



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA COORDINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA  
PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA HK CONSULTNG, SURCO, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

**AGUIRRE MUNGUI ANIBAL**

**ASESORA:**

**MG. ROSALES DOMINGUEZ EDIHT GEOBANA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES**

**LIMA – PERÚ**

**2018**

PÁGINA DEL JURADO

.....  
DR. DIAZ SAUCEDO, ANTONIO  
PRESIDENTE

.....  
DRA. MAIRENA FOX PETRONILA L.

SECRETARIO

.....  
MG. ROSALES DOMÍNGUEZ, EDIHT G.

VOCAL

#### Dedicatoria

Agradezco a Dios por darme a las personas que son los pilares de cada esfuerzo que hago y/o realizo a los cuales dedico esta humilde investigación que son mis padres, Pascual Aguirre Palacios Y Rosa Munguia Saturno. Así como también mis hermanos Bryan Aguirre Munguia porque siempre me acompaña y Miguel Aguirre Munguia que llego en un momento en la cual nada tenía sentido. No quiero dejar de lado a mi prima Kelly rojas Aguirre que con su carácter fuerte me convenció a estudiar la carrera de adm inistración.

### Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios que protege y guía mi camino, también a mis padres por enseñarme a no darme por vencido ante las adversidades, como también a Bryan Aguirre Munguia por acompañarme y protegerme desde el cielo el cual se convirtió en mi ángel que me cuida y protege.

A mi profesora Edith, Rosales Domínguez que con su paciencia habilidad de asesoramiento pudo transmitir sus conocimientos a mí y compañeros, para realización de la tesis.

A mis amigos Katy Aramburú e Israel Arela por estar en las buenas y malas durante estos 5 años que tuve la dicha de conocerlo s.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Aguirre Munguia Anibal con DNI N° 72958350, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, Julio del 2018

---

Aguirre Munguia Anibal  
72958350

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “LA COORDINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA HK CONSULTING, SURCO, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Aguirre Munguia Anibal

## **INDICE**

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
INTRODUCCION	1
Realidad Problemática.	1
1.2. Trabajos Previos.	2
1.2.2. Nacionales	4
1.3. Teorías relacionadas al tema.	5
1.3.2. Productividad.	9
1.4. Formulación del problema	13
1.4.1. Problemas específicos	13
1.5. Justificación del estudio	13
1.6. Hipótesis	13
1.7. Objetivos	14
II. MÉTODO	15
2.1. Diseño de investigación	15
2.1.1. Enfoque	15
2.1.2. Nivel	15
2.1.4. Tipo	15
2.2 Variables Operacionales :	16
VARIABLE	
DEFINICION CONCEPTUAL	
DIMENSIONES	
DEFINICION OPERACIONAL	
INDICADORES	
ESCALA DE MEDICION	
LA COORDINACION LABORAL	
2.3 Población y muestra	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19

2.4.2 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	21
<b>2.5. Método de Análisis de datos:</b>	22
<b>III. RESULTADOS</b>	24
Tabla N°12	29
IV. DISCUSION .	
V. CONCLUSIONES	33
VI RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS	35
Anexo	38

## **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la coordinación laboral y la productividad en la empresa HK Consulting surco, 2018, se tuvo una población y muestra de 33 docentes, los datos se obtuvieron utilizando la técnica de encuesta a través de un cuestionario tipo Likert de 20 preguntas, se procesaron los datos mediante el uso del programa SPSS 20, para el análisis se emplearon las estadísticas descriptiva e inferencial; lográndose como resultado que existe correlación positiva considerable ( $R = 0,478$ ) de la variables ,la coordinación laboral y productividad.

**PALABRAS CLAVE:** Coordinación laboral, productividad.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the relationship between labor coordination and productivity in the company HK Consulting furrow, 2018, there was a population and sample of 33 teachers, the data was obtained using the survey technique through a Likert-type questionnaire of 20 questions, the data was processed through the use of the SPSS 20 program, for the analysis the descriptive and inferential statistics were used; achieving as a result that there is considerable positive correlation ( $R = 0.478$ ) of the variables, labor coordination and productivity.

**KEYWORDS:** Laboral coordination, productiv ita.

## INTRODUCCION

### **Realidad Problemática.**

Si bien cada área especializada avanza día a día con las modificaciones o consultas que no se entendieron en entregas anteriores, la comunicación si bien es clara y precisa durante días en donde solo es manejar las preguntas u observaciones a los expedientes técnicos. Dirigir a los colaboradores bajo un enfoque de cumplimiento bajo sus habilidades de cada área especializada es para aprovechar la capacidad a la hora de la verdad en el área de producción.

La productividad laboral es un tema netamente económico que está desarrollado para ser medido mediante indicadores o fórmulas; pero ello limita a los directivos de conocer únicamente un resultado cuantitativo. Cada profesión requiere una necesidad de medición diferente puesto que se trabajan con elementos y recursos diferentes.

En muchos países existe el gran debate sobre las competencias del profesional docente, pues no es para menos ya que estamos hablando de personas que intervienen en el proceso de crecimiento y aprendizaje del alumno. Dando un vistazo a países de primer mundo, en este caso España, y miembros de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) donde se supone que temas como la educación no deberían ser un problema; Alonso (2015) comparte que un 64.5% de profesores se encuentran enseñando asignaturas para las cuales no están preparados. Además se puede notar que la preparación del profesional docente, en muchos casos, no está a la par con el contexto actual de los estudiantes.

Nuestro país, que pertenece al grupo de los subdesarrollados, no es difícil observar con el problema de educación y los profesionales que se desempeñan en áreas diferentes de un trabajo. Así también existe mucha polémica al momento de evaluar o calificar.

Las habilidades de los profesionales de la empresa HK Consulting se valoran según la experiencia acumulada de cada uno de ellos. Estas habilidades son muy importantes ya que puede cubrir otra área del cual no sea su rama pero si conoce el tema y de cómo diseñarlo o acabarlo en el mejor de los casos. Entonces es posible decir que la presente investigación se considero prudente analizar temas de coordinación en la productividad en una empresa de

consultoría donde la situación actual del escenario se partirá de las preguntas ¿como es? , y ¿Cómo debe ser?

## **1.2. Trabajos Previos.**

### **1.2.1. Internacionales**

Moronta (2011). Propuesta de un manual de inducción a la coordinación de recursos humanos de la empresa mayor AEXTREMA C.A para los nuevos empleados a ingresar a la organización. Tesis para obtener el Título de Técnico Superior Universitario en la carrera Organización Empresarial en la Universidad Simón Bolívar, Caracas – Venezuela. La empresa tiene como uno de sus problemas la desmotivación del personal , lo cual esto afecta el desempeño laboral de ellos, también cabe decir que, cuando hay un nuevo personal en la empresa no llevan o no aplican una inducción necesaria, por ende este personal no tiene idea del funcionamiento de empresa. ¿La creación de un manual de idealización al personal nuevo en la empresa Mayor AExtrema mejoraría el desempeño operativo?, como objetivo tiene proponer el manual de idealización para los colaboradores nuevos. Una vez ya realizado el manual de idealización tendremos como resultado y conclusión que la empresa crecerá en todos sus ámbitos mientras exista una buena comunicación entre todos las áreas y primordialmente entre el jefe y colaborador; y se implanten políticas en el área de talento humano que ayuden al personal y también a la empresa con su objetivos y metas. Así también la empresa tendrá que implementar un clima interno favorable, en el que deben comprometerse y motivarlos a desempeñar nuevas habilidades, como también elogien la creatividad e innovación de modernos razonamientos. Lo ideal sería establecer una cultura organizacional que reconozca al personal por sus labores bien hechas, promueva actividades grupales para conseguir motivación e integración de sus empleados y logre alinear su recurso humano con los objetivos de la organización. Mejorar la capacidad del personal implementando sistemas de adiestramiento que le permita a la organización dar respuesta a la demanda de clientes, ya que la empresa requiere de nuevos conocimientos y nuevas soluciones de parte de los empleados a la organización.

Fuentes (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad” Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de

Quetzaltenango. Tesis para obtener el Título de Psicóloga Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. En la entidad se observó a los colaboradores para poder identificar algún problema, una vez realizada la primera etapa que es la observación pasamos a plantear el problema de la entidad a investigar, teniendo como pregunta ¿los trabajadores del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango se sienten satisfechos con su trabajo?, teniendo como objetivo el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de organización judicial en la ciudad de Quetzaltenango. Después de haber realizado los estudios necesarios conjuntamente con las evaluaciones correspondiente se puede decir que: La evaluación que se puso en práctica mediante los jefes inmediatos, los colaboradores de la delegación son productivos y se consideran complacidos, porque el entorno de su trabajo es grato y el Organismo Judicial les brinda las herramientas, como también la infraestructura apropiada para poder realizar sus empleos de la mejor manera, cabe decir que les brinda los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a cada uno de los colaboradores y por ser parte de la institución tienen beneficios extras. Se finaliza afirmando que los colaboradores de la Delegación poseen alta satisfacción laboral, pero, es necesario que exista una comunicación asertiva y armoniosa entre las áreas distintas que conforman la delegación de talento humano.

Hernández (2011). Procedimiento para la coordinación de especialidades en proyectos con plataforma BIM. Tesis para optar el título de Ingeniero Civil en la Universidad de Chile-Chile: En toda organización hay problemas, pero, después de observar los proyectos de AOA, entendimos la falta de coordinación en el transcurso de una obra, por ello en esta investigación como objetivo tendremos que analizar y aplicar el funcionamiento metodológico VDC/BIM, en uno de los proyectos de construcción basándose en la coordinación. No solo basta con implantar y aplicar la metodología, sino también comprobar que la metodología sea la idónea para así obtener información que verídica, en toda organización debe de haber o debe ser necesario tener las herramientas, equipos para el buen funcionamiento y cumplimiento del trabajo. Concluyendo que se realizó la implementación de coordinación entre las especialidades en uno de los proyectos de construcción obteniendo resultados como: las especialidades presentan problemas en los proyectos de arquitectura como también en el área de cálculo estructural lo cual alargan el tiempo de trabajo afectando al área operativa. La

importancia de la coordinación entre las especialidades o áreas es fundamental, ya que si se logra trabajar con una comunicación entendible, el funcionamiento de la organización tiene como logros terminar el trabajo a tiempo o en otros casos días antes.

### 1.2.2. Nacionales

AYALA (2011). La infernal nota en el término de producción del diario La Industria incide en el bajo rendimiento del personal. Tesis para optar el grado Bachiller, Universidad Cesar Vallejo. La Libertad. Identifico como problema la mala comunicación entre los colaboradores, por ello esto conducía a la baja producción así también con una mala calidad de producto, uno de los objetivos de esta investigación que tiene, es proponer una capacitación de clima laboral profundizándose en la comunicación laboral. Después de implantar el objetivo principal se concluyó que: La empresa ha tratado el tema de la comunicación con sus empleados, pero no con la importancia que esta se merece, incidiendo en el bajo rendimiento laboral del personal, lo cual ha permitido una baja productividad y un producto de mala calidad. El simple hecho de elevar el nivel de comunicación intra organizacional, incide directamente sobre el rendimiento de los empleados, sobre los resultados de los proyectos que se desarrollen y sobre la productividad general de la empresa

BUSTAMANTE (2011). La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Concluyo que: La insuficiencia de brindar mas prioridad a las comunicaciones internas en las organizaciones educativas ya que la influencia que abarca a la cultura, clima organizacional y asi como también al nivel de compromiso con los objetivos de la institución. Esta investigación abre perspectivas para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Ramírez (2016). Estudio de factores de productividad enfocado en la mejora de la productividad en obras de edificación. Tesis para optar el grado de Ingeniero Civil: Pontificia

Universidad Católica del Perú. Concluye que Los Estudios de Factores requieren gran información de detalle y un registro detallado y confiable de la productividad. Por esta razón, es necesario verificar y optimizar los procesos de toma de datos para generar estos registros. Si bien se ha explicado que los tareas son una fuente de información confiable para la cuantificación de mano de obra, es necesario revisar el procesamiento de la información contenida en estos reportes para validar la correcta toma de datos. Caso contrario, los valores obtenidos en el Estudio serán viciados y generarán previsiones de productividad erradas. Es decir, generarán fallas en futuros presupuestos.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Teorías y/o definiciones de Coordinación**

Para cada trabajo a realizar ya sea de escuela, universidad o en una empresa, siempre hay una conversación previa (coordinación) a empezar con el funcionamiento de dichas labores.

Aragón (2011) La coordinación es un complemento, incluso un contrapeso, para la división del trabajo y la especialización laboral. La especialización suele separa a las personas en las organizaciones, porque los trabajos son, por definición, un grupo de actividades particulares e identificables. La coordinación entraña volver a reunir a la gente con el propósito de asegurar que las relaciones de trabajo entre personas que desempeñan labores diferentes, pero relacionadas, pueden contribuir a las metas organizacionales. Irónicamente, cuanto más requiere una organización que exista una coordinación eficiente, tanto más difícil le resulta conseguirla. Esto suele ocurrir cuando las tareas son muy especializadas.

Aragón (2011) explica que: La coordinación se constituye a manera de uno de los propósitos principales, la ejecución de las responsabilidades de una empresa contenida (...), intenta demostrar que las responsabilidades de una empresa en materia protectora, no son solo atribuibles a la empresa y a sus centros de trabajo. La coordinación se establece como uno de los objetivos fundamentales, el cumplimiento de las obligaciones empresariales contenidas (...), pretende aclarar que las obligaciones empresariales en materia preventiva, no son sólo atribuibles a las empresas y a sus centros de trabajo. (...).Establece también la obligación de coordinar las distintas tareas desarrolladas por las empresas, especialmente a la hora de realizar actividades con riesgos graves. Las empresas están obligadas a comunicar la actividad

a las demás empresas para evitar que se realicen varias actividades peligrosas a la vez y que la actividad de una pueda suponer aumentar el riesgo de la otra y viceversa.

Los objetivos fundamentales que establecen el cumplimiento y/o obligaciones de la empresa vienen de una coordinación previa entre los trabajadores, así mismo en la coordinación hay opiniones de los que lideran un grupo o también de todos los que integran aquella reunión y como resultado llegan en acuerdo en común lo cual ayudara a tener un buen clima laboral.

Narváez (2010) propone que: Coordinar es establecer la armonía entre todos los actos de una empresa, de manera de facilitar su funcionamiento y procurar el éxito; es sincronizar los recursos y las acciones en las proporciones adecuadas, con el objetivo de subordinar los medios a los fines. La herramienta fundamental para el logro de un buen nivel de coordinación es la conferencia de los jefes de servicio (p.55).

La armonía en una empresa depende la coordinación previa, ello facilita el funcionamiento y encamina al éxito de la empresa, también coordinar es sincronizar todas las áreas de empresa teniendo acciones apropiadas y apoyos mutuos entre ellas. Un buen nivel coordinación es la relación ética entre jefe y colaborador.

Hernández (2009) dice que: Las organizaciones necesitan adoptar mecanismos de coordinación para así lograr que todos los miembros implicados adopten decisiones similares o simplemente decisiones coherentes, para el logro de las finalidades establecidas. (...), La coordinación es el elemento enlace que permite evaluar la correcta aplicación de la organización, el mando, el control y la planificación, por lo que constituye así un elemento de equilibrio de toda empresa. A través de la coordinación se logra la unidad, oportunidad, armonía y rapidez en el logro de los objetivos establecidos. La coordinación es un aspecto que debe lograr toda organización y no debe dejarse que sea de forma espontánea, de esto dependerá que la organización se convierta en un sistema eficiente. (p.46)

Toda organización necesita o tiene que adoptar sistemas de coordinación, lo cual tiene como objetivo lograr que los miembros involucrados acojan decisiones similares o coherentes. Así logrando las finalidades establecidas. No hay que olvidar que toda coordinación tiene que tener un control, el encargado de esta tarea tendrá que ver que todo se esté cumpliendo.

Roque (2010): La primera noción sobre coordinación administrativa proviene del concepto mismo material y formal, del fenómeno administración pública. En el abunda principalmente acerca de la naturaleza jurídica. Es decir, la organización descentralizada se funda en el vínculo jurídico para provocar unidad y coherencia en la acción y ejecución de la actividad. (p.2)

La coordinación en la administración provoca unidad y coherencia en la acción, a la hora que se ejecute los trabajos designados que hay en una empresa.

Hernández (2003) no dice que: La administración tiene como misión el uso racional de los recursos con los que cuenta la organización o grupo humano. Por ende, su función principal es la coordinación de dichos recursos, de forma tal que se logre una sinergia y una relación de productividad en donde no se sacrifique la calidad del producto o servicio que se ofrece a la sociedad.

El uso racional de los recursos de una empresa es la función de la administración, teniendo a la coordinación como función principal en dichos recursos.

Person (2010)

La coordinación es un complemento, incluso un contrapeso, para la división del trabajo y la especialización laboral. La especialización suele separa a las personas en las organizaciones, porque los trabajos son, por definición, un grupo de actividades particulares e identificables. La coordinación entraña volver a reunir a la gente con el propósito de asegurar que las relaciones de trabajo entre personas que desempeñan labores diferentes, pero relacionadas, pueden contribuir a las metas organizacionales. Irónicamente, cuanto más requiere una organización que exista una coordinación eficiente, tanto más difícil le resulta conseguirla. Esto suele ocurrir cuando las tareas son muy especializadas. (p.75)

La división de trabajo es parte de la coordinación, cada área suele separar a los colaboradores en una empresa. Lo que coordinación hace en una empresa es la unión de grupo o mejor dicho

la unión de los colaboradores de la empresa teniendo como objetivo una meta en común que es el éxito de la empresa.

Wilburg (2010)

La coordinación como (...) el proceso integrador por medio del cual se ajustan las partes entre ellas, de suerte que funcionen armónicamente y sin fricciones y duplicaciones y donde cada sector o individuo de su máxima contribución a ese todo, a fin de satisfacer los objetivos sociales de la empresa en particular. (P. 55)

No siempre la coordinación tiene resultados positivos, puede haber casos en donde la coordinación previa genere un resultado adverso a lo que uno puede imaginarse.

## **b) Teorías de la Coordinación**

Los seis mecanismos básicos de coordinación

Mintzberg,(2012)“Es natural que toda actividad que pretenda contar con cierta organización requiera de la división del trabajo y coordinación de las diversas funciones, por lo cual, la estructura organizacional puede ser concebida como la división de tareas y la coordinación de las mismas” (p. 82)

- Adaptación mutua, coordina mediante la comunicación informal, funciona bajo condiciones difíciles, el éxito de la empresa depende de la adaptación de los especialistas entre sí.
- Supervisión directa, surge cuando un grupo requiere trabajar en equipo y una persona se hace responsable de los demás y para lograrlo gira instrucciones y controla sus funciones.
- Normalización del trabajo o de los procesos, se refiere a la programación del contenido, a la especialización y a los procedimientos a seguir.
- Normalización de los resultados u outputs, se especifican los resultados no las funciones.

- Normalización de las habilidades, se estandariza al trabajador y no a los resultados o al trabajo. El trabajador obtiene habilidades, destrezas y conocimientos fuera de la empresa, para después aplicarlas en la misma.
- Normalización de las reglas, los integrantes de la empresa comparten creencias comunes, por lo que logran coordinarse

Castillo (2006). Estos mecanismos se pueden encontrar aún en las empresas más pequeñas y aunque existen todos ellos, uno es el predominante, sin embargo es necesario conjugar el diseño organizacional con los nueve factores fundamentales de la división del trabajo y la coordinación: especialización, formalización del conocimiento, capacitación, creencias, espacio de control, sistemas de planeación y control, descentralización vertical y horizontal y los dispositivos de enlace, entre los que se encuentran posiciones de enlace, grupos de trabajo, estructura matriz y administradores integradores. Para todo lo anterior hay que tener en cuenta la edad y tamaño de la empresa, la tecnología que utiliza, el medio ambiente y el poder”. (p. 96)

### **1.3.2. Productividad.**

#### **a) Definiciones**

Gonzales, Carro (2009)

“La productividad implica la mejora del proceso productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos)” (p.1)

Toda mejora del proceso productivo es parte de la productividad, lo cual designa y compara las cantidades de los recursos usados para producir. En fin la productividad es un índice que tiene relación a lo producido y el control del recurso utilizado para obtenerlos.

Dreyfuss (2009).

“La productividad es el proceso de producir más bienes y servicios de aceptable calidad sin aumentar el costo de producción. Se mide en producción de unidades por horas hombres trabajados. La productividad aumenta cuando un empleado utiliza su tiempo más eficientemente, cuando mejora sus métodos y procedimientos, y utiliza mejores herramientas y equipo. No quiere decir trabajar más duro; significa utilizar la mente más eficientemente” (p. 3)

La calidad del producto es medido mediante los recursos usados de un proceso eficiente. Cuando en una empresa se mejora los métodos y procedimientos, tendremos un resultado que nos indica que tan favorable es la implementación de los nuevos métodos o procedimientos.

Céspedes, Ramírez (2016)

“La productividad es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada “productividad laboral”. Según esta definición, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto. Cuando la economía es más compleja y tiene más factores de producción (como el capital y el trabajo), se utiliza un indicador más complejo conocido como la productividad total de factores (PTF), término que resume la capacidad (o eficiencia) que tienen estos dos factores de producir bienes y servicios de manera combinada.” (p.13)

La eficiencia en la empresa puede entenderse como la cantidad de productos que generan los colaboradores también llamada productividad laboral. El colaborador que genere más productividad tendrá más ingresos, lo cual esto depende de la empresa, ya que en algunas empresas hay un número estándar a producir a diario.

David (2011) “La productividad no es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables. La productividad es la relación entre cierta producción y ciertos insumos” (p. 4)

En el citado líneas arriba, nos da entender que la producción es una medida de lo bueno que se han combinado y utilizado los recursos. Con ello tenemos que descartar que la producción es una medida del número que se ha fabricado.

Según Alfonso (2013)

“El ser productivo no es solamente hacer bien las cosas, requiere identificarse con las tareas que realicen. Si bien es cierto que el factor humano es la causa generadora de la productividad, la causa verdadera y última de la productividad es la motivación, la actitud, el compromiso y la filosofía de vida, que apoyada por instrumentos puede lograr resultados positivos”. (p. 65)

El identificarse con la tareas también viene a ser productivo, para obtener una producción positiva tiene que haber motivación, lo cual genera actitud y compromiso de los colaboradores de una empresa y teniendo como resultado los logros de cada meta trazada de la empresa en un cierto tiempo.

Núñez (2007), El concepto de productividad “ha evolucionado a través del tiempo y en la actualidad son diversas las definiciones que se ofrecen sobre la misma, así mismo de los factores que la conforman, sin embargo hay ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: la producción, el hombre y el dinero. La producción, porque en definitiva a través de esta se procura interpretar la efectividad y eficiencia de un determinado proceso de trabajo en lograr productos o servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad, en el que necesariamente intervienen siempre los medios de producción, los cuales están constituidos por los más diversos objetos de trabajo que deben ser transformados y los medios de trabajo que deben ser accionados. El hombre, porque es quien pone aquellos objetos y medios de trabajo en relación directa para dar lugar al proceso de trabajo; y el dinero, ya que es un medio que permite justipreciar el esfuerzo realizado por el hombre y su organización en relación con la producción y sus productos o servicios y su impacto en el entorno. Entre los factores a medir en productividad están: la eficiencia, la efectividad, la eficacia, y la relevancia. Uno de los métodos más novedosos que se conoce para la medición de la productividad, específicamente para medir eficiencia, es el modelo de frontera llamado Análisis Envolvente de Datos (DEA).”

Durante el tiempo, la productividad es la efectividad y eficiencia de un proceso de trabajo en lograr obtener productos o servicios que cubran las necesidades de la sociedad. Los factores que miden la productividad son la eficacia y la relevancia. Los factores mencionados generan que el colaborador esté capacitado para cierto trabajo donde pueda desempeñarse sin ningún problema.

b) Teorías de la Productividad

### **Productividad por el Personal**

Las empresas excelentes tienen una filosofía muy arraigada que dice: respetemos al individuo; convirtamos a las personas en ganadoras; permitamos que descuelen; tratemos a las personas como adultos.

Este aspecto, sui-generis, a pesar que no podemos medirlo directamente en cifras, ni controlarlo estadísticamente, tiene una vital importancia en el desarrollo y obtención de buenos resultados en la productividad empresarial y al nivel de toda la nación.

Cuando expresamos “productividad por el personal” no nos referimos sólo al tratamiento, características, enfoque u otro aspecto concerniente a ejecutivos, profesionales y dirigentes, sino a todos los empleados de una organización, porque es el conjunto de éstos y su trabajo cohesionado y entusiasta el que puede llevar adelante la obtención de buenos resultados y no un grupo de cualquier categoría por importante que ésta sea o por inteligentes y capaces que nos

### **Productividad del trabajo**

Es la efectividad de la actividad racional del individuo, en la esfera de la producción material.

La productividad se mide por la cantidad de productos elaborados por unidad de tiempo de trabajo, de acuerdo con los niveles medios de habilidad e intensidad del trabajo.

P. Drucker, en Management: Tasks, Responsibilities, Practices. Plantea tres desafíos en los cuales debe centrarse la administración de la empresa, dos de ellos se relacionan con la productividad

” El primero es el desafío de incrementar la productividad de la manera más exigente” y” El tercer desafío de la administración es medir y aumentar la productividad del trabajo del conocimiento”. Arezcan sus miembros.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cómo se relaciona la coordinación con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco, 2018?

##### 1.4.1. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el trabajo con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco, 2018?

¿Cómo se relacionan las áreas especializadas con el tiempo de productividad en la empresa de HK Consulting, Surco, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La investigación se justifica teóricamente, porque se basará en teorías de especialistas en coordinación dentro y fuera de empresa, así mismo acerca de la productividad basados a través de libros, internet entre otras fuentes de información los cuales servirá para futuras investigaciones por el motivo que esta investigación será ajustada a la realidad.

La investigación se justifica de vista metodológica ya que se va a basar en técnicas como la observación directa, la encuesta y un instrumento como el cuestionario que se validará y procesará estadísticamente.

La investigación es importante porque beneficiará a los colaboradores de la empresa de todas las áreas, obteniendo un producto de calidad. Lo cual logrará más ingresos con respecto a su sector económico. Así también brindando más oportunidad de empleo para más personas.

#### **1.6. Hipótesis**

##### **1.6.1. Hipótesis general**

- La coordinación laboral se relaciona significativamente con la productividad en la empresa HK Consulting, surco 2018

### **1.6.2. Hipótesis específico**

- El trabajo se relaciona significativamente con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco 2018
- Las áreas especializadas se relacionan específicamente con el tiempo de productividad en la empresa HK Consulting, Surco 2018

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General**

Determinar la relación de la coordinación con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco, 2018

### **1.7.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación del trabajo con la calidad de producto en la empresa HK Consulting, Surco, 2018
- Determinar la relación de las áreas especializadas con el tiempo de productividad de HK Consulting, Surco, 2018

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

#### 2.1.1. Enfoque

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo. Para realizar el análisis de los datos recolectados se transformaron a una escala ordinal, los cuales se representaron por números del 1 al 5. Hernández, Fernández y Baptista (2010) especifican que el enfoque cuantitativo de una investigación utiliza la recopilación de datos numéricos para probar hipótesis, con ayuda del análisis estadístico establece patrones de comportamiento y prueba las teorías que sustentan la investigación.

#### 2.1.2 Nivel

La investigación tuvo un nivel descriptivo – correlacional. Es por ello que cada variable en estudio fue subdividida en dimensiones e indicadores para analizar al detalle su comportamiento en la organización. Asimismo, se analizó el nivel de asociación de las variables competencias profesionales y productividad laboral. Hernández, et al. (2010) explican que la investigación descriptiva pretende detallar características, propiedades y rasgos importantes del problema a investigar. Del mismo modo, Bernal (2010) especifica que la correlación analiza asociaciones de variables donde un cambio en un factor será simultáneo en el otro.

#### 2.1.3 Diseño

La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal. Es por ello que los elementos analizados en el estudio (docentes del Centro Educativo Particular Jesús Amigo) no fueron informados sobre el día de aplicación del instrumento, siendo una sola vez en lo que duró la investigación, ni recibieron detalles de cómo idealmente deberían ser sus respuestas. Hernández, et al. (2010) comparten que la investigación no experimental se realiza sin la manipulación de las variables y sólo se observa el comportamiento natural para analizarlos posteriormente. En ese mismo sentido, Bernal (2010) 13 especifica que en las investigaciones de corte transversal se obtiene información del objeto en estudio una sola vez en un momento dado.

#### 2.1.4 Tipo

La investigación se realizó bajo parámetros del tipo aplicada. Es por ello que al obtener

las conclusiones del estudio, se trabajó en una propuesta de recomendaciones para mejorar las situaciones desfavorables en la institución. Hernández, et al. (2010) explican que la investigación científica tipo aplicada tiene como propósito utilizar conocimientos o teorías establecidas para obtener resultados en la práctica; en este caso obtener resultados o impactar favorablemente en el recurso humano de la organización.

## **2.2 Variables Operacionales:**

### **a) La coordinación**

Según Aragón (2011)

“La coordinación es un complemento, incluso un contrapeso, para la división del trabajo y la especialización laboral. La especialización suele separar a las personas en las organizaciones, porque los trabajos son, por definición, un grupo de actividades particulares e identificables. La coordinación entraña volver a reunir a la gente con el propósito de asegurar que las relaciones de trabajo entre personas que desempeñan labores diferentes, pero relacionadas, pueden contribuir a las metas organizacionales. Irónicamente, cuanto más requiere una organización que exista una coordinación eficiente, tanto más difícil le resulta conseguirla. Esto suele ocurrir cuando las tareas son muy especializadas.”(p. 35)

### **b) La productividad**

Para Dreyfuss (2009)

“La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad, sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, máquinas de los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos (p.40)

### Matriz De Operalización De Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICION	
coordinacion laboral	<p>Para Aragón (2011) La coordinación es un complemento, incluso un contrapeso, para la división del trabajo y la especialización laboral. La especialización suele separa a las personas en las organizaciones, porque los trabajos son, por definición, un grupo de actividades particulares e identificables. La coordinación entraña volver a reunir a la gente con el propósito de asegurar que las relaciones de trabajo entre personas que desempeñan labores diferentes, pero relacionadas, pueden contribuir a las metas organizacionales. Irónicamente, cuanto más requiere una organización que exista una coordinación eficiente, tanto más difícil le resulta conseguirla. Esto suele ocurrir cuando</p>	trabajo	la coordinación laboral es el trabajo previa una reunión del personal de todas las áreas especializadas.	Clima control desempeño	ítem 1	ordinal	
							ítem 2
							ítem3
		Reunión			División ideas consideración empatía		ítem4
							ítem5
							ítem6
							ítem7
							ítem8
							ítem9
					Áreas especializadas		Entregas completa. Entrega a tiempo. Documentos sin problemas

	las tareas son muy especializadas.(p. 33)					
Productividad	Para Dreyfuss (2009) La relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad, sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, máquinas de los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos (p.40)	cantidad	la productividad se mide de acuerdo a la cantidad teniendo un tiempo concluyendo en terminar con una determinada calidad de producto	El número de producto. El número de personal. La cantidad de materiales	item11	ordinal
		Tiempo		Entrega a tiempo. Verificación anticipada. Horas de trabajo.	item13	
					item14	
					item15	
					item16	
					item17	
					item18	
					item19	
		Calidad del producto	Sin observaciones. Medios pago	item20		

## **2.3 Población y muestra**

### **2.3.1 Población:**

La población para el presente estudio fueron 32 docentes de los niveles: inicial, primaria y secundaria ; pertenecientes al Centro Educativo Particular Jesús Amigo. Hernández, et al. (2010) detallan que la población o universo es un conjunto de elementos que comparten determinadas características.

### **2.3.2 Muestra:**

La investigación se realizó con una muestra censal, es decir la población de 33 colaboradores fue considerada la muestra de investigación. Por ello Hernández, et al. (2010) explican que cuando queremos realizar un censo debemos obtener información de todos los elementos de la población.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

En la investigación se aplicara la encuesta para la recolección de información de la muestra, así como también se usara como instrumento un cuestionario, será dirigido a los trabajadores de la empresa HK Consulting S.A. Surco.

Respecto a cuestionario autores como Bernal (2010) afirma que “el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar datos, necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de investigación” (p.192).

Como podemos comprender en el citado líneas arriba, que el cuestionario tiene preguntas muy bien diseñadas, lo cual nos información necesaria que ayuden conseguir los objetivos ya planteados en esta investigación.

Según Bueno (2003). En el campo de las investigaciones sociales es muy usual utilizar el cuestionario como técnica de recolección de datos. Este utensilio puede ser conceptualizado como

uno de los instrumentos auxiliares que sirven de guía para obtener la información que requiere la investigación, principalmente cuando se trata de una búsqueda masiva. El cuestionario está destinado a obtener respuestas a preguntas previamente diseñadas que se consideran relevantes o significativas para la investigación sociodemográfica que se realiza, y se aplica al universo o a la muestra, utilizando un formulario que los individuos pueden responder por sí mismos de acuerdo con las características del trabajo. El cuestionario tiene la finalidad de conocer las opiniones, actitudes, valores y hechos de un grupo de personas en específico. (p.80)

El libro de Eramis Bueno explica que el cuestionario es un instrumento auxiliar que sirve de guía para obtener datos, información que se requiera en la investigación, así como también nos indica que el cuestionario está expuesto a darnos respuestas a las preguntas ya diseñadas previamente. Sintetizando, la finalidad del cuestionario es conocer, saber las opiniones, actitudes, valores significativos de un grupo de personas que representen un bien común.

Visauta (2008) opina que: La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. Con la encuesta se trata de obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada. Esta información hace referencia a lo que las personas son, hacen, piensan, opinan, sienten, esperan, desean, quieren u odian, aprueban o desaprueban, o los motivos de sus actos, opiniones y actitudes. (p.259)

Por ello el instrumento a utilizar fue el cuestionario, que se diseñó con el fin de tener toda la información necesaria de los trabajadores, cabe decir que cada interrogante representaba a cada indicador de las variables y bajo la escala Likert (5 categorías)

El instrumento que se usara para la investigación, se estará sometido a una calificación y/o juicio de expertos; en este caso lo evaluarán tres expertos también conocidos como los Magísteres y/o Doctores de la Universidad Cesar Vallejo.

#### 2.4.2 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

La validez responde a la pregunta ¿con qué fidelidad corresponde el universo o población al atributo que se va a medir? La validez de un instrumento consiste en que mida lo que tiene que medir (autenticidad).

Para saber acerca de la validez y/o confiabilidad autores como Ruiz (2002) hablan de las opiniones de los encuestados que “...nos interesa saber qué tan bien corresponden las posiciones de los individuos en la distribución de los puntajes obtenidos con respecto a sus posiciones en el continuo que representa la variable criterio” (p. 74).

Las respuestas de los encuestados tiene que respetarse y por ello no deben alterarse, caso contrario tendremos resultados falsos por no decir negativos. Para obtener un nivel confiabilidad ponemos en práctica el cuestionario ya diseñado previamente lo cual es bueno recordar que el cuestionario fue aprobado por tres magísteres y/o doctores de la Universidad Cesar Vallejo.

El cuestionario es del tipo Likert con cinco categorías, en donde se buscara la fiabilidad de dichos cuestionarios, a través del Alfa de Crombach

Rango de interpretación de la confiabilidad lo diseñaron Palella y Martins (2010) en su libro Metodología de Investigación Cuantitativa, quienes establecieron la siguiente escala de valorización para la interpretación del rango de confiabilidad.

RANGO	CONFIABILIDAD (Dimensión)
0.81-1	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Media
0.21-0.40	Baja
0-0.20	Muy baja

## Confiabilidad del Instrumento

Para hallar confiabilidad, se procedió a realizar una encuesta piloto a 15 trabajadores, después se procesó la información de la encuesta en el programa SPSS 20, se obtuvieron los siguientes resultados

**Figura 1: análisis de fiabilidad**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	20

El análisis estadístico de fiabilidad muestra que la prueba es confiable, ya que se obtuvo un valor de 0.781; lo que explica es que el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems se considera alto, de acuerdo al rango de confiabilidad de Palella y Martins.

### 2.5. Método de Análisis de datos:

Valderrama (2015) “Menciona respecto al enfoque cuantitativo, se caracteriza porque utiliza la recolección y el análisis de los datos para contestar a la

formulación del problema de investigación, utiliza, además los métodos o técnicas estadísticas para contrastar la verdad o falsedad de la hipótesis” (p.106)

Los datos serán analizados mediante el programa estadístico SPSS, el cual se aplicará la estadística descriptiva tablas y gráficos de frecuencia, y la estadística inferencia (Prueba estadística Rho de Spearman) para la validación de las hipótesis

## **2.6. Aspectos Éticos**

En este trabajo de investigación no se manipula ni se manipularan los resultados que se obtuvieron y se van a obtener, por ende, se reafirma la veracidad de estos. Así como también; se respeta las propiedades intelectuales, ideas políticas. Se protege las identidades de todos aquellos individuos que participaron en el transcurso de la investigación. El trabajo de investigación está basada básicamente en los siguientes valores:

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Honradez
- ✓ Imparcialidad
- ✓ Justicia
- ✓ Veracidad

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Estadística descriptivos de los resultados estadísticos

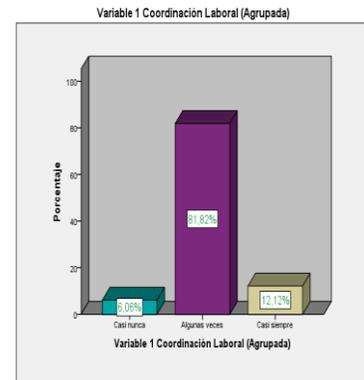
Resumen de procesamiento de casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Coordinación Laboral (Agrupada)	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%
Productividad (Agrupada)	33	100,0%	0	0,0%	33	100,0%

**Tabla N°1**

Interpretación: se observa que muestra está conformada por 33 colaboradores en la empresa HK Consulting S.A.C. y los resultados arrojados nos reflejan los siguientes estadísticos.

**Tabla N°2**

Variable 1 Coordinación Laboral (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,1	6,1	6,1
	Algunas veces	27	81,8	81,8	87,9
	Casi siempre	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



Variable Coordinación Laboral

Interpretación : según la tabla n°2 se observa que solo un 12,1% que representa a 4 colaboradores del total de 33 colaboradores encuestados, respondieron que casi siempre hay una coordinación laboral antes de cada actividad, sin embargo un total de 27 (81.8%) sostienen que solo algunas veces hay previas coordinaciones laborales, pero, solo 2 colaboradores que representa el 6.1% del total de encuestados respondió que casi nunca hay una coordinación laboral previa a las actividades que se debe realizar.

**Tabla N°3**

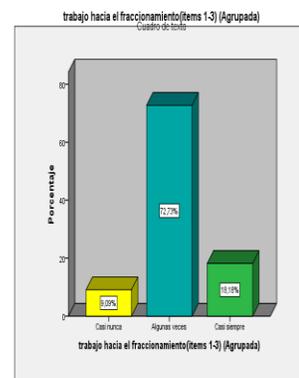
Dimensión Trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
El 72 Válido	Casi nunca	3	9,1	9,1	9,1
	Algunas veces	24	72,7	72,7	81,8
	Casi siempre	6	18,2	18,2	100,0

	Total	33	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

## Dimensión

### Trabajo

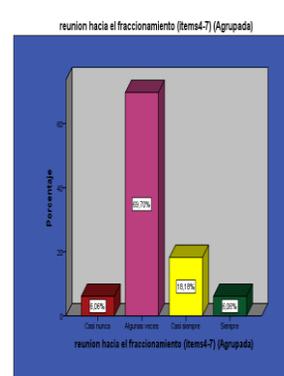
Interpretación: en la tabla N°3 nos indica que 18,2% que representan a 6 colaboradores de los 33 encuestados respondieron que casi siempre el trabajo en la empresa tiene un buen clima laboral teniendo un control de actividades a realizarse previamente coordinado en una reunión entre los colaboradores , pero también un total de 24 (72,7%) colaboradores plasma que algunas veces tienden a tener un buen clima laboral, realizan reuniones previas para el desempeño de los colaboradores durante una actividad, sin dejar de lado que el 9.1% que son 3 colaboradores están a tanto de toda la información ya detallada anteriormente.



### Tabla N°4

#### Dimensión Reunión

Dimensión Reunión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,1	6,1	6,1
	Algunas veces	23	69,7	69,7	75,8
	Casi siempre	6	18,2	18,2	93,9
	Siempre	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

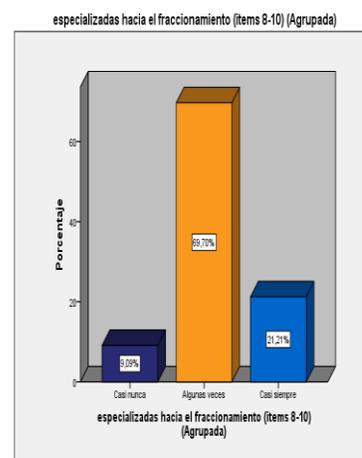


Interpretación: En la tabla N°4 el 6.1% que representa a 2 colaboradores respondió siempre, pero 18,2% (6) del total de encuestados respondió que casi siempre hay reuniones previas para la división de actividades e incluso para brindar ideas de mejora para la realización de las actividades sin dejar de lado la preocupación de otras actividades , el 69,7% de los colaboradores respondió algunas veces que se hacen reuniones previas para la división de actividades , sin embargo 2 colaboradores que representa el 6,1% del total casi nunca teniendo como conclusión que este último porcentaje indica que no participa de las reuniones previas y/o no esta informado de la información que hay en cada reunión .

### Tabla N°5

#### Dimensión Áreas Especializadas

Dimensión Áreas Especializadas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	9,1	9,1	9,1
	Algunas veces	23	69,7	69,7	78,8
	Casi siempre	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

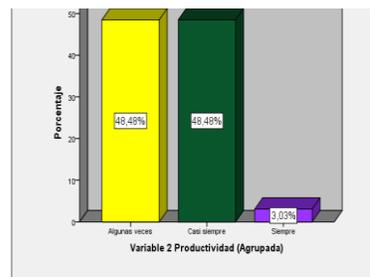


Interpretación: En la tabla N°5 nos indica que el 21,2% del total de encuestados respondió que casi siempre las áreas especializadas tienen la coordinación necesaria para la entrega completa y a tiempo con la documentación sin problema alguno de los expedientes a las entidades, cabe decir también 69,7% que representa a 23 colaboradores encuestados responde que algunas veces se hace la entrega a tiempo y completa, sin embargo solo 3 (9,1%) colaboradores respondió que casi nunca se entrega a tiempo los expedientes a las entidades a la cual le brinda los servicios la empresa HK CONSULTING.

**Tabla N°6**

**Variable Productividad**

Variable 2 Productividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	16	48,5	48,5	48,5
	Casi siempre	16	48,5	48,5	97,0
	Siempre	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

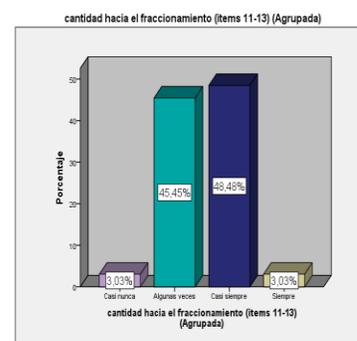


Interpretación: En la tabla N°6 podemos analizar que el 1 colaborador que es el 3% del total de encuestados respondió siempre, sin embargo también podemos observar que hay una igualdad en porcentaje con 48,5% que respondieron casi siempre y algunas veces con tienen el producto en buen estado, que la calidad es aceptable para los clientes, así mismo que la cantidad de trabajo en la empresa es directamente proporcional con el número de personal y/o colaboradores contratados para cada expediente a realizar y terminar a tiempo.

**Tabla 7**

**Dimensión Cantidad**

Dimensión Cantidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,0	3,0	3,0
	Algunas veces	15	45,5	45,5	48,5
	Casi siempre	16	48,5	48,5	97,0
	Siempre	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



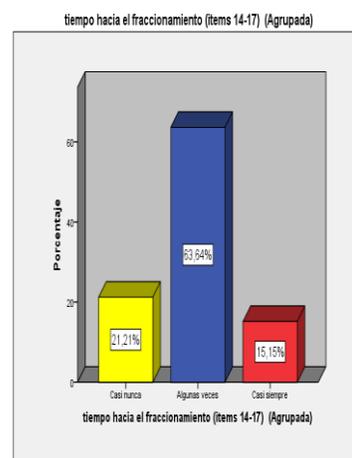
Interpretación: La tabla N°7 da a conocer que el 3% respondió que siempre, el 48,5% dio su respuesta de casi siempre, pero el 45,5% respondió algunas veces, sin embargo 1(3%) colaboradores del total de encuestados respondió algunas veces que la cantidad de trabajo, personal y materiales afecta a la productividad en la empresa lo cual los colaboradores tienen a ver esto como problema que se puede manejar de acuerdo a circunstancias o que el expediente se está realizando.

**Tabla N°8.**

**Dimensión Tiempo**

Interpretación: En la tabla N°8, el 15,2% respondió casi

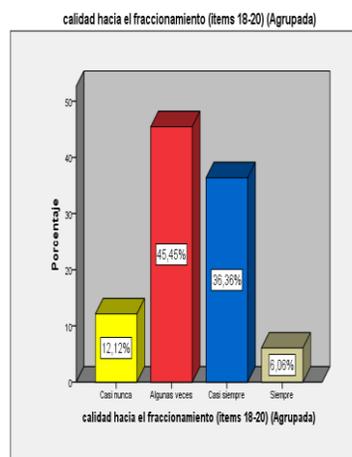
Dimensión Tiempo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	21,2	21,2	21,2
	Algunas veces	21	63,6	63,6	84,8
	Casi siempre	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



siempre, pero el 63,6% que representa a 21 colaboradores del total de encuestados respondieron que algunas veces el producto se entrega a tiempo con su correspondiente verificación anticipada a la hora de entrega, así mismo que con las horas de trabajo incluso, laborando más horas de la cuenta. Sin embargo 7 (21,2%) colaborado res indican que casi nunca se realiza las actividades mencionadas .

**Tabla N°9**

Dimensión Calidad de Producto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	12,1	12,1	12,1
	Algunas veces	15	45,5	45,5	57,6
	Casi siempre	12	36,4	36,4	93,9
	Siempre	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	



**Dimensión Calidad de Producto**

Interpretación: En la tabla N°9, de los 33 encuestados, el 6,1% respondió que siempre, mientras el 36,4% casi siempre , sin emabtgo el 45,5% respondió algunas veces y 12,1% respondió que casi nunca.

**3.2 Estadística Relacional.**

**3.2.1. Prueba de Normalidad**

• Hipótesis de Normalidad:

H0: La distribución es normal

H1: La distribución no es normal

• Nivel de Significancia:

$\alpha : (0 < \alpha < 1)$ ; donde  $\alpha=0,05$

• Prueba estadística a usar:

Shapiro Wilk ( $n \leq 50$ ) puesto que la muestra estudiada la conformaron 32 elementos.

- Decisión:

$p > \alpha$ : Se acepta  $H_0$   
 $p < \alpha$ : Se rechaza  $H_0$   
 • Cálculo de la Significación:  
 $p = \text{Sig.}$

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 Coordinación Laboral (Agrupada)	,435	33	,000	,589	33	,000
Variable 2 Productividad (Agrupada)	,318	33	,000	,714	33	,000

**Tabla N° 10**

Interpretación: Según la prueba de normalidad de Shapiro Wilk que se muestra en la Tabla 10 realizada a una muestra de 33 elementos, dio como resultado un nivel de significancia menor a 0,05. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de normalidad, es decir, que la distribución de los datos no es normal y por tanto serán tratados bajo pruebas no paramétricas (análisis de Spearman).

### 3.2.2. Prueba de Hipótesis.

- **Hipótesis general:**

HG: La coordinación laboral se relaciona significativamente con la productividad en la empresa HK Consulting, surco 2018

H0: La coordinación laboral no se relaciona significativamente con la productividad en la empresa HK Consulting, surco 2018

H1: La coordinación laboral si se relaciona significativamente con la productividad en la empresa HK Consulting, surco 2018.

- Nivel de significancia:  $p > \alpha$ : Se acepta  $H_0$

$\alpha$ : ( $0 < \alpha < 1$ ); donde  $\alpha = 0,05$       • Valor significativo:

- Regla de decisión:  $\text{Sig} = p$

$p \leq \alpha$ : Se rechaza  $H_0$

**Tabla N°11**

<b>Correlaciones</b>				
			Variable 1 Coordinación Laboral (Agrupada)	Variable 2 Productividad (Agrupada)
Rho de Spearman	Variable 1 Coordinación Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,478
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	33	33
	Variable 2 Productividad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,478	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	33	33

VALOR	TIPO DE CORRELACIÓN
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

**Tabla N°12**

Fuente: Hernández, R. et al. (2010, p.312).

Interpretación:

En la Tabla 11 se indica que  $p \leq 0.05$ ,  $\alpha = 0,05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Además se obtuvo el coeficiente  $R = 0,478$ ; indicando que existe correlación positiva media, de acuerdo con el baremo de correlación propuesto por Hernández, R. et al. (2010), entre La coordinación laboral y la productividad en la empresa HK CONSULTING, Surco, 2018.

**Hipótesis específica 1:**

HE1: El trabajo se relaciona significativamente con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco 2018

H0: El trabajo si se relaciona significativamente con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco 2018

H1: El trabajo no se relaciona significativamente con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco 2018.

**Tabla N°13.**

<b>Correlaciones</b>				
			trabajo hacia el fraccionamiento	calidad de producto
Rho de Spearman	trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,220
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Calidad de producto	Coefficiente de correlación	,220	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Interpretación: En la Tabla 13 se indica que  $p=0,000 < \alpha=0,05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Además se obtuvo el coeficiente  $R=0,220$ ; indicando que existe correlación positiva muy débil, de acuerdo con el baremo de correlación propuesto por Hernández, R. et al. (2010), entre el trabajo con la calidad de producto en la empresa HK Consulting, Surco 2018.

**Hipótesis específica 2:**

HE2: Las áreas especializadas se relacionan específicamente con el tiempo de productividad en la empresa HK Consulting, Surco 2018

H0: Las áreas especializadas no se relacionan específicamente con el tiempo de productividad en la empresa HK Consulting, Surco 2018

H1: Las áreas especializadas si se relacionan específicamente con el tiempo de productividad en la empresa HK Consulting, Surco 2018

**Tabla N°14**

<b>Correlaciones</b>				
			Áreas especializadas	Productividad
Rho de Spearman	Áreas especializadas	Coefficiente de correlación	1,000	,587
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	Productividad	Coefficiente de correlación	,587	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Interpretación: En la Tabla 14 se indica que  $p=0,000 < \alpha=0,05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ). Además se obtuvo el coeficiente  $R=0,644$ ; indicando que existe correlación positiva media, de acuerdo con el baremo de correlación propuesto por Hernández, R. et al. (2010), entre las competencias profesionales y la eficiencia de los docentes en el Centro Educativo Particular “Jesús Amigo” del distrito de Puente Piedra, 2017.

#### IV. DISCUSION.

4.1. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la coordinación laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa HK Consulting, Surco, 2018. De a los resultados se ha determinado que existe una correlación positiva ( $R=0.764$ ) entre las coordinación laboral y la productividad.

Dicho resultado es coherente con las

Después de la aplicación del instrumento, la recolección de datos y el procesamiento de la información en la tesis titulada: “La coordinación laboral y su relación con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco, 2018”. En la investigación llego a determinar lo siguiente: que mejora la capacidad del personal implementando sistemas de adiestramiento que le permita a la organización dar respuesta a la demanda de clientes, ya que la empresa requiere de nuevos conocimientos y nuevas soluciones de parte de los empleados a la organización. Que es la conclusión de Morata (2011) Los resultados de su investigación llevaron a la conclusión de que los colaboradores tenían una productividad positiva después de una coordinación previa o reunión, teniendo como principal un objeto como el manual del personal que en muchas empresas hacen falta.

De nuestros resultados podemos decir que los colaboradores de la empresa HK Consulting, que si bien no tienen un manual, ellos lo compensan con la reuniones previas a la realización de actividades de cada uno de ello, lo cual ayuda a tener una información de que o no hacer durante el día, sin dejar de lado que el 12% de los colaboradores casi siempre participa de estas reuniones previas lo cual conforman los jefes de cada área especializada.

4.2. Se tuvo como hipótesis específico si se relación significativamente entre el trabajo con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco 2018, en los resultados se comprobó que tiene una relación significativa entre el trabajo y la calidad del producto, siendo

el nivel de correlación entre ambas variables de  $r=0,220$  con una  $p= 0.000$  ( $p<0.05$ ) lo que evidencia estadísticamente que existe relación significativa entre ambas variables por lo tanto tenemos que afirmar que existe relación positiva baja entre el trabajo y la calidad de producto en la empresa HK Consulting surco 2018.

Los resultados obtenidos por Hernández (2011) concuerda que existe una calidad de producto aceptable de acuerdo al trabajo de sus colaboradores de cada área especializada de la empresa teniendo como factor prioritario el tiempo y la calidad de producto que tienen al final. Que para la empresa HK Consulting el producto final son los expedientes a entregar a las entidades.

4.3 Como segunda hipótesis específica se obtuvo que si hay una relación significativa entre las áreas especializadas con el tiempo de productividad en la empresa HK Consulting, Surco 2018, como resultado se obtuvo. Que existe relación significativa entre las áreas especializadas con el tiempo de productividad siendo el nivel de correlación significativa entre ambas variables de  $r=0,587$  con una  $p= 0.00$  ( $p<0.05$ ) como podemos ver estadísticamente que se relaciona significativamente entre ambas variables, por ello afirmaremos que si se relacionan las áreas especializadas con el tiempo de productividad en la empresa H K C onsultin g , S urco ,2018.

## V. CONCLUSIONES

### Primero:

Si bien se cumplió con el objetivo entre las variables, la coordinación laboral y la productividad en la empresa HK Consulting el cual si se relaciona significativamente, y se entiende que cuanto más haya una coordinación previa a las actividades la productividad será positiva lo cual sería beneficioso para la empresa y para los colaboradores.

### Segundo

Se pudo observar que solo el 12 % casi siempre asiste en las reuniones previas a las actividades que hay diariamente lo cual ese porcentaje menciona representa más que nada los jefes de cada área, dejando de lado otros colaboradores, lo cual afecta a la comunicación entre los colaboradores de la empresa HK Consulting.

### Tercero

Se cumplió con los objetivos específicos, entre ellas las áreas especializadas y la productividad en la empresa HK Consulting, se obtuvo como resultado de correlación  $r= 0.587$  con una  $p=0.00$  ( $p<0.05$ ) aceptando la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula, dejando en claro que si se relacionan las áreas especializadas con la productividad en la empresa HK Consulting, concluyendo que cada área especializada depende de otras áreas teniendo una coordinación laboral constante.

## **VI RECOMENDACIONES**

Si bien las reuniones previas son positivas, pero solo integran los jefes de cada área en su mayoría dejando de lado a los de mas colaboradores, deben incluir a todos los colaboradores para así todos tengan la misma información.

Si bien cumplen con todo los objetivos , deberán tener monitoreos semanalmente para ver cuanto se avanza. Y así no tener problemas a la hora de entregar los productos a las entidades.

Tener el personal necesario siempre para todos los días en el cual se demoran en armar un expediente de 40 folios ,lo cual solo a veces se tiene la cantidad necesaria de personal para culminar todo el producto y así la productividad este constante.

## VII. REFERENCIAS

- Alonso, T. (25 de diciembre de 2015). Los profesores españoles dicen estar muy bien preparados. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.elmundo.es/blogs/elmundo/mejoreducados/2015/12/25/solo-seque-lo-se-todo.html>
- ALVAREZ, GARCIA, RAMIREZ. (2012). PRODUCTO Y DESARROLLO: Gestión y Aplicación del Conocimiento en la Mejora del Desempeño de Sistemas de Operación.
- ARAGON (2010). Guía Sobre Coordinación de Actividades Empresariales
- AYALA, C. (2011). La mala comunicación en el departamento de producción del diario La Industria incide en el bajo rendimiento del personal.
- Ayuso, F. (2007). La actualización de las competencias profesionales: sanidad y formación profesional. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=LPtJI-61m8C&dq=competencias+profesionales+concepto&hl=es&source=gb\\_s\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=LPtJI-61m8C&dq=competencias+profesionales+concepto&hl=es&source=gb_s_navlinks_s)
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ra ed.). Colombia: PEARSON EDUCACIÓN.
- BUENO, E. (2003). La Investigación Científica: Teoría y Metodología.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Revista Europea de Formación Profesional. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- BUSTAMANTE, G. (2011). La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa
- Camacho, R. (2008). Mucho que ganar, nada que perder. Competencias: Formación integral de individuos. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=GvVI9E\\_UJzsC&hl=es&source=gb\\_s\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=GvVI9E_UJzsC&hl=es&source=gb_s_navlinks_s)

- Casa, M. (2015). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en La Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Recuperado de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel\\_Casa\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/Maribel_Casa_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Casas, J., Repullo, Jr. & Donado, J. (8 de mayo de 2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Atención Primaria. Recuperado de <http://www.elsevier.es/elsevierItemBibliografias> Castro, m., Elena y Fernández (2013). Conceptos básicos sobre ciencia e innovación.
- Chiavenato, A. (2001). Administración de Recursos Humanos: Desarrollar Evolución en los Planteles. (5ª Ed.). Colombia: Editorial McGraw Hill.
- CORRAL Y. (2008). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de la Investigación para la Recolección de Datos.
- Fuentes (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad” Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango
- FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORES (FPRL) (2012). Guía Práctica Coordinación de Actividades Empresariales para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Hernández (2005). Desde mi punto de vista a la economía se puede definir con la proporción existente de los resultados obtenidos de los productos o de servicios realizados y los recursos aplicados para su obtención.
- Moronta (2011). Propuesta de un manual de inducción a la coordinación de recursos humanos de la empresa mayor AEXTREMA C.A para los nuevos empleados a ingresar a la organización.
- Molinas, I (2014). Libro Blanco de los Lineamientos Para Una Política De Ciencia, Tecnología E Innovación Del Paraguay.

OSALAN (2015). La Coordinación de Actividades Empresariales en la Industria y los Servicios.

PALELLA Y MARTINS (2010) Metodología de la investigación cuantitativa

RODRIGUEZ Y RICART (2000). Coordinación de los Sistemas de Gestión de Calidad Medio Ambiente y Salud Laboral.

RUBIO, P. (2011). Introducción a la Gestión Empresarial

Vicente (2010). La productividad es la relación entre la producción obtenida en un determinado período de tiempo y los factores utilizados para su obtención.

## Anexo

### CUESTIONARIO

La Coordinación y su Relación con la Productividad en la Empresa HK Consulting, Surco,  
2018

Instrucciones : Estimado señor(a), sírvase a responder el siguiente cuestionario en forma anónima para poder comprar y medir el desempeño propio con el objetivo de establecer metas de mejoramiento. Marcando su respuesta, con 1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=Algunas Veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre.

N°	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEM PRE
	Dimensión: conocimiento					
1	¿La empresa tiene buen clima laboral?					
2	¿La empresa tiene un control coordinado de las actividades a realizar?					
3	¿El desempeño de tus compañeros lo coordinan previamente?					
4	¿En cada reunión los trabajos se dividen entre los colaboradores?					
5	¿Brindas tus ideas para mejorar el producto?					
6	¿Con que frecuencia consideran tus ideas?					
7	¿Todos los colaboradores son empáticos con otros compañeros?					
8	¿Hay problemas para entregar completo un producto?					
9	¿Con que frecuencia tienen o entregan a tiempo los productos?					
10	¿Qué tan frecuente tiene la documentación de entrega sin problema?					
11	¿La cantidad de productos afecta la productividad de nuevos colaboradores?					
12	¿Qué tan frecuente la cantidad de personal es apropiado para la producción?					
13	¿Con que frecuencia cuentan con los materiales en stock para determinar el producto?					
14	¿Crees que el producto se entrega a tiempo?					
15	¿Verifican en contenido del producto antes de la hora de entrega?					
16	¿Estas conforme con las horas de trabajo que tiene que realizar para entregar los productos?					
17	¿Qué tan frecuente trabaja de más para terminar un producto?					
18	¿Los productos entregados con qué frecuencia tienen observaciones?					
19	¿Tiene alguna idea de cómo es el medio pago por el producto?					
20	¿El dueño respeta la presentación del producto a entregar o entregado?					

LA COORDINACION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA HK CONSULTING' 2018						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ENFOQUE	POBLACION Y MUESTRA
General	General	General			cuantitativo	33 colaboradores de la empresa HK Consulting
¿Cómo se relaciona la coordinación con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco, 2018?	Determinar la relación de la coordinación con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco, 2018	• La coordinación laboral se relaciona significativamente con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco 2018	Variable 1: La Coordinación Laboral.	trabajo reunion areas especializadas	DISEÑO: No experimental	Tecnica : encuesta con escala likers
Especificos	Especificos	Especificos			TIPO: Aplicada	
¿Cómo se relaciona el trabajo con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco, 2018?	• Determinar la relación del trabajo con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco, 2018	• El trabajo se relaciona significativamente con la calidad del producto en la empresa HK Consulting, Surco 2018	Variable 2: la productividad	cantidad tiempo calidad del producto	Nivel : descriptivo correlacional	Instrumento: cuestionario de 20 preguntas
¿Cómo se relacionan las áreas especializadas con el tiempo de productividad en la empresa de HK Consulting, Surco, 2018?	• Determinar la relación de las áreas especializadas con el tiempo de productividad de HK Consulting, Surco, 2018	• Las áreas especializadas se relacionan específicamente con el tiempo de productividad en la empresa HK Consulting, Surco 2018				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS  
 Título de la investigación: La coordinación y su relación con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco, 2018  
 Apellidos y nombres del investigador: AGUIRRE MUNGUJA Anibal

Apellidos y nombres del experto: *Hg. Rosales Dominguez, edith G.*

ASPECTO POR EVALUAR

OPINIÓN DEL EXPERTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLENO	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COORDINACION	TRABAJO	CLIMA	1. ¿La empresa tiene buen clima laboral?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		CONTROL	2. ¿La empresa tiene un control coordinado de las actividades a realizar?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		DESEMPEÑO	3. ¿El desempeño de tus compañeros lo coordinan previamente?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
	REUNION	DIVISION	4. ¿En cada reunión los trabajos se dividen entre los colaboradores?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		IDEAS	5. ¿Brindas tus ideas para mejorar el producto?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		CONSIDERACIÓN	6. ¿Con que frecuencia consideran tus ideas?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		EMPATIA	7. ¿Todos los colaboradores son empáticos con otros compañeros?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
	ESPECIALIZADAS	ENTRAGA COMPLETO	8. ¿Hay problemas para entregar completo un producto?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		ENTREGA A TIEMPO	9. ¿Con que frecuencia tienen o entregan a tiempo los productos?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		DOCUMENTACION SIN PROBELMAS	10. ¿Qué tan frecuente tienen la documentación de entrega sin problemas?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
Firma del experto				Fecha	2018-11-17	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**  
**Título De La Investigación: La Coordinación Y Su Relación Con La Productividad En La Empresa HK Consulting, Surco, 2018**  
**Apellidos y nombres del investigador: AGUIRRE MUNGUÍA, Anibal**  
**Apellidos y nombres del experto: Mg. Rosales Dominguez Edith G.**

**ASPECTO POR EVALUAR**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD	CANTIDAD	PRODUCTOS	11. ¿La cantidad de productos afecta la productividad de nuevos colaboradores?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		PERSONAL	12. ¿Qué tan frecuente la cantidad de personal es apropiado para la producción?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		MATERIALES	13. ¿con que frecuencia cuentan con los materiales en stock para terminar el producto?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
TIEMPO	TIEMPO	ENTREGA A TIEMPO	14. ¿Crees que el producto se entrega a tiempo?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		VERIFICACION ANTICIPADA	15. ¿Verifican el contenido del producto antes de la hora de entrega?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
		HORAS DE TRABAJO	16. ¿Estás conforme con las horas de trabajo que tiene que realizar para entregar los productos? 17. ¿Qué tan frecuente trabaja de más para terminar un producto?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
CALIDAD DEL PRODUCTO	OBSERVACIONES		18. ¿Los productos entregados con que frecuencia tienen observaciones?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
			19. ¿Tiene alguna idea de cómo es el medio pago por el producto?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
			20. ¿El dueño respeta la presentación del producto a entregar o entregado?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
Firma del experto			Fecha 2/4/17			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La coordinación y su relación con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco, 2018				OPINIÓN DEL EXPERTO		
Apellidos y nombres del investigador: AGUIRRE MUNGUJA Anibal						
Apellidos y nombres del experto: DA. COSME CASASO PEDRO						
ASPECTO POR EVALUAR						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLENO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COORDINACION	TRABAJO	CLIMA	1. ¿La empresa tiene buen clima laboral?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		CONTROL	2. ¿La empresa tiene un control coordinado de las actividades a realizar?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		DESEMPEÑO	3. ¿El desempeño de tus compañeros lo coordinan previamente?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		DIVISIÓN	4. ¿En cada reunión los trabajos se dividen entre los colaboradores?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		IDEAS	5. ¿Brindas tus ideas para mejorar el producto?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
REUNION	CONSIDERACIÓN	6. ¿Con que frecuencia consideran tus ideas?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	EMPATIA	7. ¿Todos los colaboradores son empáticos con otros compañeros?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	ENTRAGA COMPLETO	8. ¿Hay problemas para entregar completo un producto?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
ESPECIALIZADAS	ENTREGA A TIEMPO	9. ¿Con que frecuencia tienen o entregan a tiempo los productos?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	DOCUMENTACION SIN PROBELMAS	10. ¿Qué tan frecuente tienen la documentación de entrega sin problemas?	(1)Nunca, (2)Casi nunca, (3)Algunas veces, (4)Casi siempre, (5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto	 Fecha 27/11/18					

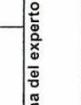
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS  
 Título De La Investigación: La Coordinación Y Su Relación Con La Productividad En La Empresa HK Consulting, Surco, 2018  
 Apellidos y nombres del investigador: AGUIRRE MUNGUÍA, Anibal  
 Apellidos y nombres del experto: DA. CASALVA CASALVA PEDRO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD	CANTIDAD	PRODUCTOS	11. ¿La cantidad de productos afecta la productividad de nuevos colaboradores?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
		PERSONAL	12. ¿Qué tan frecuente la cantidad de personal es apropiado para la producción?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
		MATERIALES	13. ¿Con qué frecuencia cuentan con los materiales en stock para terminar el producto?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
TIEMPO	TIEMPO	ENTREGA A TIEMPO	14. ¿Crees que el producto se entrega a tiempo?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
		VERIFICACION ANTICIPADA	15. ¿Verifican el contenido del producto antes de la hora de entrega?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
		HORAS DE TRABAJO	16. ¿Estás conforme con las horas de trabajo que tiene que realizar para entregar los productos?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
		OBSERVACIONES	17. ¿Qué tan frecuente trabaja de más para terminar un producto?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
			18. ¿Los productos entregados con qué frecuencia tienen observaciones?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
			19. ¿Tiene alguna idea de cómo es el medio pago por el producto?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓		
		CALIDAD DEL PRODUCTO	PRESENTACION DEL PRODUCTO	20. ¿El dueño respeta la presentación del producto a entregar o entregado?	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A algunas veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	✓	
Firma del experto	Fecha 2/11/17						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La coordinación y su relación con la productividad en la empresa HK Consulting, Surco, 2018					OPINIÓN DEL EXPERTO	
Apellidos y nombres del investigador: AGUIRRE MUNGUJIA Anibal						
Apellidos y nombres del experto: Mg. Cecilia Zarate Carlos Antonio						
ASPECTO POR EVALUAR						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLENO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COORDINACIÓN	TRABAJO	CLIMA	1. ¿La empresa tiene buen clima laboral?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		CONTROL	2. ¿La empresa tiene un control coordinado de las actividades a realizar?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		DESEMPEÑO	3. ¿El desempeño de tus compañeros lo coordinan previamente?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		DIVISIÓN	4. ¿En cada reunión los trabajos se dividen entre los colaboradores?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		IDEAS	5. ¿Brindas tus ideas para mejorar el producto?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
	REUNION	CONSIDERACIÓN	6. ¿Con que frecuencia consideran tus ideas?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		EMPATIA	7. ¿Todos los colaboradores son empáticos con otros compañeros?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		ENTRAGA COMPLETO	8. ¿Hay problemas para entregar completo un producto?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		ENTREGA A TIEMPO	9. ¿Con que frecuencia tienen o entregan a tiempo los productos?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
		DOCUMENTACION SIN PROBELIMAS	10. ¿Qué tan frecuente tienen la documentación de entrega sin problema?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	
Firma del experto	 Fecha <u>21/11</u>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título De La Investigación: La Coordinación Y Su Relación Con La Productividad En La Empresa HK Consulting, Surco, 2018

Apellidos y nombres del investigador: AGUIRRE MUNGUÍA, Anibal

Apellidos y nombres del experto: Mg. Casare Rosete Cerros Antonio

ASPECTO POR EVALUAR

OPINIÓN DEL EXPERTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD	CANTIDAD	PRODUCTOS	11. ¿La cantidad de productos afecta la productividad de nuevos colaboradores?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
		PERSONAL	12. ¿Qué tan frecuente la cantidad de personal es apropiado para la producción?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
		MATERIALES	13. ¿con que frecuencia cuentan con los materiales en stock para terminar el producto?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
		ENTREGA A TIEMPO	14. ¿Crees que el producto se entrega a tiempo?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
		VERIFICACION ANTICIPADA	15. ¿Verifican el contenido del producto antes de la hora de entrega?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
	TIEMPO	HORAS DE TRABAJO	16. ¿Estás conforme con las horas de trabajo que tiene que realizar para entregar los productos?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
			17. ¿Qué tan frecuente trabaja de más para terminar un producto?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
	CALIDAD DEL PRODUCTO	OBSERVACIONES	18. ¿Los productos entregados con qué frecuencia tienen observaciones?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
		MEDIO DE PAGO	19. ¿Tiene alguna idea de cómo es el medio pago por el producto?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
		PRESENTACION DEL PRODUCTO	20. ¿El dueño respeta la presentación del producto a entregar o entregado?	(1)Nunca,(2)Casi nunca,(3)Algunas veces,(4)Casi siempre,(5)Siempre	/		
Firma del experto			Fecha 5/11/17				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Feedback Studio - Mozilla Firefox  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1051161557&o=980653625&ts=1

feedback studio | DPI | /0 | 21 de 21



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

LA COORDINACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA  
 PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA, HK CONSULTING, SURCO, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTOR:**

AGUIRRE MUNGUIA ANIBAL

**Resumen de coincidencias** ✕

29 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

29	1	www.gestiopolis.com	4 %	>
		Fuente de Internet		
	2	gestiopolis.com	3 %	>
		Fuente de Internet		
	3	Entregado a Pontificia ...	3 %	>
		Trabajo del estudiante		
	4	dspace.unitru.edu.pe	3 %	>
		Fuente de Internet		
	5	Entregado a Universida...	3 %	>
		Trabajo del estudiante		
	6	repositorio.ucv.edu.pe	3 %	>

Página: 1 de 52 | Número de palabras: 8934 | Text-only Report | High Resolution | Activado

ES | 09:14 a.m. | 09/07/2018