
| | Casi Siempre | 5 | 15,6 | 15,6 | 75,0 |
| | Siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P9 ¿Valoras tú capacidad técnica o profesional brindando ideas y sugerencias en las distintas actividades que programa la empresa?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Casi Nunca | 6 | 18,8 | 18,8 | 21,9 |
| | A Veces | 13 | 40,6 | 40,6 | 62,5 |
| | Casi Siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 75,0 |
| | Siempre | 8 | 25,0 | 25,0 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P10 ¿Consideras que gracias a tu esfuerzo la empresa alcanza las metas programadas?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 4 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| | Casi Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 43,8 |
| | A Veces | 6 | 18,8 | 18,8 | 62,5 |
| | Casi Siempre | 11 | 34,4 | 34,4 | 96,9 |
| | Siempre | 1 | 3,1 | 3,1 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P11 ¿Consideras que la empresa cumple con los horarios establecidos?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Casi Nunca | 3 | 9,4 | 9,4 | 12,5 |
| | A Veces | 14 | 43,8 | 43,8 | 56,3 |
| | Casi Siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 84,4 |
| | Siempre | 5 | 15,6 | 15,6 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P12 ¿Crees que tu asistencia y puntualidad mejoraría las relaciones laborales con tus compañeros de trabajo?

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 1 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| | Casi Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 34,4 |
| | A Veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 56,3 |
| | Casi Siempre | 5 | 15,6 | 15,6 | 71,9 |
| | Siempre | 9 | 28,1 | 28,1 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P13 Los trabajadores muestran lealtad institucional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 37,5 |
| | A Veces | 10 | 31,3 | 31,3 | 68,8 |
| | Casi Siempre | 4 | 12,5 | 12,5 | 81,3 |
| | Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P14 Existe identidad personal a la institución

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 17 | 53,1 | 53,1 | 59,4 |
| | A Veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 81,3 |
| | Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P15 Los trabajadores defienden con su comportamiento a su institución

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Nunca | 6 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| | Casi Nunca | 6 | 18,8 | 18,8 | 37,5 |
| | A Veces | 11 | 34,4 | 34,4 | 71,9 |
| | Casi Siempre | 7 | 21,9 | 21,9 | 93,8 |
| | Siempre | 2 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P16 Existe compromiso institucional de parte de todos los trabajadores de la empresa consultora y constructora

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 2 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| | Casi Nunca | 5 | 15,6 | 15,6 | 21,9 |
| | A Veces | 9 | 28,1 | 28,1 | 50,0 |
| | Casi Siempre | 3 | 9,4 | 9,4 | 59,4 |
| | Siempre | 13 | 40,6 | 40,6 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |

P17 Participan en todas las actividades institucionales y sociales de la empresa consultora y constructora

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Nunca | 3 | 9,4 | 9,4 | 9,4 |
| | Casi Nunca | 10 | 31,3 | 31,3 | 40,6 |
| | A Veces | 7 | 21,9 | 21,9 | 62,5 |
| | Casi Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 81,3 |
| | Siempre | 6 | 18,8 | 18,8 | 100,0 |
| | Total | 32 | 100,0 | 100,0 | |