



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y productividad en la empresa Agua
Poseidón, Chiclayo 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Becerra Arevalo, Marlin Yalita (orcid.org/0000-0002-9089-9237)

ASESORA:

Mg. Chavez Rivas, Patricia Ivonne (orcid.org/0000-0003-4993-6021)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mis padres por mostrarme el camino a la superación, así como su apoyo incondicional que me brindaron.

También dedico a mi hijo quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y ser un ejemplo para él.

Marlin Becerra A.

Agradecimiento

Agradezco a dios por su infinito amor y misericordia, a mis padres Becerra Tocto, José y Arévalo Saldaña, Delci Rosario. Por haber depositado toda su confianza en mí y apoyarme en cada proyecto y superación personal.

A mi hijo por ser la fuente de mi esfuerzo y todas las energías requeridas en este proceso, gracias a ti he decidido subir un escalón más y crecer como persona y profesional, Esperó que un día comprendas que te debo lo que soy ahora y que este logro sirva de herramienta para guiar cada uno de tus pasos.

Gracias por existir, te amo.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre gestión administrativa y productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2021	18
Tabla 2 Relación entre gestión administrativa y productividad individual en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2021	24
Tabla 3 Relación entre gestión administrativa y productividad grupal en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2021	25
Tabla 4 Relación entre gestión administrativa y productividad organizacional en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2021	26
Tabla 5 Operacionalización de gestión administrativa.....	38
Tabla 6 Operacionalización de productividad.....	39
Tabla 7 Prueba de normalidad.....	49
Tabla 8 Confiabilidad de la variable gestión administrativa	50
Tabla 9 Confiabilidad de la variable productividad laboral	50

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Distribución de los trabajadores según genero.....	19
<i>Figura 2.</i> Distribución de los trabajadores según edad.....	20
<i>Figura 3.</i> Distribución de los trabajadores según grado de instrucción	20
<i>Figura 4.</i> Distribución de los trabajadores según tiempo de servicio	21

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión administrativa y productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022; además, según su profundidad es una investigación de tipo básica con alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental, como instrumento se utilizó el cuestionario el cual fue aplicado a una población de 35 trabajadores de la empresa Agua Poseidón. Según los resultados encontrados, se obtuvo que la gestión administrativa y la productividad también prevalecieron en un nivel bajo; asimismo, se determinó que existe relación positiva alta y significativa entre gestión administrativa y la productividad individual, productividad grupal y la productividad organizacional, indicando que a mayor puntuación en la gestión administrativa, mayor es la puntuación en las dimensiones de la productividad. Finalmente, se concluyó que existe relación positiva alta entre gestión administrativa y productividad laboral en la Empresa Agua Poseidón, lo que significa que al gestionar de forma óptima los recursos de la empresa, mejor será la productividad de la misma.

Palabras clave: Gestión administrativa, organización, planificación, productividad.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between administrative management and productivity in the Agua Poseidon Company, Chiclayo 2022; In addition, according to its depth, it is an applied research with a descriptive correlational scope and non-experimental design, as an instrument the questionnaire was used which was applied to a population of 35 workers of the Agua Poseidon company. According to the results found, it was obtained that administrative management and productivity also prevailed at a low level; likewise, it was determined that there is a high and significant positive relationship between administrative management and individual productivity, group productivity and organizational productivity, indicating that the higher the score in administrative management, the higher the score in the dimensions of productivity. Finally, it was concluded that there is a high positive relationship between administrative management and labor productivity in the Agua Poseidon Company, which means that by optimally managing the company's resources, the better the productivity of the company.

Keywords: Administrative management, organization, planning, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En términos generales, cuando se habla de gestión administrativa, se hace referencia a las acciones que realiza una empresa para cumplir sus objetivos previamente establecidos y, sobre todo, para contribuir a su crecimiento en el mercado empresarial (Peikun et al., 2021). Por otro lado, la productividad se refiere a los resultados obtenidos por una empresa a través de la eficiencia y eficacia de sus trabajadores, pero para que esto ocurra, el trabajador necesita contar con los conocimientos, materiales y equipos necesarios para demostrar un adecuado desempeño en sus actividades asignadas (Björnsdóttir, 2021).

Chun et al. (2020) señalaron que en Taiwán el 37% de las pequeñas empresas no utilizan correctamente sus recursos humanos y económicos, siendo la causa principal la falta de una buena gestión administrativa, además precisan que este problema prevalece en las organizaciones que realizan sus actividades por conocimiento propio. De manera semejante Rojas et al. (2020), señalaron que en Colombia un promedio del 50% de las pequeñas empresas no desarrollan adecuadamente la gestión administrativa, ya que sus actividades lo realizan de manera empírica; además, afirmaron que las consecuencias de una inadecuada gestión pueden afectar negativamente el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, Asakura et al. (2021) afirman que en Japón, el 61% de los trabajadores de las empresas industriales tenían una productividad laboral inadecuada, lo que ha afectado significativamente el logro de los objetivos organizacionales; sin embargo, enfatizaron que este problema se debe a que algunas organizaciones no cuentan con todos los materiales y equipos para el personal de trabajo. Asimismo, Zhang et al. (2020) señalan que Guatemala es uno de los países donde la gran mayoría de las pequeñas empresas tienen un ambiente de trabajo inadecuado y no fomentan el trabajo en equipo, lo que repercute en la productividad de los trabajadores. Por otro lado, Karthik y Rao (2019) afirman que en Rusia el 70% de las empresas buscan mejorar constantemente la productividad de sus trabajadores, ya que de ello depende su crecimiento en el mercado y sobre todo el cumplimiento de sus objetivos.

En el Perú, la gestión administrativa es considerada como un factor fundamental en la gestión de una organización, ya que de ella depende su éxito en el mercado empresarial; además, se menciona que la mayoría de las empresas que logran un buen crecimiento son aquellas que utilizan correctamente sus recursos disponibles (Sánchez y Mariño, 2021). También se menciona que la gestión administrativa no sólo implica la organización, planeación, control o dirección de una empresa, sino que va más allá con el propósito de manejar los recursos materiales, humanos y financieros para lograr los objetivos institucionales (Brossard, 2021).

Por otro lado, Bendezú (2020) sostiene que en Lima más del 70% de las empresas no logran la productividad planificada, siendo las principales causas la falta de equipos, materiales y el inadecuado ambiente de trabajo. Del mismo modo, Checa et al. (2020) afirma que en Huánuco la mayoría de empresas carecen de comunicación afectiva, trabajo en equipo y materiales para que los trabajadores realicen las tareas asignadas, siendo estas las principales causas de la inadecuada productividad laboral. Asimismo, Oliva y Trauco (2019) afirmaron que la baja productividad es un problema que atraviesa la mayoría de las organizaciones, lo cual se debe a la falta de motivación y la alta rotación de personal.

En el contexto local, al momento de realizar un breve diagnóstico en la empresa Agua Poseidón, se percibió que no existe una adecuada planificación para que los trabajadores realicen sus actividades asignadas; la organización del trabajo no es la adecuada, ya que algunos de los productos no son entregados en el tiempo oportuno; el proceso de dirección también es deficiente, ya que sólo se encarga de tomar decisiones, pero no interviene ante la presencia de algún conflicto. Por otro lado, en cuanto a la productividad individual, se ha percibido que algunos trabajadores desarrollan sus actividades de manera desmotivada y algunos de ellos manifestaron que la empresa no desarrolla ningún tipo de capacitación para fortalecer sus habilidades; además, la productividad grupal también mostró deficiencias, ya que algunos colaboradores no tienen la capacidad de trabajar en equipo y también expresaron que muchas veces sus opiniones no son tomadas en cuenta; finalmente, en función a la productividad organizacional, se percibió que las

relaciones interpersonales y el apoyo entre compañeros es deficiente, lo cual conlleva a generar un ambiente de trabajo desfavorable.

Frente a esta realidad se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022? asimismo, los problemas específicos son: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y productividad individual en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022?; ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y productividad grupal en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022? y ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y productividad organizacional en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022?

La investigación se justifica teóricamente, ya que se sustentará bajo los conceptos del autor Chiavenato (2019), quien ayudó a conceptualizar la variable gestión administrativa y sus respectivas dimensiones; mientras que la variable productividad se basa en las teorías del autor Reklau (2020). Desde la perspectiva práctica, el estudio ayudará a la empresa a conocer los resultados relacionados con la gestión administrativa y la productividad de sus trabajadores y así establecer acciones o estrategias para contrarrestar la problemática diagnosticada. Tiene justificación social, ya que los resultados de la investigación servirán para que futuras investigaciones lo utilicen como referencia bibliográfica y en una población con características similares. Finalmente, tiene justificación metodológica, ya que la investigación es de tipo básico de alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental; también porque se utilizará la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, todo ello basado en las conceptualizaciones de Hernández y Mendoza (2018) y Vara (2015).

Asimismo, se definió como objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022. Como objetivos específicos se establecieron los siguientes: Determinar la relación entre gestión administrativa y productividad individual en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022; determinar la relación entre gestión administrativa y productividad grupal en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022 y determinar la

relación entre gestión administrativa y productividad organizacional en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022.

Del mismo modo, como hipótesis general se planteó: H1: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022. En las hipótesis específicas se estableció: H1: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad individual en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022; H2: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad grupal en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022 y H3: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad organizacional en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Acuña (2022) en su estudio "Gestión administrativa de la empresa Produalipac S.A. - Guayaquil" tuvo como finalidad analizar la variable mencionada en la empresa Produalipac; la autora siguió una metodología descriptiva y como población consideró a 79 personas. En los hallazgos, mostraron que la empresa presentó una adecuada gestión administrativa; además, también se manifestó que las diferentes operaciones comerciales de la empresa son favorables. En conclusión, señaló que una adecuada gestión de los procesos ayuda a administrar los recursos organizacionales.

Asimismo, Vásquez (2021) en su estudio "Productividad laboral y competitividad en una empresa manufacturera de Coahuila - México" tuvo como objetivo evaluar la asociación entre los fenómenos mencionados; el estudio es correlacional, donde abarcó a 127 trabajadores para ser evaluados a través de un cuestionario. El autor demostró estadísticamente que la productividad alcanzó un nivel alto con 43%, además precisó que ambas variables poseen relación directa. Como conclusión, afirmó que para garantizar la supervivencia de la empresa es importante demostrar una buena productividad, ya que de ello depende la competitividad.

Fonseca (2021) desarrolló su investigación "Gestión administrativa y la productividad en una empresa del sector textil de Tungurahua - Ecuador" y tuvo como objetivo relacionar los fenómenos mencionados; para ello siguió una metodología correlacional, donde tomó a 107 trabajadores para aplicar una encuesta. Estadísticamente mostró que la gestión administrativa alcanzó un nivel regular y la productividad fue valorada como buena, además señaló que la gestión administrativa se relaciona con la productividad grupal con 0.000. En conclusión, manifestó que la falta de planeación, organización y control son los factores esenciales que ayudan a realizar una adecuada gestión.

Damioli et al. (2021) en su estudio "Productividad laboral en las organizaciones de la industria maderera y silvicultura - Rusia", tuvo como objetivo

evaluar la mencionada variable, la metodología es descriptiva y la población abordada fue de 119 trabajadores. Los resultados más representativos mostraron que la mayoría de los trabajadores presentaban deficiencias en su productividad laboral, ya que sus actividades se desarrollaban en un ambiente desfavorable. En conclusión, señalaron que el ambiente de trabajo, la comunicación, el trabajo en equipo y la capacitación son factores esenciales que llevan a mejorar la productividad.

Asimismo, Lemos et al. (2021) desarrollaron su estudio "Gestión administrativa y productividad laboral en una organización del sector agrícola en África", cuyo objetivo fue analizar la asociación de dichos constructos, la metodología es descriptiva y la población fue de 79 trabajadores a los que se les aplicó una encuesta. Los resultados revelaron que ambos fenómenos están relacionados y que la productividad organizacional también se asocia a la gestión administrativa con un nivel significativo de 0.000. Los autores concluyeron que los trabajadores presentan deficiencias en su productividad, debido a la falta de materiales, falta de motivación, capacitación y trabajo en equipo.

En el contexto nacional, López (2021) realizó su investigación "Gestión administrativa y la productividad en la empresa N' Repts S.R.L ", cuyo objetivo fue analizar la relación entre los fenómenos mencionados; para ello la metodología fue correlacional, donde utilizó la encuesta para aplicarla a 16 trabajadores. Los resultados mostraron que la gestión administrativa prevalece en un nivel alto con un 56%, mientras que la productividad alcanza un nivel medio con 56,3%. Finalmente, como conclusión, señalaron que las variables tienen una asociación significativa con un equivalente de 0,911, y que la productividad se fortalece al tener una mejor gestión administrativa.

Además, Vega (2020) realizó su estudio "Gestión administrativa y la productividad en una empresa del sector privado de la Ciudad de Trujillo", cuyo objetivo fue conocer la asociación entre las variables mencionadas; la metodología fue correlacional y la población estuvo conformada por 120 colaboradores, los mismos que estuvieron sujetos a un cuestionario. El autor pudo demostrar que las variables están relacionadas con un valor de 0,788; además de mantener una

significancia menor a 0,05; además, señaló que existe relación con los factores internos y externos de la productividad. Como conclusión, señaló que las acciones ejercidas en la gestión administrativa contribuyen a mejorar la productividad del trabajador.

De igual manera, Paucar (2020) en su estudio "Gestión administrativa y productividad en una organización de Ancash – Huaraz", tuvo como objetivo demostrar la relación entre las variables mencionadas; metodológicamente el estudio es correlacional, donde utilizó la encuesta para aplicarlo a una población de 101 trabajadores. Los resultados del autor mostraron que la gestión administrativa fue mala con un 54%, mientras que la productividad de los trabajadores alcanzó un nivel bajo con un 53%. En conclusión, afirmó que las variables están relacionadas con un coeficiente de 0,881; además, la gestión administrativa también se relaciona con la productividad individual, grupal y organizacional con 0,885, 0,851, 0,844 y 0,833, lo cual hace referencia que el trabajador tiene mayor productividad al existir una buena gestión administrativa.

Asimismo, Ruiz et al. (2020) en su estudio "Engagement y productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lagunas" tuvieron como objetivo determinar la asociación entre las variables mencionadas, la población fue de 35 trabajadores a quienes se les aplicó la encuesta. Los autores, en sus resultados más representativos, demostraron que las variables se relacionan significativamente; además señalaron que la productividad predominó en el nivel bajo con un 46%, seguido del nivel medio con un 34% y el nivel alto con un 20%. En las conclusiones, afirmaron que la falta de programas de capacitación y motivación son los principales factores que han generado que los trabajadores no logren una buena productividad laboral.

Para fundamentar las variables de estudio, es importante hablar de la teoría clásica de la administración de Henry Fayol, donde señala cuatro principios o reglas que debe cumplir una organización para lograr su eficiencia; el primero está relacionado con la planeación, es decir, el plan de acción que la organización debe diseñar para el mañana; el segundo principio es la organización, el cual debe movilizar y proveer los recursos necesarios para la ejecución del plan de acción; el

tercer principio es la dirección, que dirige y evalúa a los empleados para lograr lo planeado y finalmente el principio del control, que asegura que todas las cosas o actividades sucedan como se planeó (Barreno, 2019).

En relación a la gestión administrativa, Batet (2019) señala que es un proceso diseñado para generar un ambiente de trabajo agradable, donde las personas puedan desempeñarse de manera individual y también en unión con otros miembros para cumplir con las metas establecidas por la organización. Para Bachenheimer (2016), es todo procedimiento que se realiza con la finalidad de tomar decisiones en la administración de una organización, teniendo siempre como base lineamientos que permitan lograr resultados favorables.

Según Caldas et al. (2017) la gestión administrativa son dos términos que trabajan de la mano, donde la gestión es fundamental para conocer los factores del entorno y de acuerdo a esto generar reglas estratégicas para lograr un propósito común, y para esto es necesario que la administración contribuya a la organización de los factores internos de la empresa. Del mismo modo, Keeling (2018) señala que la gestión administrativa se refiere a la herramienta que permite a la organización diagnosticar las políticas y los procesos que se siguen para lograr los objetivos organizacionales, además involucra la estructura organizacional, la planificación, los recursos y los sistemas que ayudan a optimizar el crecimiento deseado de la organización.

Además, Chiavenato (2019) indica que la gestión administrativa permite desarrollar la toma de decisiones y hacer efectivas la búsqueda de opciones de mejora para el desarrollo empresarial de una organización. Su función principal es que se cumplan los objetivos planteados teniendo en cuenta la misión y visión de una organización. Asimismo, el autor indica que los procesos de la gestión administrativa, esta se divide en cuatro etapas:

Planeación, es la primera etapa de la gestión administrativa debido a que se establecen los objetivos organizacionales en un tiempo determinado y se buscan opciones y estrategias que cumplan con las metas planteadas; para ello, se

establecen la misión, visión, valores y los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019). Además, también se define como la etapa en la que no sólo se establecen los objetivos, sino que también implica acciones relacionadas con la ruta de acción, es decir, los medios por los que se van a alcanzar los objetivos establecidos (Kim y Kong, 2020).

La organización se considera la segunda etapa y es definida por Da Costa et al. (2020) como el proceso en el que se dividen las diferentes tareas y se asigna un objetivo particular a cada una de las actividades de la empresa. De la misma manera, Chiavenato (2019) manifiesta que es donde se distribuyen las tareas de manera eficiente para que los resultados permitan el incremento de la rentabilidad y el desarrollo de la identidad empresas; además, se debe tener en cuenta el organigrama, las políticas, comunicación y los recursos humanos.

Por otro lado, la dirección es la etapa que tiene como objetivo ayudar, intervenir y motivar el trabajo o las actividades que se están desarrollando para lograr los objetivos propuestos; esta acción, puede estar a cargo de un grupo de gestión o también de una sola persona (Reeves et al., 2017). También se considera como la etapa donde se desarrollan las estrategias a aplicar para cumplir con los objetivos organizacionales y donde se debe considerar la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo (Chiavenato, 2019).

Por último, la etapa de control son las acciones que se llevan a cabo para dar seguimiento a las actividades que se han trabajado en las etapas anteriores y, en consecuencia, establecer actividades de mejora si es necesario (Serkina y Logvinova, 2019). También es considerado como aquella donde se producen actividades que permitan corroborar si las estrategias son las adecuadas o se deban realizar cambios. Así como también corrobora que los procesos se estén llevando de manera adecuada entre todos los trabajadores; es importante considerar las evaluaciones y el control de calidad (Chiavenato, 2019).

Por otro lado, Bermúdez (2017) manifiesta que la gestión administrativa es importante en cualquier organización, ya que permite regular los esfuerzos realizados por la organización en algún evento sumamente complejo, además,

ayuda a gestionar de manera óptima cada una de las actividades organizacionales, con el objetivo de lograr todos los propósitos establecidos por la organización. Además, Guan (2021) señala que la gestión administrativa dentro de una empresa es clave para potenciar la ejecución de las tareas en dirección al cumplimiento de los objetivos establecidos, y también permite la supervisión y el crecimiento de la organización dentro del mercado empresarial.

En relación a la variable productividad, según Juez (2020) en términos generales es la forma en que una organización busca valorar el talento humano, principalmente aquellos que tienen una trayectoria que les permite demostrar conocimiento, sabiduría, experiencia, calidad, innovación y cualquier otra acción encaminada a fortalecer la productividad de la organización. Por ello, es importante que los trabajadores que son altamente productivos sean considerados como un activo, ya que de ellos depende el crecimiento de la organización, así como el cumplimiento de sus objetivos previamente establecidos; sin embargo, algunas empresas consideran este tipo de talento como un costo, sabiendo que en la acción es todo lo contrario.

Según Reklau (2020), es la capacidad de una empresa u organización para llevar a cabo determinadas actividades con una cierta cantidad de recursos y en un determinado periodo de tiempo. Por lo tanto, es una acción que permite valorar la eficiencia a través del capital humano y económico para conseguir algún beneficio en favor de la organización. Se refiere que una productividad adecuada es aquella que se logra haciendo el mínimo uso de los recursos de la empresa o también produciendo más, pero utilizando los mismos recursos. Por lo tanto, la productividad es aquella que se logra a través de acciones que implican eficiencia y eficacia, pero no el aumento de las actividades laborales o asignado mayores actividades a los trabajadores.

Asimismo, McPeak (2019) afirma que la productividad es aquella que ayuda a una organización a cumplir sus metas y objetivos de manera eficiente. Es importante señalar que la productividad se puede lograr haciendo uso de diferentes estrategias, pero se debe priorizar la calidad de los productos o servicios de la organización, de lo contrario no es adecuado tener un buen nivel de productividad.

Por lo tanto, se puede destacar que la productividad es esencial en cualquier organización, ya que permite tener mejores resultados en sus actividades y sobre todo contribuye a aumentar sus beneficios o utilidades.

Además, McPeak (2019) señala que la gestión administrativa que realizan los directivos de una organización influye de manera significativa en la productividad, ya que permite desarrollar estrategias o acciones encaminadas a optimizar los recursos de la organización y cualquier otra estrategia que beneficie su permanencia en el mercado. Si una empresa no tiene una buena gestión de sus recursos, no podrá ser productiva en el mercado y las consecuencias pueden reflejarse en su crecimiento empresarial.

López (2016) asevera que la productividad está compuesta por tres factores: Productividad individual, este factor hace referencia a la motivación, la cual es el esfuerzo que se hace para satisfacer una meta en un tiempo determinado, es decir, el empeño que ponen los colaboradores de una empresa para cumplir fielmente los objetivos de esta. Asimismo, los principales elementos son las capacitaciones ofrecidas a los trabajadores, las competencias, la satisfacción y el compromiso que tiene para cumplir sus actividades asignadas. Además, Flores y Treibich (2020) afirman que la productividad individual es la eficacia de cómo una persona utiliza su talento para hacer frente a las circunstancias de su entorno y se compromete a cumplir con una actividad determinada.

La productividad grupal, según Danska (2018) es aquella que está relacionada con los recursos existentes o con los que el trabajador tiene que realizar una determinada actividad, además también interfiere la opinión del equipo de trabajo, la cooperación y la creatividad que tienen para resolver cualquier conflicto o actividad que favorezca a la organización. Los principales indicadores que se tienen en cuenta en este factor son la cohesión, los conflictos y la participación de los trabajadores. Asimismo, Hudson y Lebovitz (2018) afirman que es aquello que comprende la cohesión, que es la capacidad de un grupo de personas para desarrollar un excelente trabajo en equipo, es decir, permanecer unidos para el cumplimiento de objetivos comunes establecidos por la organización. De igual manera, este fenómeno psicosocial permite a las empresas desarrollar

estrategias de manera efectiva para implementarlas de manera conjunta en los diferentes procesos de la organización.

Productividad organizacional, según Szabat y Puranam (2016) es aquella que involucra la cultura, la cual hace referencia a un conjunto de creencias y valores que comparten diferentes personas y que se manifiesta en una organización; también está el liderazgo que es la capacidad que tiene una empresa para saber direccionar sus diferentes procesos, esta capacidad tiene que ser desarrollada por las personas o grupos que forman parte de la empresa, cuyas características deben basarse en alto grado de compromiso, dirección, planificación, organización y control de los procesos; finalmente, el clima organizacional que es el ambiente donde se desempeñan los colaboradores buscando cumplir objetivos comunes. Por otro lado, Brynjolfsson et al. (2019) afirma que es aquella que se cumple a través de las acciones realizadas por la organización y el trabajador, ya que interfiere con los valores y el entorno donde la persona realiza sus actividades.

Fontalvo y Morelos (2018) señalan que la productividad comprende cinco características: La efectividad, que tiene como objetivo evaluar los resultados alcanzados por una organización en un periodo determinado. La eficacia, es la que está estrechamente relacionada con la eficiencia y tiene como objetivo analizar las ventajas competitivas de la organización y sobre todo el impacto que tienen los servicios o productos en el mercado. La medición de la productividad es la forma de conocer cómo una empresa ha estado utilizando sus recursos para desarrollar alguna actividad o alcanzar algún objetivo establecido en un tiempo determinado. Cuando la productividad de la empresa es positiva, su crecimiento en el mercado es mejor y también tendrá mejores recursos utilizados para cubrir sus costos. Por último, el uso de estrategias es la forma en que una empresa utiliza la creatividad para optimizar los recursos que tiene para desarrollar una actividad determinada o los que utiliza para cumplir sus objetivos organizativos.

Asimismo, McPeak (2019) especifica que para mejorar la productividad es importante que la empresa cuente con los equipos, materiales y tecnología necesarios para que los trabajadores cumplan con todas las actividades que ayudarán a lograr los objetivos organizacionales. Las empresas que tienen buenas

condiciones de trabajo y cuentan con las herramientas necesarias, aseguran una buena productividad de los trabajadores; además, también reducen la desmotivación, la alta rotación de personal y sobre todo pueden fomentar el trabajo en equipo, la comunicación y las relaciones con todos los miembros de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según su naturaleza, la investigación es de tipo básica con alcance descriptivo correlacional.

Tipo: La investigación es básica, ya que busca profundizar el conocimiento de los fenómenos que se pretenden estudiar a través de la descripción de sus características o análisis (Vara, 2015). En tal efecto, se utilizó este tipo de investigación porque se profundizó el conocimiento de la gestión administrativa y la productividad a través de la ruta seguida en una investigación cuantitativa.

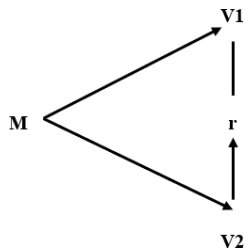
Alcance: El estudio es de alcance descriptivo correlacional, según Hernández y Mendoza (2018) es descriptivo, ya que se basa en describir las peculiaridades de los fenómenos que se pretenden estudiar y es correlacional porque ayuda a determinar el grado de relación entre dos variables. Por lo tanto, en el estudio se describieron las características de las variables y se determinaron la relación entre la gestión administrativa y la productividad.

Por otro lado, es de diseño no experimental de corte transversal.

No experimental: Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación no experimental es aquella que tiene como finalidad observar y analizar las variables desde su contexto natural. En el estudio, los factores de gestión administrativa y productividad fueron observados y analizados tal y como se encuentran en su contexto natural, es decir, en ninguna circunstancia las variables fueron manipuladas.

Corte transversal: Hernández y Mendoza (2018) señalan que el corte transversal busca obtener información en un solo momento. Por lo tanto, en el estudio la información se obtuvo por única vez, es decir, el cuestionario fue aplicado en un solo momento.

El diagrama del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

V1: Gestión administrativa

V2: Productividad

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión administrativa.

Definición conceptual: Chiavenato (2019) indica que la gestión administrativa permite desarrollar la toma de decisiones y hacer efectivas la búsqueda de opciones de mejora para el desarrollo empresarial de una organización. Su función principal es que se cumplan los objetivos planteados teniendo en cuenta la misión y visión de una organización.

Definición operacional: Dentro de la gestión administrativa, para desarrollar sus dimensiones e indicadores se tomó la teoría de Chiavenato (2019), las cuales son: (1) Planeación con sus indicadores; misión, visión, valores y objetivos organizacionales. (2) Organización con sus indicadores; organigrama,

políticas, comunicación y recursos humanos. (3) Dirección con sus indicadores; motivación, liderazgo y trabajo en equipo. (4) Control con sus indicadores; evaluaciones y control de calidad.

Variable dependiente: Productividad.

Definición conceptual: Según Reklau (2020), es la capacidad de una empresa u organización para llevar a cabo determinadas actividades con una cierta cantidad de recursos y en un determinado periodo de tiempo. Por lo tanto, es una acción que permite valorar la eficiencia a través del capital humano y económico para conseguir algún beneficio en favor de la organización.

Definición operacional: Dentro de la productividad, para desarrollar sus dimensiones e indicadores se tomó en cuenta la teoría de López (2016) las cuales son: (1) productividad individual con sus indicadores; capacitación, competencias, satisfacción y compromiso. (2) Productividad grupal con sus indicadores; cohesión, conflicto y participación. (3) Productividad organizacional con sus indicadores; cultura, liderazgo y clima organizacional.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: El estudio comprenderá una población finita, la cual según Hernández y Mendoza (2018) es un conjunto de cosas, animales o personas que se identifican por tener características en común y con el pasar del tiempo pueden presentar variaciones. Por lo tanto, en la investigación la población estuvo conformada por 35 trabajadores de la empresa Agua Poseidón.

Muestra: Definida por Vara (2015) como un subgrupo de la población total, la misma que debe ser representativa para poder obtener información confiable, cabe señalar que si la población es homogénea y hay pleno acceso a ella, es necesario abarcar el 100%. Por lo tanto, en la investigación al contar con una

población pequeña, no fue necesario aplicar ningún tipo de muestra y se abordó la población total.

Muestreo: La investigación tomó en consideración el muestreo no probabilístico, ya que permite al investigador elegir los elementos de acuerdo a las características de interés, es decir, no requiere de procedimientos estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018). En tal efecto, este muestreo permitió que la población encuestada fuera elegida por el investigador de acuerdo a su interés, por lo que no se utilizó ninguna fórmula estadística.

Unidad de análisis: La unidad de análisis estuvo conformada por los colaboradores que participaron en la investigación, es decir, los trabajadores de la empresa Agua Poseidón de la provincia de Chiclayo - Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta. Hernández y Mendoza (2018) señalan que esta técnica es fundamental para obtener información sobre un tema en particular a través de ciertas preguntas que se plantean sobre el mismo tema. Por lo tanto, esta técnica ayudó al investigador a obtener información relacionada con las variables de estudio, la cual fue proporcionada por los participantes o trabajadores de la empresa Agua Poseidón.

Instrumento: Cuestionario. Los autores Hernández y Mendoza (2018) afirman que el cuestionario es aquel que permite medir un constructo determinado a través de una serie de ítems. En el estudio, el cuestionario estuvo conformado por 28 de ítems, los cuales fueron elaborados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables y cuya medición fue en una escala Likert, los mismos que tomaron 15 minutos de tiempo para ser aplicados.

Validez: Con esto se busca que un instrumento mida lo que el investigador pretende medir (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo tanto, para determinar la validez de los cuestionarios, se procedió al juicio de expertos, quienes a través de su experiencia lograron dar su conformidad para que estos fueran aplicados en la población de estudio.

Confiabilidad: Hernández y Mendoza (2018), afirman que para que un instrumento genere resultados consistentes debe ser sometido a la confiabilidad, la cual debe tener un valor superior a 0.725 para ser un instrumento aceptable. En este sentido, los cuestionarios utilizados, fueron sometidos a la confiabilidad del Alfa de Cronbach para garantizar su consistencia.

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el procedimiento, en primer lugar se solicitó la carta de autorización brindado por la Universidad César Vallejo para la recopilación de información; posterior a ello se coordinó con el responsable de la empresa Agua Poseidón con la finalidad de obtener la autorización para la recolección de datos, luego se coordinó con los colaboradores la calidad en la que fueron evaluados, el tiempo de aplicación y el consentimiento informado. Una vez realizado este procedimiento, se estructuró el cuestionario para posteriormente distribuirlo a todos los participantes en la aplicación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25, el cual permitió la distribución de los datos obtenidos a través de tablas y figuras de acuerdo a los objetivos de la investigación; además, se utilizó el estadístico Pearson, que permitió determinar la relación entre las variables de estudio y también ayudó a contrastar las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se utilizó las normas y lineamientos establecidos por la Universidad y los principios éticos que permiten respetar los derechos de autor citados en esta investigación. Por otro lado, también se consideran convenientes los aspectos definidos por Noreña et al. (2015), como el consentimiento informado, el cual permitió comunicar a todos los participantes la calidad en la que fueron evaluados y finalmente se utilizó la confidencialidad, ya que se protegió la identidad de las personas que deseen participar en la investigación y se utilizó únicamente con fines académicos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis sociodemográfico de los colaboradores de la Empresa Agua Poseidón.

Categorías		Frecuencia	Porcentaje	
Sexo	Femenino	12	34%	
	Masculino	23	66%	
	Total	35	100%	
Edad	18 a 25 años	11	31%	
	26 a 35 años	18	51%	
	36 a 40 años	4	11%	
	40 años a más	2	6%	
	Total	35	100%	
	Grado de instrucción	Primaria	0	0%
		Secundaria	3	9%
Técnico		11	31%	
Universitario		21	60%	
Total		35	100%	

Tiempo de servicio	Menos de		
	1 año	5	14%
	1 a 2 años	17	49%
	3 a 4 años	8	23%
	5 a 6 años	3	9%
	Más de 6		
	años	2	6%
	Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

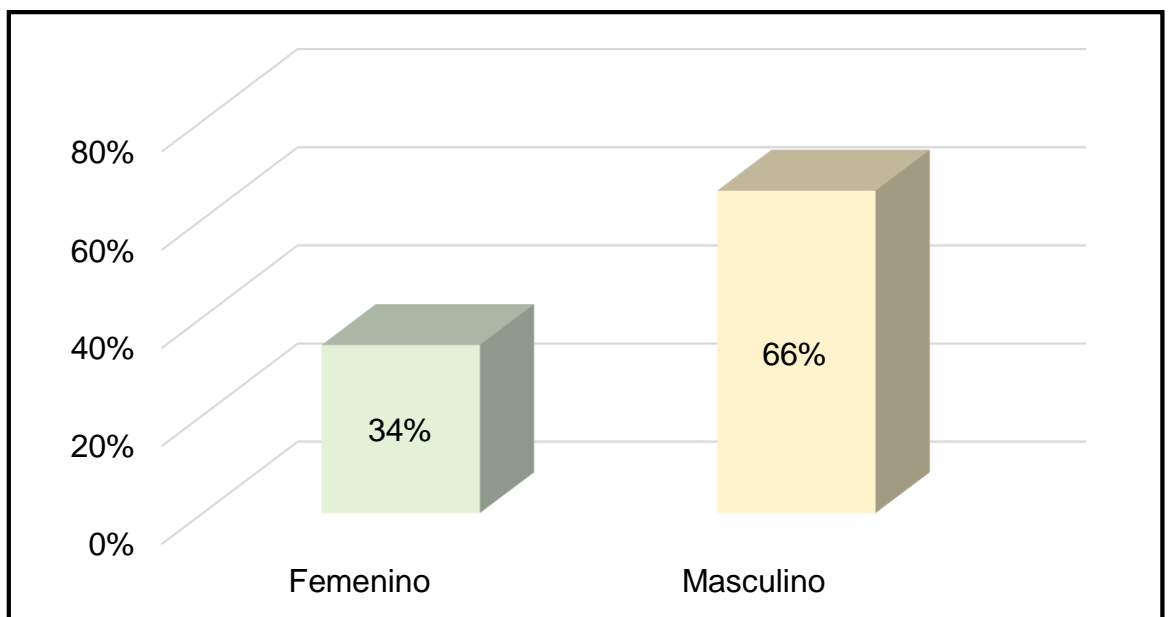


Figura 1. Distribución de los trabajadores según genero

La figura anterior muestra que el 66% de los trabajadores de la empresa Agua Poseidón son de género masculino y sólo el 34% corresponde a trabajadores de género femenino.

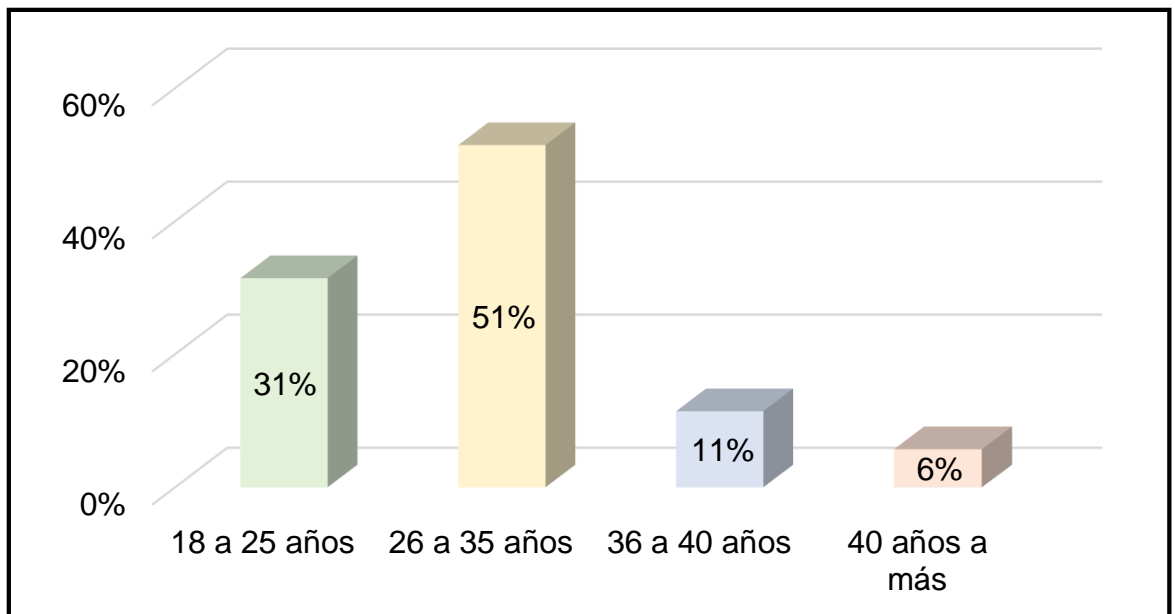


Figura 2. Distribución de los trabajadores según edad

Respecto a la edad de los trabajadores, los resultados muestran que la mayoría comprende entre 26 y 35 años representado por el 51% y sólo el 6% esta representado por trabajadores mayores de 40 años.

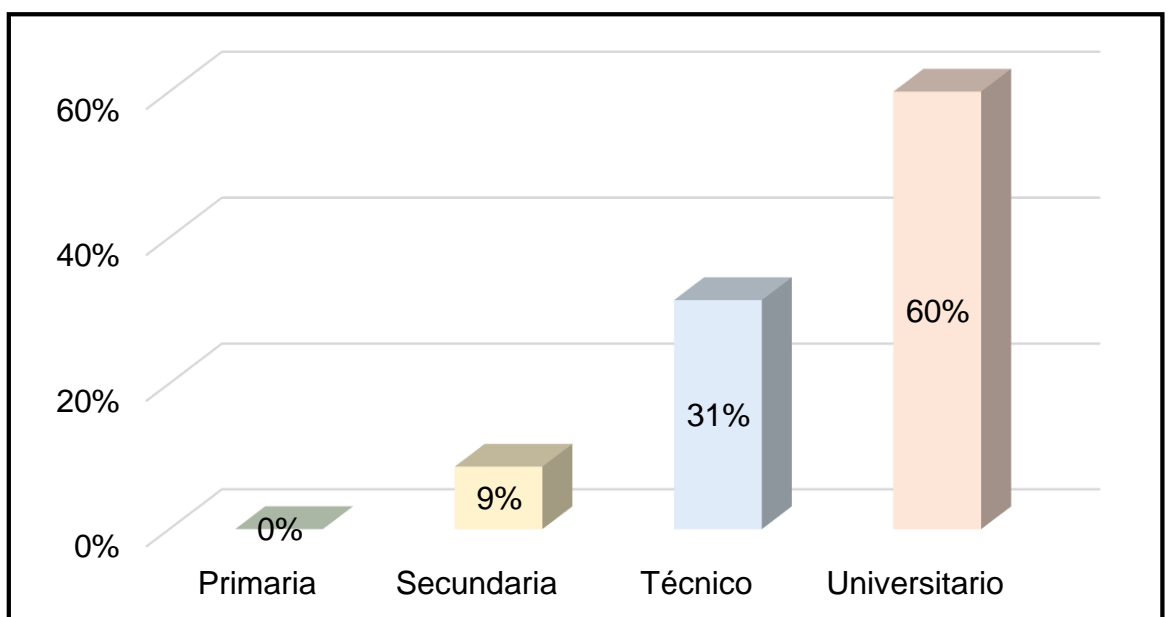


Figura 3. Distribución de los trabajadores según grado de instrucción

Estadísticamente, la figura muestra que el 60% de los trabajadores tiene el grado de instrucción de universitario, el 31% es técnico y sólo el 9% corresponde a trabajadores con grado de secundaria.

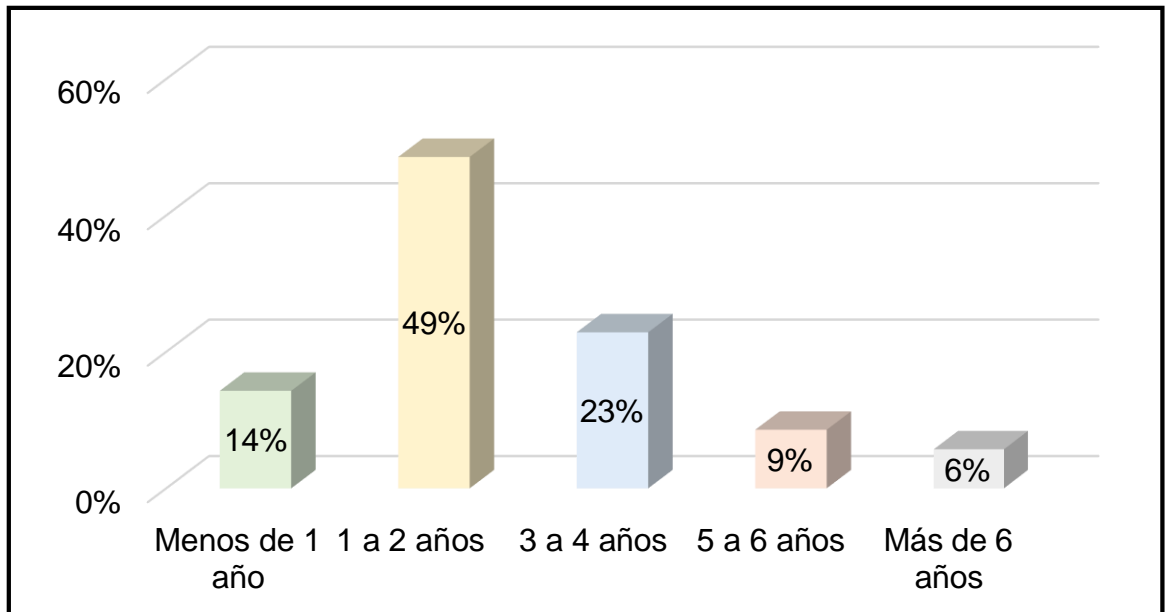


Figura 4. Distribución de los trabajadores según tiempo de servicio

Respecto al tiempo de servicio, la figura evidencia que el 49% lleva entre 1 y 2 años trabajando en la empresa, el 23% entre 3 a 4 años, el 14% menos de 1 años y sólo el 6% lleva más de 6 años.

Tabla 2

Análisis descriptivo de la gestión administrativa en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022

Variable/Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión administrativa	Bajo	14	40%
	Medio	10	29%
	Alto	11	31%
	Total	35	100%
Planeación	Bajo	13	37%
	Medio	12	34%
	Alto	10	29%

		Total	35	100%
		Bajo	14	40%
		Medi	11	31%
Organización	o	Alto	10	29%
		Total	35	100%
		Bajo	16	46%
		Medi	10	29%
Dirección	o	Alto	9	26%
		Total	35	100%
		Bajo	8	23%
		Medi	16	46%
Control	o	Alto	11	31%
		Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados de la tabla anterior, se observa que la gestión administrativa prevalece en un nivel bajo con un 40%, lo que indica que la empresa no gestiona de manera óptima sus recursos para cumplir con sus objetivos establecidos; asimismo, las dimensiones planeación, organización y dirección también prevalecen en un nivel bajo con 37%, 40% y 29%, lo que significa que no existe una adecuada planeación para que el trabajador realice sus actividades asignadas, no existe una buena organización, lo cual puede dificultar el tiempo de entrega de los productos y sobre todo que no existe una intervención oportuna ante la presencia de algún conflicto; sin embargo, la dimensión control se encuentra en un nivel medio con 46%, ya que sólo algunos colaboradores consideran que la empresa evalúa las responsabilidades y lleva un control de los servicios que presta.

Tabla 3

Análisis descriptivo de la productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022

Variable/Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Productividad	Bajo	16	46%
	Medio	9	26%
	Alto	10	29%
	Total	35	100%
Productividad individual	Bajo	14	40%
	Medio	8	23%
	Alto	13	37%
	Total	35	100%
Productividad grupal	Bajo	23	66%
	Medio	9	26%
	Alto	3	9%
	Total	35	100%
Productividad organizacional	Bajo	11	31%
	Medio	13	37%
	Alto	11	31%
	Total	35	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior muestra que la variable productividad tiene un nivel bajo con un 46%, lo que significa que la mayoría de los trabajadores no demuestran eficiencia en las funciones asignadas, lo cual es un resultado desfavorable y puede deberse a que la productividad individual y grupal prevalecieron en un nivel bajo con 40% y 66%, lo que significa que los trabajadores desarrollan sus actividades de manera desmotivada, no tienen el suficiente compromiso con las tareas asignadas, la empresa no desarrolla capacitaciones para fortalecer las habilidades del trabajador que le permitan tener un mejor desempeño laboral y no se fomenta

el trabajo en equipo; sin embargo, la productividad organizacional mostró un nivel medio con 37%, lo que indica que sólo algunos de los trabajadores consideran que no se fomentan las buenas relaciones interpersonales, lo que a su vez genera un ambiente laboral desfavorable.

Tabla 4

Relación entre gestión administrativa y productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022

		Productividad laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,903**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

Según los resultados de la tabla 1, se muestra que la gestión administrativa está significativamente relacionada con la productividad laboral, con un coeficiente de 0,903**, siendo esta una relación positiva alta y muy significativa con un $p=0,000$; este resultado permite hacer referencia que la productividad laboral se ve fortalecida en la medida que existe una buena gestión administrativa, es decir, al gestionar de forma óptima los recursos de la empresa, mejor será la productividad de la misma. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022.

Tabla 5

Relación entre gestión administrativa y productividad individual en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022

		Productividad individual
	Correlación de Pearson	,917**

Gestión	Sig. (bilateral)	,000
administrativa	N	35

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

Los resultados de la tabla 2 muestran que la gestión administrativa está significativamente relacionada con la productividad individual, con un equivalente de 0,917**, que es una relación positiva alta y significativa con un $p= 0,000$. Este resultado muestra que cuanto mejor es la gestión administrativa, mejor es la productividad individual. Por lo tanto, existe evidencia para aceptar la hipótesis específica H1: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad individual en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022.

Tabla 6

Relación entre gestión administrativa y productividad grupal en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022

		Productividad grupal
Gestión	Correlación de Pearson	,930**
administrativa	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

La tabla 3 muestra que la gestión administrativa está significativamente relacionada con la productividad grupal, con un coeficiente de 0,930**, que es una relación positiva alta y significativa con un p valor de 0,000. Estos resultados demuestran que la productividad grupal mejora al tener una buena gestión administrativa, es decir, permite fomentar la capacidad de trabajar en equipo para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, dicho resultado permite indicar que existe evidencia estadística para aceptar la hipótesis específica H2: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad grupal en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022.

Tabla 7

Relación entre gestión administrativa y productividad organizacional en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022

		Productividad organizacional
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	,837**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

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

Los resultados de la tabla 4 evidencian que la gestión administrativa está significativamente relacionada con la productividad organizacional, demostrando un equivalente de 0,837**, siendo una relación positiva alta y significativa con $p=0,000$. Este resultado significa que las acciones ejercidas en la gestión administrativa conllevan a mejorar la productividad organizacional. Por lo tanto se acepta la hipótesis específica H3: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad organizacional en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión administrativa y productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2021; según los resultados, se encontró que existe relación positiva alta entre la gestión administrativa y la productividad laboral, con un coeficiente altamente significativo ($r= 0.903^{**}$; $p<.05$), lo que significa que la productividad laboral se fortalece en la medida que exista una buena gestión administrativa, es decir, al gestionar óptimamente los recursos de la empresa, mejor será la productividad de la misma. Es así que de acuerdo a los antecedentes, López (2021) realizó su estudio con el objetivo de conocer la relación entre gestión administrativa y la productividad en la empresa N' Reps S.R.L., y concluyó que ambas variables se relacionan significativamente con un coeficiente de 0,911; asimismo, el autor Vega (2020) en su investigación realizada en una empresa de Trujillo también concluyó que estas variables se relacionan significativamente con un valor de 0,788 y un nivel de significancia de 0,000. Es así como podemos enfatizar que una óptima gestión administrativa es clave para mejorar la productividad, donde se puedan maximizar las tareas para cumplir con los objetivos establecidos y sobre todo contribuir al crecimiento y supervivencia de la organización; por ello, el autor Keeling (2018) define a la gestión administrativa como la herramienta que permite a la organización diagnosticar las políticas y procesos que se siguen para lograr los objetivos organizacionales, también involucra la estructura organizacional, la planeación, los recursos y los sistemas que ayudan a optimizar el crecimiento deseado de la organización.

Como primer objetivo específico, determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad individual en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2021, se obtuvo como resultado según la tabla 5 que existe una alta relación positiva con un coeficiente altamente significativo ($r= 0.917^{**}$; $p<.05$), concluyendo que a mejor gestión administrativa, mejor productividad individual; es decir, una adecuada gestión ayuda al trabajador a utilizar efectivamente su talento para enfrentar las circunstancias de su entorno y comprometerse a cumplir con sus

actividades asignadas. Es así como Paucar (2020), en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre gestión administrativa y la productividad individual en una organización de Ancash – Huaraz y concluyó que ambos factores poseen una relación significativa con un equivalente de 0,885 y una significancia menor a 0.05. Por lo tanto, al comparar ambos resultados y diferentes realidades problemáticas, podemos afirmar que los factores de productividad están sujetos a las acciones ejercidas en la gestión administrativa, ya que una organización que logra gestionar eficientemente sus recursos y actividades, permite que un trabajador se sienta preparado para enfrentar desafíos en beneficio de la organización. Es así como Flores y Treibich (2020), afirman que la productividad individual es la efectividad de cómo una persona utiliza su talento para hacer frente a las circunstancias de su entorno y se compromete a cumplir con una actividad determinada en beneficio de la organización.

En relación al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad grupal en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022, se obtuvo según los resultados de la tabla 6 que existe relación positiva alta con un equivalente altamente significativo ($r= 0.930^{**}$; $p<. 05$), lo que indica que la productividad grupal mejora al tener una buena gestión administrativa, es decir, permite fomentar la capacidad de trabajar en equipo para lograr los objetivos organizacionales, también ayuda a promover la cooperación entre los compañeros y los jefes de trabajo, la creatividad y sobre todo a gestionar que todos los trabajadores cuenten con los recursos necesarios para cumplir con sus funciones correspondientes, es decir, contar o disponer de los equipos o materiales necesarios para el desarrollo de cada tarea asignada.

Según los antecedentes, se tiene como coincidencia al estudio realizado por Fonseca (2021), quien tuvo como objetivo conocer la relación entre gestión administrativa y la productividad grupal en una empresa del sector textil de Tungurahua - Ecuador y de acuerdo a sus resultados concluyó que ambos factores están significativamente asociados, demostrando un valor de 0.000. En tal efecto, podemos analizar que a pesar de que ambos estudios tienen problemáticas diferentes, los resultados estadísticos son similares y esto se debe a que en cualquier organización, el trabajo en equipo, la cooperación y sobre todo la gestión

de los recursos para que el trabajador cumpla con las actividades asignadas en su puesto de trabajo son fundamentales para mostrar un buen rendimiento que se verá reflejado en la productividad grupal. Es así como Danska (2018), afirma que la productividad grupal es aquella que se relaciona con los recursos existentes o con los que cuenta el trabajador para realizar una determinada actividad, además también interfiere la opinión del equipo de trabajo, la cooperación y creatividad que tienen para resolver algún conflicto o actividad que favorezca a la organización.

Finalmente, en relación al tercer objetivo específico, determinar la relación entre gestión administrativa y productividad organizacional en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022, se obtuvo según los resultados de la tabla 7 que existe relación positiva alta con un coeficiente altamente significativo ($r= 0.837^{**}$; $p<.05$), lo cual indica que las acciones ejercidas en la gestión administrativa conducen a mejorar la productividad organizacional, es decir, cuando existe una buena gestión en la administración, se genera un buen ambiente de trabajo, se promueven valores alineados a los objetivos organizacionales y sobre todo un liderazgo para dirigir cada proceso organizacional, lo cual ayuda a fortalecer la productividad organizacional. Es así como en los antecedentes se cita al estudio de Lemos et al. (2021), quien tuvo como objetivo analizar la relación entre gestión administrativa y la productividad organizacional en una organización del sector agrícola en África y logró concluir que ambos elementos poseen una relación significativa con valor de 0.000. Dichos resultados permiten manifestar que una buena gestión administrativa que fomente el liderazgo, los valores y, sobre todo, un ambiente confortable o agradable permite mejorar la productividad organizacional; sin embargo, si el ambiente de trabajo no garantiza las comodidades necesarias, el trabajador no podrá generar resultados que favorezcan a la organización. Al respecto, Szabat y Puranam (2016) afirman que la productividad organizacional es aquella que involucra a la cultura, que se refiere a un conjunto de creencias y valores compartidos por diferentes personas y que se manifiestan en una organización; también está el liderazgo, que es la capacidad de una empresa para saber gestionar sus diferentes procesos; por último, el clima organizacional, que es el ambiente en el que los empleados trabajan para lograr objetivos comunes.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva alta y significativa entre gestión administrativa y productividad laboral en la Empresa Agua Poseidón, lo que significa que al gestionar de forma óptima los recursos de la empresa, mejor será la productividad de la misma.

2. Existe relación positiva alta y significativa entre gestión administrativa y productividad individual, lo que significa que una adecuada gestión ayuda al trabajador a utilizar efectivamente su talento para enfrentar las circunstancias de su entorno y comprometerse a cumplir con sus actividades asignadas.

3. Existe relación positiva alta y significativa entre gestión administrativa y productividad grupal, lo que indica que este tipo de productividad mejora al tener una buena gestión administrativa, ya que esto permite fomentar la capacidad de trabajar en equipo, ayuda a promover la cooperación y sobre todo la creatividad.

4. Existe relación positiva alta y significativa entre gestión administrativa y productividad organizacional, lo cual indica que las acciones ejercidas en la gestión administrativa conducen a mejorar la productividad organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la Empresa Agua Poseidón, monitorear o realizar un seguimiento constante a cada uno de los procedimientos y actividades que se realizan en la gestión administrativa, con el objetivo de identificar deficiencias y establecer acciones que favorezcan la productividad laboral y a través de ello se garantice el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos por la organización.

Al gerente de la empresa Agua Poseidón, realizar un diagnóstico sobre las necesidades de los trabajadores considerando sus capacidades, habilidades y especialmente su desempeño en términos de eficacia y eficiencia, con el objetivo de contribuir a la mejora de la productividad individual.

Al gerente de la empresa Agua Poseidón, promover la cooperación, el trabajo en equipo y la creatividad para impulsar los cambios y resolver eficazmente los conflictos que se generen en el ámbito laboral; además, deberá gestionar que todos los trabajadores cuenten con los recursos necesarios para cumplir con las funciones asignadas y sobre todo tomar en cuenta las opiniones o sugerencias dadas por el trabajador, ya que esto mejorará la productividad grupal.

Finalmente, se recomienda al gerente de la empresa Agua Poseidón desarrollar acciones basadas en el liderazgo gerencial o directivo, fomentar las buenas relaciones interpersonales, la comunicación interna y sobre todo mantener un buen clima laboral, ya que esto ayudará a mejorar la productividad organizacional.

REFERENCIAS

- Acuña, C. (2022). *Gestión administrativa de la empresa Produalipac S.A. de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de grado)*. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/>
- Asakura, E., Ademi, Z., Liew, D., & Zomer, E. (2021). Productivity burden of hypertension in Japan. *Official journal of the Japanese Society of Hypertension*, 1524–1533. doi:<https://doi.org/10.1038/s41440-021-00731-0>
- Bachenheimer. (2016). *Definición de términos: Administración de empresas*.
- Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista Conrado*, Vol. 15, 59-64.
- Batet, J. (2019). *Gestión administrativa*. España: Editex. Obtenido de https://www.academia.edu/38916947/Administracion_Una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz_
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, Vol. 14, 22-28. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bermúdez, R. (2017). Motivation within the administrative management of small enterprises. *Journal of Coastal Research*, Vol. 95, 398-405.
- Björnsdóttir, S. M. (28 de Junio de 2021). Productivity and the Acquisition of Gender. *Journal of Child Language*, V48, 1209-1234. doi:<https://doi.org/10.1017/S0305000920000732>
- Brossard, A. (2021). Procedimiento de análisis económico financiero para tomar decisiones en la gestión administrativa. *Ciencias Holguín*, Vol. 27, 11-22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181569023003>

- Brynjolfsson, E., Rock, D., & Syverson, C. (2019). Artificial intelligence and the modern productivity paradox. *The economics of artificial intelligence*, Vol. 23, 1-22.
- Caldas, M., Carrión, R., & Heras, A. (2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. España: Editex.
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria Investigación. *Investigación Valdizana*, Vol. 14, 188-197. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración. (Décima edición)*. México: McGrawHill .
- Chun, P., Cheng, W., Chiung, H., Chiung, H., Eddie, H. L., & Tsang, C. (2020). Administrative management of dental departments in hospitals in Taiwan: A field survey. *Journal of Dental Sciences*, Vol. 7, 359-366. Obtenido de <https://worldwidescience.org/>
- Da Costa, C., Medeiros, A., Pereira, K., Barbosa, F., Silva, A., Oliveira, C., & Maracaja, P. (2020). Administrative management in the process of vegetables certification in family agriculture. *Journal of Agroindustry Systems*, Vol. 3, 16-28. doi:<https://doi.org/10.18378/2018.v3i1.22>
- Damioli, G., Van Roy, V., & Vertesy, D. (2021). The impact of artificial intelligence on labor productivity. *Eurasian Bus Rev.* Vol.11, 1-25. doi:<https://doi.org/10.1007/s40821-020-00172-8>
- Danska, B. (2018). Determinants of total factor productivity in Visegrad Group nuts-2 regions. *Acta Oeconomica*, Vol. 68, 31-50. doi:<https://doi.org/10.1556/032.2018.68.1.2>
- Flores, K., & Treibich, R. (2020). Flores-Szwagrzak, K., & Treibich, R. (2020). Teamwork and individual productivity. *Management Science*, Vol. 66, 2523-2544. doi:<https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3305>

- Fonseca, S. (2021). *Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. (Tesis de Maestría)*. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v17i24.1828>
- Fontalvo, T., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial, Vol. 16*, 1-22.
- Guan, Q. (2021). Optimization of Administrative Efficiency and Educational Methods Based on Information Technology. *In 2021 2nd International Conference on Computers, Vol. 11*, 931-934.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Hudson, M., & Lebovitz, E. (2018). Measuring clinical productivity. *Anesthesiology Clinics, Vol. 36*, 143-160.
- Juez, J. (2020). *Productividad Extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor*. Madrid: Copyright.
- Karthik, D., & Rao, C. (2019). Influence of Human Parameters on Labor Productivity in the Construction Industry. *Human factors, Vol. 67*, 1086–1098. doi:<https://doi.org/10.1177/0018720819829944>
- Keeling, D. (2018). *¿Management in government*. España: Routledge.
- Kim, M., & Kong, H. (2020). The Effects of Apartment Inhabitants' Life Management and Administrative Management on Housing Satisfaction. *Journal of the Korea Safety Management & Science, Vol. 23*, 53-60. doi:<https://doi.org/10.12677/ASS.2019.83053>
- Lemos, R., Muralidharan, M., & Scur, D. (2021). Administrative management and School Productivity: Evidence from India. *Environmental Science and Pollution Research, Vol. 28*, 22-34.
- López, S. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Reys S.R.L., Lurín-2021. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>

- McPeak, B. (2019). *Gestión Del Tiempo: Aprende Cómo Aumentar Tu Productividad*. Bogotá: Cabel Cube.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Guillermo, J., & Rebolledo, D. (2015). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos*. Colombia: Universidad de La Sabana.
- Oliva, M., & Trauco, C. (2019). Determinación de parámetros fisicoquímicos y productividad en empresas de Molinopampa, Amazonas. *Revista de investigación*, Vol.2. Obtenido de <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/INDESADOS/article/view/401>
- Paucar, M. (2020). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. (Tesis de grado)*. Obtenido de Unversidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Peikun, P., Ma, E., & Xu, Z. (2021). Cloud Computing Image Recognition System Assists the Construction of the Internet of Things Model of Administrative Management Event Parameters. *Computational intelligence and neuroscience*, Vol. 22, 102-122. doi:<https://doi.org/10.1155/2021/8630256>
- Reeves, F., David, P., Buck, A., Mansfield, H., Cushman, R., Macmahon, A., & Witte, E. (2017). *Studies on Administrative Management in the Government of the United States*. España: US Government Printing Office.
- Reklau, M. (2020). *La Revolución de la Productividad: Controla tu tiempo y cumple tus objetivos*. Madrid: Maklau Publishing Limited.
- Ruiz, L., Santisteban, L., & Villanueva, J. (2020). El engagement y la productividad laboral de los funcionarios de la Municipalidad de Lagunas. *Revista Científica Horizonte Empresarial* . doi:<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1449>
- Sánchez, M., & Mariño, S. (2021). Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa. *Implementación de un repositorio para apoyo a la gestión administrativa*, Vol. 10, 2-22. doi:<https://doi.org/10.24215/18539912e130>

- Serkina, Y., & Logvinova, A. (2019). Administrative management of universities: background and consequences. *Amazonia Investiga*, Vol. 8, 673-683. Obtenido de <http://www.udla.edu.co/revistas/index>
- Szabat, T., & Puranam, K. (2016). *Organizational Productivity and Performance Measurements Using Predictive Modeling and Analytics*. España: IGI Global.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial Macro.
- Vásquez, A. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto - 2018*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34367>
- Vega, E. (2020). *La gestión administrativa y la productividad en el sector construcción de la Ciudad de Trujillo, 2020. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Zhang, Q., Ma, Y., & Yin, H. (2020). Environmental management and labor productivity: The moderating role of quality management. *Journal of environmental management*, Vol. 255, 1012-1022. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2019.109795>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Tabla 8

Operacionalización de gestión administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento
	Chiavenato (2019) indica que la gestión administrativa permite desarrollar la toma de decisiones y hacer efectivas la búsqueda de opciones de mejora para el desarrollo empresarial de una organización	Dentro de la gestión administrativa, para desarrollar sus dimensiones e indicadores se tomó la teoría de Chiavenato (2019), las cuales son: (1) Planeación con sus indicadores; misión, visión, valores y objetivos organizacionales. (2) Organización con sus indicadores; organigrama, políticas, comunicación y recursos humanos. (3) Dirección con sus indicadores;	Planeación	Misión Visión Valores Objetivos organizacionales	Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario

motivación, liderazgo y trabajo en equipo. (4)
Control con sus indicadores;
evaluaciones y control de calidad.

Gestión
administrativa

Organización	Organigrama Políticas Comunicación Recursos humanos
Dirección	Motivación Liderazgo Trabajo en equipo
Control	Evaluaciones Control de calidad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9*Operacionalización de productividad*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumento
	Reklau (2020) la define como una de las medidas para valorizar la eficiencia a través del trabajo y el capital para lograr generar un medio económico. Una elevada productividad involucra que se logre producir una mayor estimación económica con mínimas actividades y también un mínimo capital	Dentro de la productividad, para desarrollar sus dimensiones e indicadores se tomó en cuenta la teoría de López (2016) las cuales son: (1) productividad individual con sus indicadores; capacitación, competencias, satisfacción y compromiso. (2) Productividad grupal con sus indicadores; cohesión, conflicto y participación. (3)	Productividad individual	Capacitación Competencias Satisfacción	

Productividad organizacional con sus indicadores; cultura, liderazgo y clima organizacional.

Productividad	.	Productividad grupal	Compromiso	Técnica: encuesta
			Cohesión	
			Conflicto	
			Participación	Instrumento: cuestionario
			Cultura	
			Liderazgo	
		Productividad organizacional	Clima organizacional	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Apreciado colaborador, el siguiente cuestionario tiene como finalidad recolectar información para fines de la investigación "**Gestión Administrativa y Productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022**". El cuestionario es de calidad anónimo, por lo que rogamos que responda con la mayor sinceridad posible. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

DATOS ESPECÍFICOS

Sexo:

Edad:

Grado de instrucción:

Tiempo de servicio:

Total desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indiferente (3) Acuerdo (4) Total acuerdo (5)

PLANEACIÓN		1	2	3	4	5
1	La misión de la organización refleja lo que los colaboradores tienen que lograr.					
2	Los colaboradores tienen conocimiento de la visión institucional.					
3	La organización da a conocer sus objetivos que tiene que lograr los colaboradores.					
4	Los valores de la organización guían el accionar de los trabajadores.					
ORGANIZACIÓN						
5	El organigrama del área donde labora es actualizado periódicamente.					
6	La designación de los cargos está bien definida.					
7	La organización cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF).					
8	Es efectiva la comunicación entre compañeros y jefes de trabajo.					
9	Se realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades de la organización.					
DIRECCIÓN						
10	La organización motiva a los trabajadores para el logro de los objetivos.					

11	Los directivos demuestran sentido de autoridad y confianza hacia los trabajadores.					
12	En la organización se promueve el trabajo en equipo.					
CONTROL						
13	La organización verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
14	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
15	La organización realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.					
PRODUCTIVIDAD INDIVIDUAL						
16	La organización desarrolla capacitaciones para fortalecer el rendimiento del trabajador.					
17	Tiene los conocimientos necesarios para realizar sus tareas asignadas.					
18	Cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en su área de trabajo.					
19	Alcanzar los objetivos propuestos me llena de satisfacción.					
20	Estoy comprometido con mi trabajo y los objetivos de mi organización.					
PRODUCTIVIDAD GRUPAL						
21	Se toma en cuenta la opinión de los colaboradores.					
22	Se comenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					
23	Los conflictos son resueltos en términos que satisfacen a las partes involucradas.					
24	Promovemos y estimulamos la creatividad para solucionar los conflictos e impulsar cambios.					
PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL						
25	Cuenta con las herramientas necesarias para realizar correctamente su trabajo.					
26	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					

27	Las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes de trabajo son las adecuadas.					
28	Existe la colaboración entre compañeros de trabajo para solucionar cualquier problema.					

Anexo 3: Validez de los cuestionarios

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GESTION ADMINISTRATIVA

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Gestión Administrativa y Productividad en la empresa agua Poseidón, Chiclayo 2022”

1.2 Investigador (a) (es): Becerra Arevalo Marlin Yalita

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
Organización	Existe una organización lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					x
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					x

PROMEDIO DE VALORACIÓN

98

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicar el instrumento sin realizar modificaciones

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Betty Liliana Espinoza Bazán DNI 16621052

Grado académico: Maestro en Administración de Negocios. Centro de Trabajo: Universidad Particular de Chiclayo.

Firma: Fecha: 17 de mayo, de 2022

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
PRODUCTIVIDAD

Experto: Dr. (Mg) Betty Liliana Espinoza Bazán

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Universidad Particular de Chiclayo – Docente

Dirección: Fernando Belaunde 310 Las Palmeras Jaén

e-mail: bettyliliana37@hotmail.com Teléfono: 978065119

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				X
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				X
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			X	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				X
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				X
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				X
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				X
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicar el instrumento sin realizar modificaciones



Mag. Betty L. Espinoza Bazán
LIC. ADMINISTRACION
CLAD. N° 115

Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 16621052

Fecha: 17/05/2022

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
GESTION ADMINISTRATIVA**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Gestión Administrativa y Productividad en la empresa agua Poseidón, Chiclayo 2022”

1.2 Investigador (a) (es): Becerra Arevalo Marlin Yalita

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
Organización	Existe una organización lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					X
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN

98

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicar el instrumento sin realizar modificaciones.

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Rosmery Orfilia Guadalupe Malca. DNI: 46791691

Grado académico: Maestro en Administración de Negocios –MBA. Centro de Trabajo: Universidad Particular de Chiclayo.



 MBA. Lic. Rosmery O. Guadalupe Malca
 CLAD N° 23956

Firma: Fecha: 17 de mayo, de 2022


ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
PRODUCTIVIDAD

Experto: Dr. (Mg) Rosmery Orfilia Guadalupe Malca.
 Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Universidad Particular de Chiclayo – Administrativo.
 Dirección: Simon Bolivar N°1826- Centro de Jaén.
 e-mail: ros2705@gmail.com Teléfono: 978526272.

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				X
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				X
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			X	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				X
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				X
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				X
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				X
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X

Opinión de Aplicabilidad:
 Aplicar el instrumento sin realizar modificaciones.


 MBA. Lic. Rosmery O. Guadalupe Malca
 CLAD N° 23956

Nombre y firma del Experto Validador
 DNI N° 46791691
 Fecha: 17/05/2022.

ANEXO N°

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
PRODUCTIVIDAD

Experto: Dr. (Mg) Martha Elizabeth Delgado Ramos

Centro de Trabajo y cargo que ocupa: Renacer Asesores E.I.R.L. – Administrador

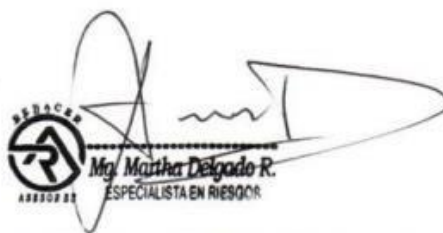
Dirección: Calle Iquitos N° 1106, Jaén

e-mail: maeli_del@hotmail.com Teléfono: 940530369

Nº	PREGUNTAS	DEFICIENTE 0-25	REGULAR 26-50	BUENA 51-75	MUY BUENA 76-100
01	¿El instrumento responde al título del proyecto de investigación?				X
02	¿El instrumento responde a los objetivos de investigación?				X
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?				X
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?			X	
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?				X
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?				X
07	¿Existe coherencia entre el ítem y el indicador?				X
08	¿Existe coherencia entre variables e ítems?				X
09	¿El número de ítems del instrumento es el adecuado?				X
10	¿Los ítems del instrumento recogen la información que se propone?				X

Opinión de Aplicabilidad:

Aplicar el instrumento sin realizar modificaciones



Nombre y firma del Experto Validador

DNI N° 40870373

Fecha: 17/05/2022

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
GESTION ADMINISTRATIVA**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

“Gestión Administrativa y Productividad en la empresa agua Poseidón, Chiclayo 2022”

1.2 Investigador (a) (es): Delgado Ramos Martha Elizabeth

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
Objetividad	Está expresado en conductas observables					X
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
Organización	Existe una organización lógica					X
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					X
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN

98

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicar el instrumento sin realizar modificaciones

4. Datos del Experto:

Nombre y apellidos: Martha Elizabeth Delgado Ramos DNI 40870373

Grado académico: Mg. Administración de Negocios. Centro de Trabajo: Renacer Asesores E.I.R.L.



Mg. Martha Delgado R.
ESPECIALISTA EN RIESGOS

Firma: Fecha: 17 de mayo, de 2022

Anexo 4. Prueba de normalidad de las variables

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,800	35	,000
Productividad laboral	,754	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 11

Confiabilidad de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,993	15

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12

Confiabilidad de la variable productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	13

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6. Autorización



Agua y Servicios y Derivados SAC
RUC: 20600438337
Mza. 5 Lote. 5 ~~0000~~ la Explanada
José Leonardo Ortiz

AUTORIZACIÓN

30 de agosto del 2021

Sr(a).
MARLIN YALITA BECERRA AREVALO
Estudiante de la carrera de administración
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Asunto: Aceptación de permiso

Le saludo cordialmente para informarle que se le ha brindado el permiso a la Sra. Marlin Yalita Becerra Arévalo con DNI N° 76532133, estudiante de la carrera de Administración de la Universidad César Vallejo a realizar su investigación titulada: "Gestión Administrativa y Productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022", esperando sea de uso académico.

Atentamente,

Sandra Marisol Ojeda Alcántara
Gerente General



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Productividad en la Empresa Agua Poseidón, Chiclayo 2022", cuyo autor es BECERRA AREVALO MARLIN YALITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 05 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ RIVAS PATRICIA IVONNE DNI: 40663704 ORCID: 0000-0003-4993-6021	Firmado electrónicamente por: CRIVASPI el 12-07- 2022 10:27:21

Código documento Trilce: TRI - 0321297