

**Administrative management and its impact on the work performance of
the employees of the Company Dioptical S.A.**
**La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de
los empleados de la Empresa Dioptical S.A.**

Autores:

Ing. Vinces-Intriago, Carla Yajaira
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Ingeniera en Contabilidad y Auditoría
Portoviejo – Ecuador.



cvinces3839@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0008-2278-8069>

Mgs. Mendoza-Saltos, María Fernanda
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Magister en Contabilidad y Auditoría
Portoviejo – Ecuador.



fernanda.mendoza@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-9518-8522>

Fechas de recepción: 04-JUN-2025 aceptación: 04-JUL-2025 publicación: 30-SEP-2025



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

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La gestión administrativa es un elemento fundamental dentro de la administración, ya que permite agrupar de manera sistemática diferentes elementos que dan soporte al desarrollo empresarial, sin embargo, muchas instituciones no consideran tal importancia y la relegan a un papel secundario, lo que posteriormente se puede ver reflejado en las deficiencias en el desempeño laboral del talento humano. De esta manera, el objetivo general de la presente investigación fue analizar cómo incide la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Diophtical S.A. Por consiguiente, el estudio presenta un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo por ser una investigación de tipo descriptiva y de campo, lo cual emplea un diseño no experimental, como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta. En este sentido, la población que se tomó en cuenta fue de ocho colaboradores. Entre los principales resultados, se obtuvo que los trabajadores no cuentan con conocimientos adecuados sobre administración y planificación, sumando a esto, no hay un correcto conocimiento sobre el modelo de gestión que se aplica dentro de institución, pues existen diversos criterios sobre el mismo, por lo cual es evidente que el control administrativo no es un elemento muy frecuente dentro de la empresa privada mancomunada, sin embargo, si se aplica, garantizaría su correcto funcionamiento en el mediano y largo plazo. Debido a esto, se recomienda implementar un programa de capacitación continua hacia los funcionarios donde se les pueda brindar las herramientas y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño y su calidad de servicio.

Palabras claves: Administración; desarrollo; gestión; desempeño; dirección

Abstract

Administrative management is a fundamental element within administration, as it allows for the systematic grouping of different elements that support business development. However, many institutions disregard such importance and relegate it to a secondary role, which can subsequently be reflected in deficiencies in the work performance of human talent. Thus, the general objective of this research was to analyze how administrative management affects the work performance of employees at Diopical S.A. Therefore, the study presents a mixed, qualitative and quantitative approach as it is a descriptive and field-based research, which employs a non-experimental design, and a survey was used as a data collection technique. In this regard, the population considered was eight employees. Among the main findings, it was found that employees lack adequate knowledge of administration and planning. Furthermore, there is a lack of proper understanding of the management model applied within the institution, as there are diverse criteria regarding it. Therefore, it is evident that administrative control is not a very common element within the jointly-owned private company. However, if applied, it would guarantee its proper functioning in the medium and long term. Due to this, it is recommended to implement an ongoing training program for employees, providing them with the necessary tools and knowledge to improve their performance and quality of service.

Keywords: Administration; development; management; performance; direction

Introducción

En el ámbito empresarial es frecuente observar que las organizaciones más competitivas y duraderas en el mercado están dirigidas por modelos de gestión administrativa eficientes. Para Peña y Milligan (2022), la gestión administrativa tiene como propósito optimizar el control en las empresas u organizaciones desde cualquier perspectiva, permitiendo así una coordinación eficiente y eficaz de las actividades de comercialización y producción.

Una gestión administrativa efectiva se basa en la sinergia constante de acciones para optimizar recursos limitados, donde las decisiones adecuadas impactan positivamente a la organización y las inadecuadas o tardías tienen efectos negativos, siendo los factores internos controlables por la organización y los externos independientes de la información previa. (Gavilánez et al., 2018)

Según González (2020) los problemas en la gestión administrativa a nivel mundial están estrechamente relacionados con la información errónea, trámites inadecuados, desempeño laboral y la falta de control de calidad. Mientras, Encalada manifiesta (2023) que las deficiencias en la gestión administrativa son una realidad palpable que trasciende las fronteras, estas deficiencias y se caracterizan por un planeamiento desordenado, una organización y funciones ineficaces, la producción de servicios y bienes inadecuados, así como una estructura gubernamental débil. De acuerdo a Peña y Milligan (2022), Ecuador presenta un entorno competitivo, que exige que las empresas, sin importar su tipo, mantengan una administración general y sostenible mediante el uso de políticas adecuadas y aprovechando el avance y crecimiento de sectores estratégicos. Sin embargo, para López (2022)), las pequeñas empresas a menudo se caracterizan por una gestión administrativa predominantemente empírica debido a la falta de asesoramiento adecuado. Esta situación, a menudo resulta en decisiones que debilitan y perjudican a la organización, lo cual se ve agravado por desafíos económicos como la inflación y las devaluaciones.

Con respecto, al desempeño laboral Macías y Saltos (2020), manifiestan que se refiere al comportamiento de un empleado en la consecución de metas específicas, y se considera una estrategia individual para alcanzar los objetivos de una institución. Este desempeño influye en aspectos como habilidades, capacidades, cualidades y necesidades, las cuales interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización, resultando en un comportamiento que impacta los resultados.

Para Quiroga (2021), el grado de compromiso de los empleados influye considerablemente en su desempeño laboral; el cual puede variar entre alto y bajo dependiendo de la eficacia de la gestión administrativa de los gerentes, el ambiente laboral en el que se desarrollan las actividades

productivas y otros factores ambientales. En relación con las empresas del sector óptico Tuanama (2019), manifiesta que un factor que afecta negativamente a las empresas ópticas es la falta de comprensión de los gerentes sobre el proceso productivo, lo que lleva a problemas de coordinación y afecta a los clientes, además de la carencia de formación continua en el área administrativa, que limita el manejo eficiente del personal.

Para esta investigación, se analizó a gestión administrativa como el factor que incide en el desempeño laboral, ya que los indicadores de gestión proporcionan información detallada y variada sobre los aspectos clave de la administración organizacional. Además, en la empresa objeto de estudio DIOPTICAL S.A. Se observó deficiencias administrativas por parte de los directivos, debido a su falta de conocimientos en la materia, reflejando la insuficiencia de conocimientos en esta área, lo cual ha generado un ambiente laboral inadecuado que afecta el desempeño de los empleados, quienes no cumplen plenamente con sus funciones ni conocen los reglamentos y sus responsabilidades.

Metodología

En la investigación se utilizó el método de análisis-sintético como herramienta fundamental. Esto implicó examinar críticamente diversas fuentes y autores especializados en el tema.

También, el método empírico, mediante el uso de técnicas como la entrevista y la encuesta, facilita recolección directa de datos de empleados, directivos y otros actores clave dentro de DIOPTICAL S.A. También, se empleó el método estadístico según Segovia et al. (2021), consiste en la elaboración de ecuaciones que describen las propiedades esenciales de diversos fenómenos y la organización de datos recopilados en tablas y gráficos para facilitar su análisis e interpretación.

Por otra parte, el autor Arias (2012), define la población como un conjunto finito o infinito de elementos que comparten características comunes, sobre los cuales se aplicarán las conclusiones de la investigación. En el presente trabajo de investigación la población considerada fue de ocho personas. La muestra será no probabilística por conveniencia para Hernández (2021), es una técnica en la que los elementos se seleccionan de manera arbitraria y accesible, sin un proceso aleatorio, basándose en la disponibilidad y disposición de los participantes.

La muestra está conformada por 8 personas de la empresa DIOPTICAL S.A: Área administrativa: 1 persona y el área operativa: 7 personas.

Resultado

Los datos obtenidos en la investigación se procesaron a través es una hoja de cálculo de Excel, que permitirá visualizarlos en tablas y gráficos para el análisis e interpretación de los resultados.

En las siguientes tablas se muestran los resultados de las entrevistas realizadas a 8 colaboradores de la empresa Dioptical S.A.

Tabla 1.

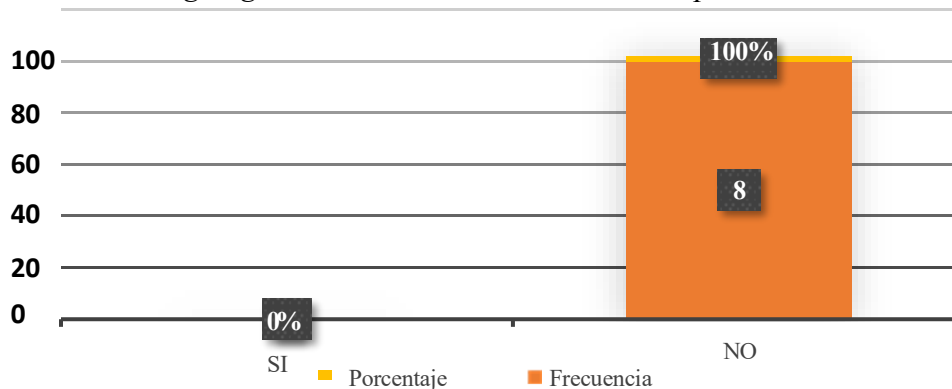
Existencia de organigrama estructural en la institución privada

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	0	0%
No	8	100%
Total	8	100%

Fuente: colaboradores de Dioptical S.A

Figura 1.

Existencia de organigrama estructural en la institución privada



En los resultados ilustrados de la tabla 1 se observa que el 100% de los encuestados coincidió en que la Empresa Dioptical S.A no dispone de un organigrama que describa las funciones de cada persona que labora en la entidad. A propósito, la existencia de dicho diagrama ayudaría a comprender la estructura u organización interna de la empresa; por tanto, las relaciones jerárquicas, áreas, roles o responsabilidades se presentan de forma mucho más ordenada, proporcionando una idea sencilla y a la vez completa de la estructura.

Tabla 2.

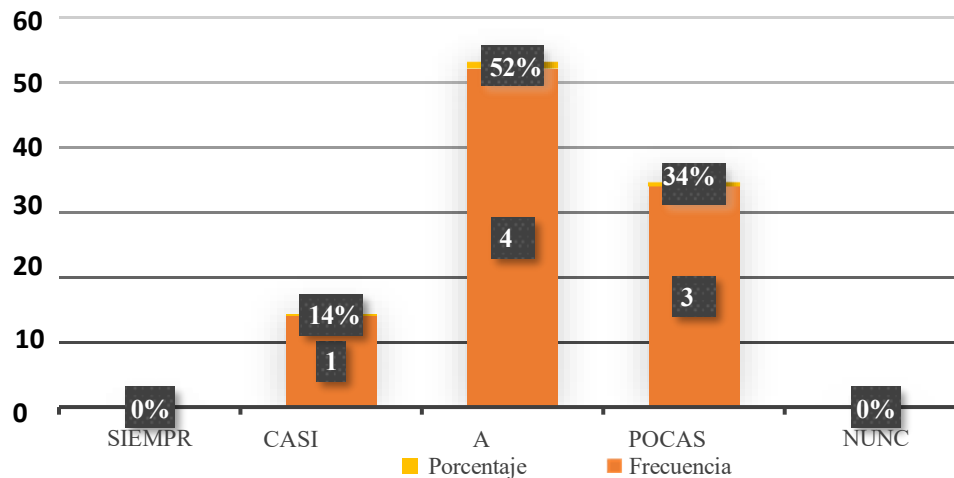
Ejecución de un adecuado control administrativo en la empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	14%
A veces	4	52%
Pocas veces	3	34%
Nunca	0	0%
Total	8	100%

Fuente: colaboradores de Diophtical S.A.

Figura 2.

Ejecución de un adecuado control administrativo en la empresa



En este caso, se observa que la mitad de los encuestados menciona que solo a veces se realiza un buen control administrativo en la Empresa Diophtical S.A.; mientras que el 34% manifestó que pocas veces y el restante 14% expreso por la alternativa casi siempre. Por esta razón, es evidente que el control administrativo no es un elemento muy frecuente dentro de dicha institución privada, sin embargo, si se aplicara, garantizaría su correcto funcionamiento y eficiencia, además de permitirle ofrecer un mejor servicio a sus clientes, puesto que se trata de una evaluación y medición de la implementación de los planes, con el propósito de identificar y predecir desviaciones para establecer las medidas correctivas más oportunas para la organización, así

como aprender de la ejecución de estos procesos para efectuar mejoras a corto, mediano o largo plazo.

Tabla 3.

Modelo de gestión administrativa aplicada en la entidad privada

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Modelo Tito Conti	0	0%
Modelo Deming	0	0%
Modelo de gestión Kaplan y Norton	0	0%
Modelo de Excelencia EFQM	0	0%
Ninguno	5	66%
Desconoce	3	34%
Total	8	100%

Fuente: colaboradores de Diophtical S.A

Según los datos presentados en la tabla 3, el 66% de los encuestados indicó que en Diophtical S.A no se utiliza ningún modelo de gestión administrativa, mientras que el 44% restante afirmó no tener conocimiento sobre el tema. Más allá del modelo que se elija el cual deberá ser el más pertinente para la organización, la implementación de un modelo de gestión representa una herramienta clave que ofrece múltiples beneficios para fortalecer el camino hacia el éxito empresarial.

Tabla 4.

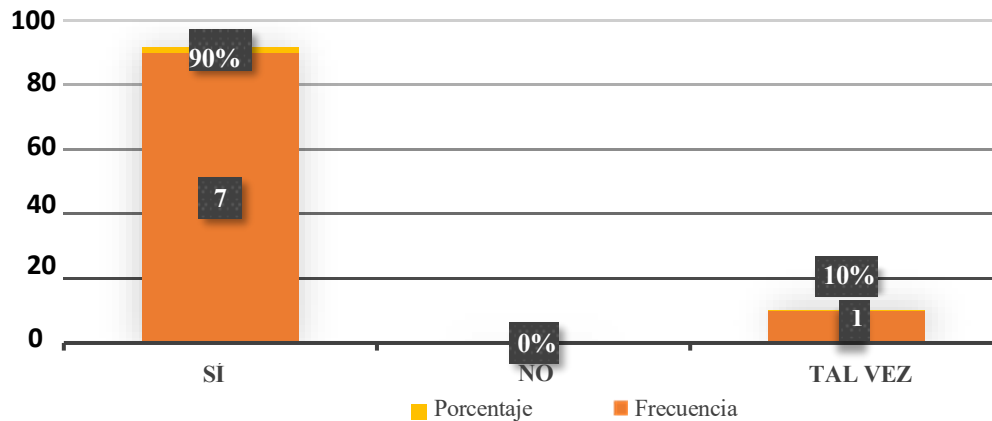
Valoración del desempeño laboral del encuestado por parte de la empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	7	90%
No	0	0%
Tal vez	1	10%
Total	8	100%

Fuente: funcionarios de la Empresa Diophtical S.A

Figura 4.

Valoración del desempeño laboral del encuestado por parte de la empresa



En este contexto, el 90% de los encuestados indicó que en la institución sí valoran su desempeño laboral, mientras que el restante 10% mencionó que tal vez. Indudablemente, el reconocimiento por el trabajo crea un ambiente laboral positivo donde los empleados se sienten valorados y felices; por lo tanto, los colaboradores desempeñan sus funciones de manera más eficiente y ponen más energía durante su jornada laboral porque sienten que sus superiores aprecian su esfuerzo cotidiano.

Discusión

Las variables gestión administrativa y el desempeño laboral son aspectos que optimizan los procesos de gestión de las instituciones y mejorar la eficiencia de las actividades y funciones de sus empleados, ya que esto contribuye a una mayor productividad de las instituciones y por ende brindan mejores servicios a los ciudadanos (Guaranda Castillo, 2023). Por lo tanto, una inadecuada gestión de los procedimientos administrativos afecta el rendimiento de los colaboradores debido a una mala comunicación o falta de conocimiento sobre las tareas a desarrollar, además, la falta de motivación y formación por parte de los superiores también afecta a los trabajadores. (Condori Zamora, 2023)

La gestión administrativa y el desempeño laboral constituyen elementos fundamentales para el adecuado desarrollo de las actividades en las empresas.

En referencia, a la gestión que viene teniendo la Empresa Diophtical S.A en cuanto a un organigrama que describa las funciones de cada persona que labora en la entidad, el 100% de los encuestados coincidió en una respuesta negativa. A propósito, Bonilla Pérez (2022) menciona que “las empresas son más efectivas y logran un mayor desempeño si se preocupan de gestionar

estratégicamente su capital humano para lograr los diversos objetivos, sin exceder la carga laboral, a través de un organigrama funcional” (p. 8). De este modo, la existencia de dicho diagrama ayudaría a comprender la estructura u organización interna de la empresa; por tanto, las relaciones jerárquicas, áreas, roles o responsabilidades se presentan de forma mucho más ordenada, proporcionando una idea sencilla y a la vez completa de la estructura.

La literatura especializada ha abordado estos conceptos desde diferentes perspectivas que permiten comprender su importancia y relación. La gestión administrativa según Chiavenato (2006), es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Se trata siempre de escoger las acciones en función del resultado que se espera obtener y de los medios de que se dispone; es decir, de asegurar la utilización óptima de los recursos.

Por otra parte, Welsh, Hilton y Gordon (2005), expresan que son una serie de actividades independientes utilizadas por la administración de una organización para el desempeño de las funciones de planificar, organizar, suministrar personal y controlar.

Por otro lado, Munch y García (2004, Pág. 31) plantea que “el proceso administrativo es el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral”; a partir de allí se puede acotarse que la gestión administrativa es sumamente importante dentro de cualquier organización puesto que permite trabajar eficientemente cumpliendo cada una de las etapas para ejercer un proceso específico y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos, así como para la ejecución de las actividades de cualquier empresa, de una forma sistemática del cómo hacer las cosas, desempeñando ciertas actividades con el propósito de alcanzar las metas que se desean.

No podría ser de otra forma, ya que a fin de cuentas las organizaciones son “medios para lograr fines”, en los que la necesaria, dinámica, creativa y activa participación del hombre incide en su eficacia, eficiencia y competitividad de una manera trascendental, y hacen que hoy sea reconocido el hombre como “recurso” a optimizar y eje central de la ventaja competitiva de organizaciones y naciones (Álvarez, 2005).

A partir de aquello, Rodríguez (2021) exterioriza que “la gestión administrativa es responsable de utilizar los recursos de la empresa de manera eficiente y efectiva, todo con el objetivo de alcanzar las metas, proyectos y programas planificados por la institución”, coincidiendo con la importancia de establecer las medidas correctivas más oportunas para la organización, así como aprender de la ejecución de estos procesos para efectuar mejoras a corto, mediano o largo plazo. Un dato

importante de la encuesta realizada es que el 66% manifestó que en la Empresa Dioptical S.A no se aplica ningún modelo de gestión administrativa. De esta forma, independientemente del modelo a seleccionar, que de manera lógica deberá ser el más adecuado para la institución, implementar un modelo de gestión aporta muchos beneficios para impulsar el éxito empresarial, entre ellos destaca el proporcionar un enfoque estratégico, optimizar procesos, apoyar la toma de decisiones, fortalecer la cultura organizacional e impulsar la adaptabilidad al cambio. Bajo este contexto, el autor Lucas (2021) ostenta que “el control consiste en comprobar que todo se realiza de acuerdo con el plan adoptado, las instrucciones dadas y los principios establecidos, de esta forma, el objetivo es resaltar vulnerabilidades y errores para corregirlos y evitar que vuelvan a ocurrir”. Sin embargo, no se ejecuta con frecuencia en el sitio de estudio, aun cuando se trata de una práctica diaria de observar, identificar y registrar las actividades relacionadas con el área de trabajo, registrando los alcances, aciertos y obstáculos en el logro de las metas trazadas. A pesar de que los empleados manifestaron sentirse valorados en su lugar de labores y recibir un buen trato por parte de la gerencia, el 84% de los encuestados exteriorizó que la capacitación al trabajador se consolida como el factor que contribuiría en la mejora de la gestión administrativa de la Empresa Dioptical S.A. A propósito, Torres y Paucar (2021) consideran que “la capacitación es un proceso que utilizan las empresas para observar las habilidades que los trabajadores necesitan para realizar su trabajo, pues va desde pequeños recursos sobre terminología hasta recursos que permiten al usuario entender cómo entender el nuevo sistema” (p.19).

En consecuencia, queda claro que las capacitaciones empresariales pueden mejorar el desempeño de los empleados, generando entonces un impacto positivo en la rentabilidad de la empresa, puesto que adquirirán mayores y mejores conocimientos de cómo otorgar un uso adecuado a los recursos que se les asignan. Los empleados que se sienten capaces y competentes en su lugar de trabajo tienen más probabilidades de permanecer en la organización y menos probabilidades de buscar oportunidades en otros lugares y crear las condiciones adecuadas por parte de la dirección en las organizaciones para influir en los empleados que la integran, implica un gran reto, pero solo así se podrá lograr que las personas se sensibilicen con la importancia de su trabajo, su papel en la organización, y sean capaces de afrontar los desafíos que impone el medio en que se desenvuelven; de esta manera se obtienen diferentes estrategias, como el desempeño de cada trabajador, las tácticas que implementa para poder realizar el trabajo que se lleva día con día y con ello tener ese ejercicio que mantenga una eficiencia muy clara.

Con ello, es importante que la empresa ofrezca una atención de calidad a sus clientes tomando en cuenta aquellos factores que impactan de manera contundente en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran: la satisfacción laboral, el trabajo en equipo, su capacitación, comportamiento, que le permita al trabajador ofrecer un buen rendimiento a la empresa con el fin de obtener buenos resultados y minimizar los errores en el área en que se desempeñan. Según Chiavenato (2000), se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, el autor afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. También, agrega que el desempeño individual se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto, el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos.

Dicho autor (Chiavenato, 2000) define cinco factores que pueden afectar el desempeño laboral de un puesto determinado en una organización, el valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades personales, así como de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas las variables que más lo condicionan (Chiavenato, 2000, p. 202). No obstante, lo anterior, para Faria (2004) el desempeño de cada individuo se define como el resultado de su comportamiento frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, sus tareas, actividades o “inactividades”; este depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. La empresa está colocada como el medio donde el individuo satisface o no sus necesidades y es de esa satisfacción o insatisfacción de necesidades que dependerá su motivación en la tarea, su dedicación al trabajo, su productividad, eficiencia y eficacia. El proceso de mediación o regulación implica percepciones, sentimientos, reacciones emocionales, relaciones y expectativas de satisfacción o insatisfacción de necesidades (Faria, 2004, p. 23).

Conclusión

Una vez culminado la presente investigación se determina que gestión administrativa de la empresa objeto de estudio, de tal forma se determina que su gestión impacta directamente en el desempeño laboral, una buena gestión administrativa facilita un entorno de trabajo organizado, estable y eficiente. Los empleados que trabajan en un entorno bien gestionado tienden a ser más productivos

y comprometidos. La gestión administrativa efectiva promueve una comunicación clara entre los diferentes niveles jerárquicos y los equipos de trabajo. Esto mejora la coordinación, reduce los errores y contribuye a que los empleados comprendan sus responsabilidades y metas. Una gestión administrativa eficiente y bien estructurada crea las condiciones adecuadas para que los empleados de la Empresa Diopical S.A. puedan desarrollarse y rendir al máximo de sus capacidades, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral y en el éxito organizacional.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, F. (2005). Gestión del talento humano. Madrid: Alfaomega.
- Arias, J. (2012). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa: Enfoques Consulting E.I.R.L. O. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Bonilla Pérez, K. (2022). La gestión del talento humano en organizaciones públicas. [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil].
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración (7.^a ed.). McGraw-Hill.
- Condori Zamora, J. (2023). Gestión administrativa y desempeño laboral en entidades públicas. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].
- Encalada, J. (2023). Gestión administrativa y cumplimiento de las metas físicas en la Diresa Piura, 2022. Lima: [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de file:///C:/Users/andre/Downloads/Encalada_AJL-SD.pdf
- Faria, J. (2004). Psicología organizacional y desempeño laboral. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Gavilánez, M., Espín, M., & Arévalo, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las PYMES Ecuador. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>
- González, S. V. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37. doi:doi: <http://orcid.org/0000-0003-4668-1190>
- Guaranda Castillo, D. (2023). Gestión administrativa y su impacto en el desempeño institucional. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Machala].

- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- López, P. (2022). La gestión empresarial y su incidencia en el nivel de ventas del servicio de internet de las parroquias rurales en el sector sur del cantón Ambato. Ambato: [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] . Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35391/1/L%C3%B3pez%20Pamela.pdf>
- Lucas, D. (2021). Control administrativo y evaluación del desempeño. Madrid: Ediciones Universitarias.
- Macías, E., & Saltos, G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de Ingeniería Química de la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Educare*, 24(1), 98-111.
- Munch, G., & García, C. (2004). Fundamentos de administración. Trillas. Obtenido de doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>
- Peña, D., & Milligan, K. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 136-151. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaYSuAporteAlDesarrolloEmpresar-8383410.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 Guayquil. [Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana]. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Rodríguez, M. (2021). Administración organizacional efectiva. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Segovia, J., Hernández, A., Córdova, F., & Morales, V. (2021). Modelación Estadístico-Matemática para el estudio de la sostenibilidad socioeconómica con medios tecnológicos. *Polo del Conocimiento*, 6(3). Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ModelacionEstadisticoMatematicaParaElEstudioDeLaSo-7926880.pdf>
- Torres, J., & Paucar, C. (2021). La capacitación y su impacto en el desarrollo de competencias laborales. *Revista de Investigación en Ciencias Empresariales*, 13(2), 15-22.
- Tuanama, D. (2019). Gestión administrativa y la satisfacción a los clientes de la óptica “VISUAL MEDICS”, Huaraz 2019. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39271>
- Welsh, G., Hilton, R., & Gordon, P. (2005). Administración: Proceso y práctica. McGraw-Hill.

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.