

Administrative management: a key factor in the job performance of employees of organic markets in Manabí (Ecuador)

Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador)

Autoras:

Vera-Andrade, María Maricela
Universidad Técnica de Manabí
Estudiante de Maestría
Portoviejo – Ecuador



mvera6806@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0002-6405-3526>

Cobacango-Villavicencio, Lorena Mariana
Universidad Técnica de Manabí
Docente
Portoviejo – Ecuador



lorena.cobacango@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-3079-5962>

Fechas de recepción: 15-OCT-2023 aceptación: 12-DIC-2023 publicación: 15-DIC-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

La gestión administrativa y el desempeño laboral son fundamentales en el éxito y la eficiencia de una empresa. La presente investigación propuso por objetivo analizar la gestión administrativa en el desempeño laboral de los empleados de Mercados de Productos Ecológicos en Manabí (Ecuador) y tomó como referencia el EcoMercado la Estancia ubicado en Portoviejo. Empleó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo con una tipología de campo y un diseño no experimental. Se utilizó un muestreo intencional para la selección de los participantes representativos dando una muestra de 29 sujetos. Se desarrolló la técnica de la encuesta apoyada en dos cuestionarios, uno aplicado a los directivos y otro a los empleados de la empresa. Los cuestionarios fueron destinados a cada una de las variables y estuvieron conformados por 16 preguntas cerradas con la escala de tipo Likert. Se aplicó el Alfa de Cronbach para determinar la correlación de las interrogantes de los instrumentos siendo consistentes. Los resultados obtenidos se interpretaron en relación con el marco teórico y discutidos en términos de sus implicaciones prácticas. Los hallazgos evidenciaron una distribución variada en la percepción de los empleados en las categorías de desempeño laboral, indicando que una parte del personal mantuvo un nivel de desempeño laboral satisfactorio. Se concluye que la existencia de una correlación positiva pero moderada entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el EcoMercado La Estancia, destacando la influencia de la gestión en el rendimiento de los empleados, aunque se reconoce la presencia de otros factores determinantes.

Palabras clave: planeación, organización, dirección, control.

Abstract

Administrative management and labor performance are fundamental to the success and efficiency of a company. The objective of this research was to analyze the administrative management in the labor performance of employees of organic product markets in Manabí (Ecuador) and took as a reference the EcoMercado la Estancia located in Portoviejo. It used a descriptive quantitative approach with a field typology and a non-experimental design. A purposive sampling was used for the selection of representative participants, giving a sample of 29 subjects. The survey technique was developed using two questionnaires, one applied to managers and the other to employees of the company. The questionnaires were designed for each of the variables and consisted of 16 closed questions with a Likert-type scale. Cronbach's alpha was applied to determine the correlation between the questions of the instruments, which were consistent. The results obtained were interpreted in relation to the theoretical framework and discussed in terms of their practical implications. The findings evidenced a varied distribution in the employees' perception of job performance categories, indicating that a portion of the staff maintained a satisfactory level of job performance. It is concluded that there is a positive but moderate correlation between administrative management and job performance at EcoMercado La Estancia, highlighting the influence of management on employee performance, although the presence of other determining factors is recognized.

Key words: planning, organization, management, control.

Introducción

La gestión administrativa desempeña un papel fundamental en el rendimiento laboral de los empleados en cualquier organización, y esto no es diferente en el caso de los mercados de productos ecológicos en la provincia de Manabí. Su importancia se acentúa en un contexto donde los productos ecológicos han experimentado un aumento constante en la demanda por parte de consumidores que buscan promover prácticas sostenibles.

La gestión administrativa se erige como un pilar imprescindible en el crecimiento de las organizaciones. A pesar de los múltiples esfuerzos realizados para mejorar la eficiencia administrativa en las empresas, no existe una fórmula única para lograrlo. Cada organización debe realizar ajustes según sus necesidades y mejorar sus procesos para alcanzar una mayor eficiencia en sus operaciones (Agurto, 2020). Esto conlleva identificar errores y desarrollar procedimientos más eficientes, lo que resulta en actividades que ayudan a alcanzar metas mediante el uso adecuado de los recursos. Además, también tiene un impacto en los trabajadores, ya que, al ver resultados positivos derivados de su desempeño, se sienten más satisfechos y motivados para realizar mejor sus tareas.

El término gestión puede ser difícil de definir, ya que varía según las concepciones particulares. Para algunos, implica las acciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, mientras que para otros se refiere a un grupo específico de personas. Desde la perspectiva de los empleados, la gestión implica ejercer su derecho a tener una vida laboral adecuada. Según Chiavenato (2007), la gestión se refiere al proceso que sigue la organización y a la forma en que debe llevarse a cabo. En este sentido, los gerentes son responsables de gestionar la misión y la visión de la organización, así como el proceso que se seguirá para alcanzarlas. Las herramientas utilizadas para optimizar la gestión deben incluir la identificación de estrategias para lograr un alto desempeño y su implementación factible.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) afirma que la gestión administrativa implica una serie de actividades como la planificación, movilización, ejecución y organización de recursos financieros, humanos, materiales, técnicos y metodológicos. Estos recursos, tanto tangibles como intangibles, son utilizados para resolver problemas, satisfacer necesidades y generar resultados significativos para la sociedad y el país. Además, la gestión administrativa debe cumplir con los objetivos del gobierno y crear valor público de manera eficiente, eficaz y equitativa (CEPAL, 2019).

En las organizaciones de América Latina, los gerentes desempeñan un papel crucial para lograr resultados óptimos en el proceso de producción, según lo señalado por Ballina (2021). Estos gerentes suelen ser profesionales experimentados y su labor es fundamental para mejorar la actividad de empresas, cooperativas y organizaciones de la sociedad civil que promueven la generación de empleo, fomentan la cultura empresarial y contribuyen al desarrollo económico de las comunidades. Por lo tanto, el desempeño de los administradores es esencial tanto a nivel nacional como internacional para estas organizaciones.

Quiroga (2021) argumentó que la disciplina administrativa ha transformado el enfoque gerencial en términos de economía de capital y responsabilidad social. Los altos directivos desempeñan un papel crucial al liderar y transformar la misión de la organización en relación

con sus clientes, lo que a su vez tiene un impacto significativo en el desempeño de los empleados. Palacios (2021), destacó que la gestión administrativa contribuye de manera efectiva al crecimiento de la organización y al desarrollo de las estrategias y habilidades del equipo. En el ámbito laboral, la gestión administrativa se considera un espacio de iniciativa, superación, investigación y ajuste, con el objetivo de optimizar los recursos disponibles para generar ingresos y alcanzar los objetivos y resultados deseados.

Mendoza (2018), enfatizó que la gestión administrativa es un proceso dinámico basado en habilidades técnicas. Involucra un plan para diagnosticar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización, establecer objetivos comunes y definir un plan de acción específico. La gestión administrativa debe considerar los valores, la visión y la misión de la organización, y debe ser flexible para adaptarse a los cambios durante su implementación. La gerencia desempeña un papel clave al determinar el tipo de organización necesario para llevar a cabo los planes desarrollados.

Frías (2021) manifestó que en un entorno empresarial caracterizado por cambios constantes y una competencia intensa, la mejora continua es esencial para el éxito en el mercado. Además, la supervivencia a largo plazo de una empresa depende en gran medida de las capacidades, habilidades y conocimientos de sus empleados. Duque et al. (2020) enfatizaron que conocer el desempeño de las organizaciones y su posición en relación con las reglas establecidas es fundamental para mejorar la eficiencia e implementar estrategias que conduzcan a resultados sostenibles.

Pilligua y Arteaga (2019) resaltaron el papel de los directivos en la motivación de los empleados para que desplieguen sus habilidades profesionales. La identificación del tipo de inspiración necesaria, según el comportamiento organizacional, y la creación de un clima organizacional favorable son aspectos importantes para una gestión efectiva. El talento humano se reconoce como un recurso valioso, ya que no solo se trata de una persona que realiza tareas, sino de conocimiento vital para la empresa.

Carrillo y Guevara (2020) señalaron que la actitud arrogante y prepotente de algunos directivos puede generar rechazo y miedo entre los empleados, lo cual limita su desempeño y su capacidad de concentración en las tareas. Este tipo de comportamiento puede afectar negativamente la respuesta del personal frente a los inconvenientes internos. Asimismo, Cardozo (2020) destacó que los problemas de interacción interna, como la inestabilidad laboral, el deficiente trabajo en equipo y la falta de liderazgo, afectan la productividad y dificultan el logro de los objetivos estratégicos y corporativos. Estos factores generan incertidumbre y malestar en el talento humano, reduciendo la calidad y eficiencia del desempeño laboral.

Según Brache y Huaman (2021), tanto en organismos públicos como en empresas de Ecuador, la gestión del personal presenta errores que limitan el aprovechamiento máximo del talento de los empleados, obstaculizando su progreso y potencial. La gestión administrativa se posiciona como una herramienta clave para ofrecer servicios de excelencia, requiriendo técnicas gerenciales que transformen las debilidades en fortalezas y las amenazas en oportunidades, logrando así una gestión efectiva.

En la actualidad, el conocimiento de un mercado con potencial unido a la falta de experiencia y la necesidad constante de tecnología especializada en posicionamiento y presencia, pueden constituir una barrera significativa para ingresar a la competencia (Untiveros, 2022). Por lo tanto, ofrecer condiciones mejoradas, como garantías extendidas directamente del fabricante, junto con una estrategia de comunicación directa y políticas de promoción y precios más atractivos, podría convertirse en el pilar fundamental del éxito de la empresa orgánica en el mercado actual.

Fernández et al. (2021), mencionaron que los productos ecológicos están experimentando un creciente reconocimiento y una mayor demanda por parte de los consumidores en la actualidad. A pesar de que los mercados tienen un gran potencial de crecimiento en este ámbito, cada vez más productores se suman a la producción ecológica. Los motivos que impulsan a adoptar la producción ecológica y sostenible son variados y abarcan aspectos éticos, la preservación de la diversidad vegetal y razas autóctonas en beneficio de la biodiversidad natural, el acceso a ayudas y subvenciones, la búsqueda de ventajas comerciales y la posibilidad de acceder a mercados más lucrativos para las explotaciones.

Un ecomercado es un tipo de establecimiento que se caracteriza por ofrecer productos y servicios que están orientados hacia la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. Estos mercados están diseñados para promover y facilitar la compra y venta de productos ecológicos y sustentables, que respetan los principios de la producción sostenible y la conservación del entorno natural (Flórez, 2020). Los ecomercados suelen centrarse en productos orgánicos, alimentos frescos y cultivados de manera sostenible, artesanías y productos naturales, así como productos amigables con el medio ambiente, como productos reciclados o hechos con materiales sostenibles. Las actividades dentro del mercado ecológico se vinculan con la creciente inclinación ambiental para ampliar la participación de la organización en el mercado y lograr una ventaja competitiva, así como obtener beneficios a lo largo del tiempo (AL-Ghaswyneh, 2019). También pueden incluir servicios relacionados con el ecoturismo, la educación ambiental y la promoción de prácticas comerciales éticas.

Los mercados ecológicos tienen por finalidad fomentar el consumo responsable, apoyar a productores locales y promover la conciencia ambiental entre los consumidores. Estos suelen ser espacios de encuentro donde las comunidades pueden aprender sobre prácticas sostenibles y participar en actividades relacionadas con la conservación del medio ambiente (Estrada et al., 2020). Los ecomercados desempeñan un papel importante en la promoción de un estilo de vida más ecológico y en la protección de la naturaleza. Los ecomercados se encuentran dentro de los productos orgánicos, y su comercialización se presenta como uno de los desafíos más significativos que afecta al desarrollo de la agricultura orgánica (Alania y Da Silva, 2017). La creación y mantenimiento de canales de comercialización dependen en gran medida de la diversificación, estandarización de productos y la consistencia en la oferta de la producción. Además, otro factor que limita su expansión es el alcance, ya sea a nivel local, regional, nacional o internacional. Este factor restrictivo obstaculiza la consolidación y expansión de este sector, lo que resalta la necesidad de que las autoridades gubernamentales promuevan políticas específicas para fomentar la agricultura orgánica.

Maldonado y Villavicencio (2022) señalaron que, en Ecuador, las empresas han orientado sus estrategias hacia el auge verde, implementando cambios en la comercialización de sus productos desde el empaquetado, con presentaciones reutilizables o biodegradables. La creciente demanda de productos ecológicos ha llevado a las grandes cadenas de venta al por menor a incluir en sus estanterías productos ecológicos, y se ha considerado la implementación de prácticas ambientales en los establecimientos. Por lo tanto, las empresas que ofrecen productos verdes acceden a un nuevo segmento de mercado, aumentan sus ganancias y obtienen una ventaja competitiva significativa en comparación con aquellas que no integran este tipo de ofertas en su plan de negocios (Riera, 2021).

Como escenario de estudio se seleccionó a la empresa EcoMercado La Estancia ubicada en el cantón Portoviejo de la provincia de Manabí, tomando como base su reconocida trayectoria en la producción y comercialización de productos ecológicos. Este cantón se ha destacado por su compromiso con la protección del medio ambiente y el fomento de la agricultura sostenible, lo que ha llevado al establecimiento de políticas y regulaciones específicas para la promoción y comercialización de productos ecológicos en la región.

En relación al caso del EcoMercado La Estancia, una primera fase diagnóstica reveló la ausencia de supervisión en los procesos administrativos y el desconocimiento de las labores por parte de algunos funcionarios. Debido a la falta de personal capacitado para el cargo, los procesos de gestión administrativa son lentos y los informes de los trámites no se realizan en los plazos establecidos, lo que retrasa todo el proceso. Sumado a esto, la documentación archivada no está completa, lo que agrava aún más la situación.

En el ámbito académico, existe una escasez de investigaciones que aborden específicamente la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los mercados de productos ecológicos, tanto en Manabí como en el contexto ecuatoriano en general. Por lo tanto, esta investigación buscó llenar ese vacío y proporcionar una base sólida de conocimiento que pueda ser utilizada por los gestores y propietarios de los mercados de productos ecológicos para mejorar su desempeño y maximizar los beneficios tanto para los empleados como para la organización en su conjunto.

Los resultados de esta investigación proporcionaron una visión integral de la importancia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los empleados de los mercados de productos ecológicos. Se quiere que los hallazgos ayuden a identificar áreas de mejora en la gestión administrativa y proporcionen recomendaciones prácticas para optimizar el rendimiento de los empleados, mejorar la satisfacción laboral y promover la sostenibilidad en estos mercados.

La investigación abordó la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los mercados de productos ecológicos en Manabí, Ecuador. Los resultados esperados fueron relevantes tanto para la academia como para los gestores y propietarios de los mercados de productos ecológicos, porque tuvo la intención de mejorar la gestión y promover la sostenibilidad en este sector.

Material y métodos

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo, centrado en la recopilación, análisis e interpretación de datos numéricos y estadísticos que llevaron a la comprensión de las particularidades del contexto de estudio (Torres, 2016). Se llevó a cabo una revisión documental de las características clave de la Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral con el propósito de obtener información precisa sobre las variables. Se emprendió una investigación empírica que incluyó el uso cuestionarios aplicados a empleados y directivos de la empresa, dirigidos a evaluar la percepción que estos tuvieron sobre la gestión administrativa practicada en la organización y el desempeño laboral.

La investigación se enmarcó en un nivel descriptivo, cuyo propósito radicó en describir, medir y analizar las características del contexto sin intervenir de manera subjetiva en el fenómeno bajo estudio (Baena, 2017). Se adoptó una tipología de campo, lo que implicó la obtención de datos directamente de la realidad donde ocurrieron los eventos (Leyva y Guerra, 2020).

Para garantizar la representatividad de la muestra, se empleó un muestreo aleatorio estratificado, para ello, se incluyó a todos los trabajadores y personal administrativo de EcoMercado La Estancia, lo que resultó en un total de 29 participantes, compuestos por 7 directivos y 22 empleados. Dado que la población total no superó las 50 unidades, fue considerada como censal (Otzen y Manterola, 2017).

Para la aplicación de las encuestas, se seleccionaron todos los empleados de EcoMercado La Estancia. El primer cuestionario se diseñó con el propósito de evaluar la percepción de los directivos sobre las diferentes dimensiones de la Gestión Administrativa en la empresa. El instrumento estuvo conformado por 16 interrogantes cerradas con cinco alternativas de respuesta apoyado en la escala de Likert dirigidas a conocer cada una de las cuatro dimensiones que conformaron la variable gestión administrativa. Las respuestas proporcionadas permitieron comprender cómo los jefes perciben la efectividad de la Gestión Administrativa y su posible relación con el desempeño laboral de los empleados.

El segundo cuestionario, fue dirigido a los empleados con la finalidad de determinar la concepción que estos tenían del desempeño laboral. El instrumento presentó 16 preguntas cerradas apoyadas en la escala de Likert. Para conocer la consistencia interna de los instrumentos, se aplicó el alfa de Cronbach que arrojó una correlación alta entre los ítems de cada cuestionario (Tablas y1 y 2). Los resultados del análisis de confiabilidad de los cuestionarios utilizados como prueba piloto que se aplicó a 10 sujetos, arrojaron valores de alfa de Cronbach bastante satisfactorios. Para su determinación, se aplicó la siguiente fórmula:

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

Donde:

α es el coeficiente de Alfa de Cronbach

k es el número de ítems del instrumento
 $(\sum s_i^2)$ es la sumatoria de las varianzas de los ítems
 S_T^2 es la varianza del instrumento

Tabla 1

Resultados de la estadística de fiabilidad de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	16

En la tabla 1 se evidenció que el valor calculado fue de 0,795, siendo un resultado significativo, e indicó una buena consistencia interna de los elementos en la variable dándole un rango muy alto, expresando una alta consistencia en las respuestas de los elementos evaluados. Este valor destacó que las preguntas en el cuestionario estaban relacionadas y medían de manera confiable la variable gestión administrativa desde la perspectiva de los directivos.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	16

En la tabla 2 se evidenció un valor de 0,824, lo que demostró la consistencia interna y la relación entre las preguntas del cuestionario, sugiriendo que las interrogantes del instrumento estuvieron cohesionadas y midieron de manera consistente la percepción de los directivos sobre el desempeño laboral en la empresa.

En términos de metodología, se aplicaron métodos inductivos y deductivos. El método inductivo se utilizó para razonar y derivar conclusiones específicas basadas en la evidencia disponible (Prieto, 2017). Por otro lado, el método deductivo se empleó para comprender la situación problemática y entender cómo se ha desarrollado (Jaramillo y Aguirre, 2021). Además, el método sintético permitió analizar una situación conocida y recopilar información sobre las posibles fallas en la Gestión Administrativa de EcoMercado La Estancia (Sánchez et al., 2018).

La tabulación de los resultados se hizo con la herramienta de Microsoft Excel y se aplicaron medidas de tendencia central para resumir la información obtenida a partir de los resultados. El procesamiento de los datos se llevó a cabo con el paquete SPSS de IBM. Para determinar la correlación de las variables, se usó el coeficiente Rho de Spearman, lo que conllevó a conocer el grado de asociación entre estas.

Resultados

En esta sección, se presentan y analizan los resultados sobre la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en EcoMercado La Estancia, ubicado en el cantón Portoviejo, Manabí, Ecuador. Los datos recopilados a través de los cuestionarios aplicados a los empleados y directivos de la empresa brindaron una visión profunda de la percepción de las variables de estudio. Los resultados se dividen en dos categorías principales: la evaluación de la gestión administrativa por parte de los directivos y la percepción de los empleados sobre su desempeño laboral.

Tabla 3

Variable gestión administrativa

Gestión administrativa	Intervalo	f	%	% valido	% acumulado
Bajo	47 - 52	3	42,8	42,8	42,8
Medio	53 - 58	2	28,6	28,6	71,4
Alto	59 - 64	2	28,6	28,6	100,0
Total		7	100,0	100,0	

En la tabla 3 de la variable gestión administrativa los datos se agruparon en tres categorías: Bajo, Medio, y Alto. Estos tres intervalos se obtuvieron por baremación, ya que permitió y facilitó la interpretación y visualización de la distribución de los datos. Por lo tanto, se crearon intervalos significativos que resumieran de manera efectiva la información recabada. Los hallazgos mostraron que el 42,8% indicó puntajes dentro del intervalo bajo, lo que reflejó que podría necesitar mejoras. El 28,6% se ubicó en la categoría medio, indicando un nivel de gestión administrativa intermedio, mientras que otro 28,6% se situó en la categoría alto, sugiriendo una gestión satisfactoria.

La media ponderada de las calificaciones se situó en 53.71, e indicó un nivel intermedio en la percepción de la gestión administrativa. Esto resaltó que, en promedio, los jefes no la consideran deficiente ni exitosa. En general, se evidenció una gestión administrativa de nivel intermedio y satisfactorio, aunque se destacó la necesidad de enfocar esfuerzos en el desarrollo de estrategias de mejora específicas para abordar las deficiencias identificadas.

Tabla 4

Dimensiones de la variable gestión administrativa

Gestión administrativa	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	57,2	4	57,2	4	57,2	2	28,6
Medio	1	14,2	2	28,6	3	42,8	2	28,6
Alto	2	28,6	1	14,2	0	0	3	42,8
Total	7	100,0	7	100,0	7	100,0	7	100,0

En el análisis correspondiente a las dimensiones de la variable gestión administrativa (Tabla 4), los resultados revelaron que, en las dimensiones de planeación, organización y dirección, el 57,2% consideró puntajes en la categoría bajo. La categoría medio se presentó en todas las dimensiones, con un 28,6% en planeación, un 42,8% en organización y un 28,6% en dirección. Sin embargo, en la dimensión de control, el 42,8% alcanzó la categoría alto. Desde una perspectiva general, los resultados señalaron la importancia de focalizar esfuerzos en la mejora de todas las dimensiones de la gestión administrativa del EcoMercado La Estancia, mientras se reconoce el buen rendimiento en la dimensión de control.

Tabla 5

Variable desempeño laboral

Desempeño laboral	Intervalo	f	%	% valido	% acumulado
Bajo	55 – 64	9	40,9	40,9	40,9
Medio	65 – 74	6	27,2	27,2	68,1
Alto	75 - 84	7	31,9	31,9	100,0
Total		22	100,0	100,0	

En la tabla 5 se presentaron los resultados de la evaluación del desempeño laboral, donde se observó que el 40.9% de los empleados la consideró en la categoría baja, lo que evidenció la existencia de aspectos a mejorar en el desempeño laboral en la organización. El 27,2% se encontró en la categoría medio, y el 31,9% se ubicó en la categoría alto, lo que reflejó un rendimiento laboral satisfactorio. Los resultados sugirieron que es necesario centrar los esfuerzos en los aspectos con debilidades y de bajo rendimiento para optimizar el funcionamiento laboral del EcoMercado La Estancia.

Tabla 6

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Desempeño Laboral	Iniciativa		Satisfacción laboral		Competencias		Comunicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	13,6	10	45,4	10	45,4	8	36,3
Medio	14	63,6	4	18,3	6	27,3	8	36,3
Alto	5	22,8	8	36,3	6	27,3	6	27,3
Total	22	100,0	22	100,0	22	100,0	22	100,0

Los resultados de la tabla 6 evidenciaron que, en las dimensiones de satisfacción laboral y competencias, el 45,4% optó por la categoría bajo. Por otro lado, la dimensión de iniciativa mostró que el 63,6% se encontró en el rango medio. En la dimensión de comunicación, el 36,3%

se situó en las categorías medio y alto, lo que reflejó un rendimiento variado. Se observó la necesidad de abordar las dimensiones de satisfacción laboral y competencias, que requieren mejoras sustanciales.

Tabla 7

Coefficiente Spearman

			Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,643
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño Laboral	N	7	7
		Coeficiente de correlación	,643	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	7	22	

El coeficiente de correlación de Spearman entre las dos variables fue de 0.643 (Tabla 7), evidenciando una correlación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el EcoMercado La Estancia, ya que mientras más cerca esté el coeficiente de correlación de 1, mayor será la relación positiva entre las variables. El valor del nivel de significancia (Sig.) indicó que la correlación entre las variables fue significativa, debido a que el valor obtenido refuerza su robustez. Los resultados de los cuestionarios respaldaron la idea de que una mejor gestión administrativa está relacionada con un mejor desempeño laboral en la empresa.

Discusión

Luego de revisados e interpretados los resultados se procedió a realizar la triangulación que permitió comparar toda la información recabada. Respecto a los instrumentos aplicados, los valores de alfa de Cronbach validaron la confiabilidad de los cuestionarios utilizados y respaldaron la interpretación y análisis de los datos recopilados, por obtener valores de 0.725 (Tabla 1) y 0,894 (Tabla 2) respectivamente. En conjunto, estos cuestionarios proporcionaron una base sólida para evaluar las percepciones de los empleados y los directivos en relación con la gestión administrativa y el desempeño laboral en EcoMercado La Estancia, lo que fortaleció la consistencia de los resultados. En concordancia con Luis y García (2020), quienes afirmaron que estos valores en un cuestionario, poseen una sólida validez y confiabilidad, por lo tanto, se puede esperar que los resultados obtenidos a través de su aplicación sean igualmente confiables y puedan servir como una base sólida para la formulación de estrategias destinadas a mejorar la gestión administrativa.

Respecto a variable gestión administrativa, esta se ubicó en el nivel bajo, evidenciando la necesidad de abordar las preocupaciones identificadas por los jefes y enfocarse en estrategias de mejora. Para Barzola et al. (2022), es fundamental analizar la falta de estándares y medidas aplicativas para mejorar los procesos de gestión administrativa en una entidad. Estos autores

también mencionaron que las tareas administrativas están estrechamente ligadas a la motivación de los empleados, es decir, el desempeño se puede ver influenciado por los incentivos que reciben, ya sean de origen tanto interno como externo.

En cuanto a la percepción de la gestión administrativa, los resultados resaltaron la importancia de abordar las áreas identificadas como bajas en planificación y organización, sugiriéndose la necesidad de enfocarse en fortalecer la dirección y mantener o mejorar el control. De acuerdo con Solís et al. (2021), la gestión administrativa demanda un alto grado de exigencia en la ejecución de diversas funciones clave, tales como la planificación, organización, coordinación, dirección y control dentro de una organización. Lozano (2021) concuerda con que dichas funciones son esenciales para optimizar la gestión de los recursos de la empresa, que incluyen materiales financieros y humanos. En otras palabras, la gestión administrativa implica la ejecución precisa y coordinada de diversas tareas para garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente en aras de alcanzar los objetivos estratégicos definidos por la alta dirección de la organización. González et al. (2020), concuerdan con que esta práctica contribuye significativamente al éxito y la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo al asegurar un aprovechamiento efectivo de los recursos disponibles.

Para Robles y Robles (2022), en el ámbito de la gestión administrativa, la planificación se erige como un proceso fundamental que se cimienta en un minucioso análisis de la situación, involucrando a todos los actores del entorno empresarial. Su enfoque radica en la identificación y resolución de problemas actuales o potenciales, en contraposición a la delimitación por sectores o disciplinas específicas, Por lo tanto, la planificación se debe orientar hacia la resolución efectiva de desafíos empresariales en un marco de eficacia y éxito sostenido. En concordancia con Guanoluisa (2019), este comprobó que en la gestión administrativa existen ciertos elementos que tienen un impacto negativo en la eficiencia de la administración como son el control y la dirección, conllevando a la falta de una estructura organizativa sólida, la ausencia de claros objetivos y el incumplimiento en los procesos administrativos, representando desafíos significativos para el funcionamiento efectivo de la entidad. Para Mendoza y Moreira (2021), esas perspectivas tienen el potencial de guiar iniciativas de mejora en la empresa, con el objetivo de optimizar la gestión administrativa. Mejorar las dimensiones podría contribuir a un mejor desempeño laboral y al éxito sostenible de la organización en el competitivo mercado de productos ecológicos en Manabí, Ecuador.

En torno las dimensiones del desempeño laboral, los resultados ofrecieron una visión detallada de las percepciones de los empleados. Las áreas críticas fueron la iniciativa y la satisfacción laboral, donde hay oportunidades para elevar el compromiso y la productividad del personal. De acuerdo con Parra (2022), para que una empresa alcance el éxito, es fundamental que sea altamente productivo, entre otros factores, y para lograrlo, es esencial optimizar el desempeño laboral durante el máximo tiempo posible, pudiéndose lograr sin la reducción de personal o recortes salariales, pero sí, mediante una estructura organizativa eficiente y adecuada, que cuente con la cantidad de puestos de trabajo necesarios.

El Rho de Spearman = 0.643 señaló la existencia de una relación moderada entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Los empleados tienden a tener un mejor desempeño cuando la gestión administrativa se encuentra en niveles más altos, lo que sugiere

que una gestión eficiente puede contribuir positivamente al entorno laboral. Mora (2022) indicó que, aunque se ha evidenciado la correlación del desempeño laboral con la gestión administrativa, los resultados menos favorables probablemente están vinculados a factores externos como el nivel salarial insatisfactorio, por nombrar alguno. Por lo tanto, la implementación de políticas que fomenten la capacitación y el desarrollo del personal, mejorando los aprendizajes y considerando el perfil profesional, así como las competencias conceptuales, técnicas y sociales en la asignación de posiciones, contribuye a potenciar las habilidades individuales, interpersonales y grupales del personal. La difusión de un estratégico junto con la visión, misión y valores institucionales, así como el conocimiento y desarrollo de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del entorno, permitirá enfocarse en los puntos débiles y obtener mejores resultados, lo que contribuirá al fortalecimiento del ambiente laboral.

Según Saavedra y Delgado (2020), la satisfacción laboral desempeña un papel crucial en el rendimiento eficiente de los empleados y en sus responsabilidades laborales, por lo tanto, la gestión administrativa debe abarcar todos sus aspectos fundamentales, como la planificación, el control, la dirección y la organización, con el fin de lograr con éxito los objetivos de la entidad. Sin embargo, es importante que los líderes y gestores comprendan que mejorar la gestión administrativa por sí sola puede no ser suficiente para garantizar un alto desempeño laboral. Bautista y Delgado (2020) señalaron la importancia de considerar otros factores y estrategias, como la formación y el desarrollo del personal, la comunicación efectiva y la motivación individual, para lograr un desempeño laboral óptimo.

Conclusiones

Los datos recopilados y analizados indican una correlación positiva moderada entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los empleados en EcoMercado La Estancia (0,643), evidenciando que cuando la gestión administrativa se encuentra en niveles más altos, los empleados tienden a tener un mejor desempeño en sus responsabilidades laborales. Esta relación es significativa y respaldada por una base estadística sólida.

Los resultados confirman la confiabilidad de los cuestionarios utilizados para evaluar tanto la gestión administrativa como el desempeño laboral. Los valores de alfa de Cronbach fueron satisfactorios (0.795 para gestión administrativa y 0.824 para desempeño laboral), lo que valida la consistencia interna de los instrumentos y fortalece la robustez de los resultados.

La gestión administrativa presenta áreas críticas que requieren mejoras. Las dimensiones de planificación, organización y dirección se ubicaron en la categoría baja, lo que indica la necesidad de abordar deficiencias en estos aspectos. En contraste, la dimensión de control mostró un desempeño satisfactorio. Esto sugiere que se debe enfocar en fortalecer la planificación, organización y dirección para optimizar la gestión administrativa.

En cuanto al desempeño laboral, las dimensiones de iniciativa y satisfacción laboral presentaron resultados en la categoría baja. Esto señala la importancia de mejorar la iniciativa y elevar la satisfacción laboral de los empleados para aumentar su compromiso y productividad.

La identificación de áreas específicas en la gestión administrativa y el desempeño laboral donde se requieren mejoras brinda a la dirección de EcoMercado La Estancia la oportunidad de enfocarse en acciones concretas. Esto incluye el desarrollo de planes de capacitación y estrategias para fortalecer la planificación, organización, dirección, iniciativa y satisfacción laboral.

Dado que EcoMercado La Estancia opera en el mercado de productos ecológicos, es esencial que la gestión administrativa y el desempeño laboral se alineen con las expectativas y estándares de este sector. Esto incluye la implementación de prácticas sostenibles y el fomento de la calidad en la producción y comercialización de productos ecológicos.

El estudio resalta la importancia de la evaluación continua y el monitoreo de la gestión administrativa y el desempeño laboral. La dirección de la empresa debe establecer sistemas de seguimiento para medir el impacto de las estrategias de mejora a lo largo del tiempo y ajustarlas según sea necesario.

Mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral no solo beneficia a los empleados y la empresa, sino que también aumenta la competitividad en el mercado. Un mejor desempeño laboral puede llevar a la entrega de productos y servicios de mayor calidad, lo que puede atraer a más clientes y fortalecer la posición de EcoMercado La Estancia en el sector de productos ecológicos.

En general, el estudio ha revisado la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el EcoMercado La Estancia, cantón Portoviejo, identificando una correlación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables, indicando que mejoras en la gestión administrativa están asociadas con un mayor desempeño laboral, aunque esta relación es de naturaleza débil. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión efectiva para impulsar un ambiente laboral más productivo, aunque se reconoce que otros factores también influyen en el desempeño de los empleados. Esta comprensión puede ser valiosa para orientar futuras estrategias de mejora y fortalecimiento de la gestión administrativa en el contexto del mercado de productos ecológicos en Manabí, Ecuador.

Referencias bibliográficas

- Agurto, J. (2020). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la subgerencia de transporte terrestre del Gobierno regional de La Libertad, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49848>
- AL-Ghaswyneh, O. (2019). Factores que afectan el comportamiento de decisión de los consumidores de comprar productos ecológicos. *ESIC Market*, 50(163), 419–449. <https://revistasinvestigacion.esic.edu/esicmarket/index.php/esicm/article/view/247>
- Alania, M., y Da Silva L. (2017). E-commerce como canal de comercialización de productos orgánicos: estudio de caso del proyecto “Ecomercado-Perú”. V simposio Da Ciencia do Agronegocio. https://www.researchgate.net/profile/Manuel-Alania-Campos/publication/324112577_E-

commerce_como_canal_de_comercializacion_de_productos_organicos_estudio_de_caso_del_proyecto_Ecomercado-Peru/links/5abe58580f7e9bfc0459990c/E-commerce-como-canal-de-comercializacion-de-productos-organicos-estudio-de-caso-del-proyecto-Ecomercado-Peru.pdf

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria. <https://acortar.link/UojSA>
- Ballina, F. (2021). ¿Hacia una teoría de la administración en América Latina? *Ensayos de Economía*, 31(58), 86-108. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2619-65732021000100086
- Barzola, I., Lujan, G., Ortega, M., y Flores, J. (2022). Modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una unidad pública de turismo. Ecuador. 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (4), 4140-4157. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2925/4643>
- Bautista, J., y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Brache, J. y Huaman, R. (2021). *Identificar la gestión empresarial y administrativa, en las Pyme de Latinoamérica durante los últimos 10 años: Una revisión de la literatura científica*. <https://acortar.link/eY2rPz>
- Cardozo, N. (2020). Estado, administración y políticas públicas en América Latina. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 20(39), 11-34. <http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v20n39/2619-189X-ccso-20-39-11.pdf>
- Carrillo, B. y Guevara, W. (2020). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *Revista Mapa*, 3(17). <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5155>
- CEPAL. (2019). *Acerca de la Gestión Pública*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://acortar.link/AS0n3p>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones*. México: The McGraw-Hill Companies. <https://acortar.link/bCnz95>
- Duque, G., Córdova, F., González, K. y Aguirre, J. (2020). Evaluación de la gestión financiera y cualidades gerenciales en empresas ecuatorianas. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878929>
- Estrada, J., Cantú, J., Torres, F., y Barajas, E. (2020). Factores que influyen en el consumidor para la adquisición de producto sustentables. *Interciencia*, 45(1), 36-41. <https://www.redalyc.org/journal/339/33962240006/html/>

- Fernández, M., Lliso, J., y Melián, A. (2021). La integración en el modelo de producción ecológica: valoración de los agricultores valencianos. *Actas de Horticultura*, 86(3), 296-301. <https://redivia.gva.es/handle/20.500.11939/8544>
- Flórez, K. (2020). *Acción colectiva, soberanía alimentaria y cambio climático. Un estudio de caso sobre el Ecomercado en San Gil, Colombia*. [Trabajo de Especialidad, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador]. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/17273>
- Frías, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 5(18), 103-121. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968458005/621968458005.pdf>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en
- Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*. [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Jaramillo, L. y Aguirre, J. (2021). Asuntos críticos acerca del método en investigación educativa. *Cinta de Moebio*, (71), 150-163. <https://www.redalyc.org/journal/101/10168837004/10168837004.pdf>
- Leyva, J. y Guerra, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *EDUMECENTRO*, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000300241
- Lozano, E. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70358>
- Luis, J. y García, T. (2020). *Diseño y validación de un instrumento para la evaluación a la gestión administrativa de las organizaciones*. Universidad Autónoma de Nuevo León. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/17%20LUIS_GARCIA.pdf
- Maldonado, J., y Villavicencio, M. (2022). Marketing verde, una mirada desde el comercio minorista: Caso hipermercados del Ecuador. *ECA Sinergia*, 13(1), 56-68. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588569800004/>
- Mendoza, A. (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7762/Mendoza_ba.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Mendoza, V., y Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 608-620. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414>
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>
- Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L., y Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(5), 30-43. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1299
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 18(46). <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Riera, M. (2021). La bioeconomía como modelo de negocio en el Ecuador. *Compendium*, 24(46). <https://www.redalyc.org/journal/880/88067978005/>
- Robles, P. y Robles, N. (2022). Gestión administrativa en la aplicación de las normas internacionales de información financiera en las pequeñas y medianas empresas. *Transitare*, 8(1). <http://transitare.anahuacoaxaca.edu.mx/index.php/Transitare/article/view/147>
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://acortar.link/wsCmC>

- Solís, J., Bucheli, X., y Manjarrez, N. (2021). Gestión administrativa de aplicaciones móviles y su efecto en la comercialización de productos de consumo masivo en el cantón Quevedo. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 8(3), 1-16.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/516>
- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual. *Atenas*, 2(3)4.
<https://www.redalyc.org/journal/4780/478054643001/478054643001.pdf>
- Untiveros, R. (2022). *Estudio de prefactibilidad de un biomarket de alimentos saludables y productos ecológicos*. [Trabajo de grado, Universidad de Lima].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18480>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

Anexos

Anexo 1

Cuestionario aplicado a los directivos de la empresa

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
INSTITUTO DE POSTGRADO
MAESTRÍA CON TRAYECTORÍA PROFESIONAL
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado (a):

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información que servirá de insumo para desarrollar la investigación titulada **GESTIÓN ADMINISTRATIVA: FACTOR CLAVE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE MERCADOS DE PRODUCTOS ECOLÓGICOS EN MANABÍ (ECUADOR)**, estudio que será presentado con la finalidad de alcanzar el título de Magíster en Administración de Empresas. La información tiene carácter confidencial y contendrá los datos para la realización del estudio que será examinado por los responsables de esta investigación. Su participación en este estudio será voluntaria. Agradezco su colaboración.

Atentamente,

Lic. Vera Andrade María Maricela

Instrucciones

En el presente cuestionario se presentan un conjunto de preguntas relacionadas a la Gestión Administrativa de la empresa. Cada una de ellas tiene cinco alternativas posibles de respuesta que debe seleccionar. Responda marcando con una X la alternativa que usted considera, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas antes de responder.
- Responda de forma sincera.
- No firme ni coloque su nombre para mantener el anonimato.
- Responda todas las preguntas.
- En caso de dudas diríjase al encuestador.

Criterio: Siempre (S); Frecuentemente (F); A Veces (AV); Rara Vez (RV); Nunca (N)

D	Nº	ÍTEMS	CRITERIO				
			S	F	AV	RV	N
Planeación	1	La organización tiene una estrategia clara y definida para alcanzar sus objetivos.					
	2	Se establecen programas y proyectos efectivos para implementar la estrategia de la organización.					
	3	La comunicación de las metas y objetivos estratégicos es efectiva en toda la organización.					
	4	Los planes estratégicos se ajustan a los cambios en el entorno y se actualizan de manera regular.					
Organización	5	La coordinación entre los departamentos y equipos de trabajo es efectiva.					
	6	La estructura organizativa de la empresa es clara y facilita la asignación de responsabilidades.					
	7	La jerarquía y la autoridad en la organización están bien definidas.					
	8	Existe una comunicación fluida y eficiente entre los diferentes niveles jerárquicos.					
Dirección	9	Los líderes de la organización motivan y reconocen el desempeño excepcional de los empleados.					
	10	La dirección de la organización proporciona un claro sentido de visión y propósito.					
	11	Los líderes de la organización fomentan la colaboración y el trabajo en equipo.					
	12	La toma de decisiones por parte de la dirección se basa en una evaluación cuidadosa de las opciones disponibles.					
Control	13	Se realiza un seguimiento efectivo de los procesos y actividades en curso para garantizar su correcta ejecución.					
	14	Se utilizan indicadores clave de desempeño para evaluar el progreso hacia los objetivos organizativos.					
	15	Los informes y análisis de control son utilizados para tomar decisiones informadas y realizar ajustes cuando sea necesario.					
	16	Existe un proceso de revisión y mejora continua para optimizar los procesos y la gestión administrativa.					

Anexo 2

Cuestionario aplicado a los empleados de la empresa

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
INSTITUTO DE POSTGRADO
MAESTRÍA CON TRAYECTORÍA PROFESIONAL
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Estimado (a):

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información que servirá de insumo para desarrollar la investigación titulada **GESTIÓN ADMINISTRATIVA: FACTOR CLAVE EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE MERCADOS DE PRODUCTOS ECOLÓGICOS EN MANABÍ (ECUADOR)**, estudio que será presentado con la finalidad de alcanzar el título de Magíster en Administración de Empresas. La información tiene carácter confidencial y contendrá los datos para la realización del estudio que será examinado por los responsables de esta investigación. Su participación en este estudio será voluntaria. Agradezco su colaboración.

Atentamente,

Lic. Vera Andrade María Maricela

Instrucciones:

En el presente cuestionario se presentan un conjunto de preguntas relacionadas al desempeño laboral de los empleados. Cada una de ellas tiene cinco alternativas posibles de respuesta que debe seleccionar. Responda marcando con una X la alternativa que usted considera, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas antes de responder.
- Responda de forma sincera.
- No firme ni coloque su nombre para mantener el anonimato.
- Responda todas las preguntas.
- En caso de dudas diríjase al encuestador.

Criterio: Siempre (S); Frecuentemente (F); A Veces (AV); Rara Vez (RV); Nunca (N)

D	Nº	ÍTEMS	CRITERIO				
			S	F	AV	RV	N
Iniciativa	1	Me siento alentado a proponer ideas innovadoras en mi trabajo.					
	2	Tengo autonomía para tomar decisiones relacionadas con mis tareas laborales.					
	3	Experimento con nuevas formas de hacer mi trabajo de manera más eficiente.					
	4	Me siento libre para proponer mejoras en los procesos de trabajo.					
Satisfacción laboral	5	Estoy comprometido con mi trabajo y con los objetivos de la empresa.					
	6	Me siento motivado y entusiasmado con mis responsabilidades laborales.					
	7	Considero que mi trabajo es significativo y valioso para la organización.					
	8	Recibo reconocimiento y apoyo por parte de mis superiores.					
Competencias	9	Creo que mis habilidades y conocimientos son adecuados para mi puesto de trabajo.					
	10	Recibo oportunidades de formación y desarrollo para mejorar mis habilidades.					
	11	Siento que mi formación y capacitación son relevantes para mis tareas laborales.					
	12	Me siento competente para enfrentar los desafíos de mi trabajo.					
Comunicación	13	Recibo retroalimentación regular sobre mi desempeño laboral.					
	14	Siento que la comunicación en la empresa es abierta y transparente.					
	15	Me informan sobre los cambios y decisiones importantes en la empresa.					
	16	Tengo la oportunidad de expresar mis opiniones y preocupaciones en el trabajo.					