



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de

Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Mimbela Padilla, Junior Kromwell (orcid.org/0000-0001-7274-5480)

Salazar Mory, Josselly Mirna (orcid.org/0000-0002-1402-2986)

ASESOR:

Mgtr. Ríos Mimbela, Zoila (orcid.org/0000-0001-5276-2240)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE – PERÚ

(2020)

Dedicatoria

Dedico a Dios por iluminarme y brindarme salud para poder terminar mi carrera con éxito.

A mis padres por su comprensión y dedicación para inculcarme valores, respeto y responsabilidades que han hecho que sea mejor persona, gracias por su amor incondicional. A su vez a mi hija.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad.

Agradecimiento

A Dios, por permitirnos la vida y la salud de todos los días, para formarnos como los mejores seres humanos y profesionales en la vida

A mis padres, hermanos e hija por su apoyo, amor y sacrificio, demostrados en el día a día y por el profundo cariño que nos demostramos como una familia unida.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, por su labor de enseñanza y dedicación en la formación de estudiantes de calidad y sobre todo, por haber contribuido al desarrollo de nuestras competencias laborales y profesionales.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.</i>	17
Tabla 2 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	18
Tabla 3 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión planificación de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	19
Tabla 4 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión organización de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	20
Tabla 5 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión dirección de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	21
Tabla 6 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión control de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	22
Tabla 7 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la productividad de los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	23
Tabla 8 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión eficiencia de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	24
Tabla 9 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión eficacia de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	25
Tabla 10 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión efectividad de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	26
Tabla 11 <i>Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión eficiencia en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.</i> ..	27
Tabla 12 <i>Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión eficacia en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.</i>	28
Tabla 13 <i>Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión efectividad en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.</i>	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	20
Figura 2 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión planificación de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	19
Figura 3 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión organización de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	20
Figura 4 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión dirección de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	21
Figura 5 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión control de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	22
Figura 6 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la productividad de los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	23
Figura 7 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión eficiencia de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	24
Figura 8 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión eficacia de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	25
Figura 9 <i>Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión efectividad de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.</i>	26

Resumen

El presente trabajo tuvo como propósito principal determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los trabajadores de Lari Contratistas Sac. de la ciudad de Chimbote año 2020. Tuvo como propósito secundario, identificar los niveles de ambas variables como también hallar la relación entre la primera variable y las dimensiones de la segunda.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental transversal, diseño descriptivo – correlacional y una muestra de 74 trabajadores. Se utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos, se utilizó el cuestionario.

Como resultados, la gestión administrativa posee relación significativa la productividad de trabajadores, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,500, mostrando una relación positiva moderada. Se identificó el nivel la gestión administrativa, donde el 59.5% presento un nivel medio. Se identificó el nivel del compromiso organizacional, donde el 70.3% presento un nivel medio. Se determinó que la relación más significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de la productividad fue la eficacia con 0, 632 de coeficiente de Rho de Spearman.

Palabras clave: Gestión administrativa, Productividad, Eficiencia, Eficacia.

Abstract

The main purpose of this work was to determine the relationship between administrative management and productivity in the workers of Lari Contractors Sac. of the city of Chimbote in 2020. Its secondary purpose was to identify the levels of both variables as well as the relationship between the first variable and the dimensions of the second.

The research was a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional study, descriptive-correlational design and a sample of 74 workers. Expertly validated data collection instruments were used, the questionnaire was found.

As a result, administrative management has a significant relationship of worker productivity, with a Spearman's Rho coefficient of 0.500, showing a moderate positive relationship. The administrative management level was identified, where 59.5% presented a medium level. The level of organizational commitment was identified, where 70.3% presented a medium level. The most significant relationship between administrative management and productivity dimensions was found to be efficacy with 0.632 Spearman's Rho coefficient.

Keywords: Administrative management, Productivity, Efficiency, Efficacy.

I. INTRODUCCIÓN.

Hoy en día, existen estrategias más estandarizadas en función de ser más competitivo en el mercado en condición del manejo de las empresas, cabe destacar que el mundo es más globalizado a medida que pasa el tiempo y es necesario que una empresa conozca y aplique las herramientas administrativas óptimas para superar los puntos débiles, partiendo de un autodiagnóstico sobre la gestión como responsabilidad de sus ejecutivos. Generar y condicionar la calidad de la gestión administrativa va a llevar consigo elementos resultantes como lo es el desempeño y la productividad.

El FMI, habla también de la informalidad y la falta de pragmatismo funcional de algunas organizaciones contratistas, así como el inadecuado manejo que se aprecia sobre la gestión o dirección del elemento humano que conforman la organización y que en no muchos casos se ve evidenciado en resultados negativos o conductas inadecuadas frente al servicio y atención al cliente, así como la afectación al clima interno y externo que rodea a la organización. Menciona que el 56% de empresas terciarias de contrato presentan una defectuosa y sospechosa gestión administrativa que se ve evidenciada en una baja producción.

Al respecto (Drucker, 2010), sostiene que: la productividad se consigue como consecuencia del adecuado uso de los recursos que brinda la empresa potenciando los resultados obtenidos.

En ámbitos nacionales, menciona que una óptima gestión de tipo administrativa tiene efectos positivos en el funcionamiento de una empresa, pero lamentablemente la idiosincrasia prevista dentro de emprendedores y dueños de neo empresas hacen que por desconocimiento y también por un tema de informalidad algunas no encuentran una buena gestión administrativas en los elementos de su empresa, que por ende se puede ver reflejado en el performance de sus elementos tales como los humanos como de maquinarias.

En un estudio hecho por el APEIM (2017), el 55% de los trabajadores encuestados de empresas dedicadas a servís o contratistas, afirman que pueden ser más productivos en sus labores, siempre y cuando sientan que la empresa se comprometa con ellos, al generar una gestión administrativa formal, donde se respeten los procesos adecuados para un buen funcionamiento de una empresa.

En la empresa, Lari Contratistas SAC de Chimbote, se evidencia, que la gestión administrativa no está bien enfocada en sus procesos adecuado, esto se debe a que la planificación es deficiente debido a las condiciones laborales a las que se enfrentan los elementos humanos por la informalidad de dicha empresa, esto se suma al entorno no adecuado que presenta los trabajadores y por ende la producción que no están la esperada. Se observa que a veces los trabajadores no cuentan con los materiales necesarios para sus labores pudiéndose ver mermas en las formas de eficiencia laboral.

El problema general se resume en la pregunta: ¿existe y podrá determinarse algún grado de relación entre gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC.?. El problema específico fue: ¿Cómo determinar grado de relación entre la gestión y las dimensiones de productividad en desempeño de sus colaboradores de Lari Contratistas SAC.?

La justificación de estudio fue de carácter de conveniencia, ya que al determinar la situación de las variables de estudio se benefició la condición informativa en el panorama de Lari Contratistas Sac. Es de carácter social, debido a que esta investigación ayudó a mejorar la gestión y la productividad, aportando una situación de diagnóstico siendo aprovechada por el mando de Lari Contratistas Sac. Para mejorar la condición laboral y por ende también la atención al cliente.

Es de carácter teórico, ya que la investigación se basó en teorías que se relacionan con ambas variables de estudio, como por ejemplo autores que mencionen la gestión administrativa y también autores que mencionen la productividad, aportando y resumiendo en un marco teórico sustentado. Es de carácter práctico, porque utilizó los resultados para poder ampliar soluciones a través de recomendaciones, y es de carácter también metodológico, porque la elaboración de la investigación se ciñó quizás a muchos lineamientos expuestos por la misma universidad y también autórico.

Es por ello que la hipótesis general es:

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

Las hipótesis específicas son las siguientes:

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

El objetivo general fue el siguiente, determinar el grado relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAc. Los objetivos específicos fueron: Encontrar el nivel de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC., identificar el nivel de la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC, conocer la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

II. MARCO TEÓRICO.

Para Colombia, Gil (2016) Su investigación científica, ¿Cómo prepararse para el futuro en la gestión administrativa?, investigación de nivel descriptiva analítica, con un enfoque cualitativo, utilizando como muestra 25 empresas del rubro “terciarias o servís”, con la finalidad de explicar cómo la gestión administrativa puede ayudar al éxito de las empresas, como instrumento un cuestionario, llega a descubrir que para que una empresa tenga éxito y se genere mejores rangos productivos, se debe de tener en cuenta una buena gestión través del engranaje adecuado de los procesos administrativos garantiza el éxito.

En Cuba, Díaz y Echevarría (2016) en la publicación de su investigación científica, Gestión administrativa y género: oportunidades y retos para Cuba, tuvo como tipo de investigación una descriptiva correlacional, con un enfoque mixto, donde tuvo como muestra 134 trabajadores del rubro instalaciones eléctricas, perseguía como finalidad explicar cómo la gestión se presenta en organizaciones del sector instalación eléctrica, como instrumento cuestionario para medir como perciben los trabajadores la gestión, concluyó que: la gestión administrativa dentro de empresas de instalaciones eléctricas tienden a no cumplir completamente con las etapas necesarias para el buen funcionamiento de las mismas, generando un nivel bajo en la gestión realizada bajo el enfoque de planificación, donde por ejemplo los trabajadores aducen que no poseen completamente la indumentaria adecuada para realizar sus funciones evidenciándose en una productividad no tan esperada por parte de la empresa.

Así también Kozubikova, et. al. (2015), Publicó sobre su investigación científica, Características personales de los emprendedores en el contexto de la percepción y gestión del riesgo empresarial en el segmento Pyme, investigación correlacional, enfoque mixto, muestra de 100 trabajadores de servicios terciarios, con el objetivo explicar la gestión administrativa, aplicando cuestionario para obtener datos, procesarlos, analizarlos y conocer la percepción de la gestión en la administración, concluyó que: la gestión en este tipo de empresas se lleva de manera informal debido que en algunas ocasiones las empresas se forman con dueños o gerentes que solo tienen conocimientos empíricos mas no quizás conocimientos técnicos.

También tenemos a Mar (2014), Artículo publicado, tuvo como tipo de investigación una descriptiva correlacional, con un enfoque mixto, donde tuvo como muestra 231

trabajadores de prestaciones de servicios terciarios en empresas medianas del país español, tuvo como objetivo precisar los niveles de gestión administrativa de las empresas evaluadas, a partir de la percepción de sus trabajadores, concluyendo que: para el 30.3% el nivel es bajo, para el 45.7% el nivel es medio, y un 24.0 % precisan un nivel alto, esto permite concluir que las empresas de servicios contratistas españolas presentan aun una gestion administrativa defectuosa debido a la falta de engranaje entre sus elementos participantes.

Por otra parte, en Venezuela, Muñoz, Cabrita, Ribeiro da Silva, Diéguez (2015) afirma en su publicación: "Técnicas de gestión administrativas en la globalización y formalización en empresas contratistas para generar una productividad adecuada", tuvo como tipo de investigación una descriptiva correlacional propositiva, con un enfoque mixto, donde tuvo como muestra 126 trabajadores de empresas contratistas, utilizó como instrumento el cuestionario y se concluyó que: El 29.2% de encuestados afirman que el nivel de la productividad es bajo, el 61.8% nivel medio, y 9.0% que es alto, se muestra que técnicamente la productividad de una empresa debe tener como nivel predominante el medio o alto para que sea estable. Cabe destacar que existe una deslindaste preocupación en el tema de la productividad frente al comportamiento de los trabajadores, ya que siempre se utiliza en la mayoría de las empresas contratistas estudios a través de cifras numéricas, pero muy poco la opción del mismo trabajador frente al comportamiento productivo que se puede dar dentro del mismo.

Así mismo Dutra, Dipoll y Giner (2015), en su artículo, tuvo como tipo de investigación una descriptiva analítica, con un enfoque cualitativo, donde tuvo como muestra documentos y cifras relacionadas a la productividad de empresas contratistas, tuvo como objetivo mostrar la necesidad de conocer la evaluación de la productividad en el desempeño laboral para una empresa, como instrumento se utilizó una guía de análisis para evaluar la productividad de trabajadores, concluyó que: La evaluación de la productividad del personal es necesario a la hora de saber diagnosticar la empresa, existe muchos factores que intervienen como la gestión empresarial y administrativa que se realiza por parte de la empresa en función de mejorar la productividad de la misma.

En el ámbito nacional, Vázquez (2019), tesis, tuvo como tipo de investigación una descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo, donde tuvo como muestra 64

trabajadores, con miras a encontrar relación entre gestión administrativa y productividad laboral, utilizó el cuestionario como instrumento para verificar la gestión y la productividad desde la perspectiva de los trabajadores, concluyó que: se verifica relación significativa entre variables en estudio, confirmando la hipótesis de investigación al obtenerse la significancia de 0.000, se presenta un Rho de Spearman 0.647, viéndose una relación positiva moderada entre ambas variables pudiendo deducir que a mejor gestión mejor productividad laboral.

Durand (2018), en su tesis, descriptiva correlacional, enfoque cuantitativo, utilizando una muestra 45 trabajadores de la empresa evaluada, para medir correlación entre gestión administrativa y las dimensiones de la productividad de los trabajadores, usó cuestionario para recabar datos desde la perspectiva de los trabajadores, concluyó que: la eficacia con un de Rho de Spearman de 0.632 y una significancia de 0.000, estimula de alguna manera a la productividad de los trabajadores.

En relación al marco teórico que sustenta la presente investigación, luego de revisar detalladamente la literatura existente mencionaremos las siguientes:

Teoría de la administración científica. Garza (2016a), es una teoría que nace con la revolución industrial y observa los estándares de la gestión más enfocados en procesos productivos que en elementos que funcionen en armonía para fines comunes.

Enfoque clásico. De acuerdo con Garza (2016b), la teoría clásica es una manera de gestionar explotando a los elementos que participan en un proceso de alcance de metas, ya que surgen en la guerra y por ende tiene un corte rígido y no considerado de sus elementos.

Enfoque de las relaciones humanas. Garza (2016c) es dada por Mayo, y sostiene una gestión en la cual se considere al elemento humano como recursos primordial dentro de una organización.

Enfoque neoclásico. Según Garza (2016), es un tipo de escuela nueva e independiente en el siglo pasado, que considera como alcance de metas al esfuerzo en colectividad, se presenta con Drucker. En este punto en la teoría neoclásica se menciona a muchos autores contemporáneos, en los cuales generan un enfoque a la gestión administrativa bajo un engranaje tanto de elementos humanos como de otro tipo de elementos teniendo en cuenta que la organización

es un funcionamiento grupal que busca un fin común. Es por ello que teniendo esto en cuenta, podemos mencionar en este enfoque también a Stoner, Freeman y Gilbert, quien en sus teorías encierran las características de una gestión administrativa bajo el enfoque neoclásico. Se utilizará a dicho autor para el estudio correspondiente.

Quijano (2016), Pone énfasis en las cuatro etapas del proceso administrativo descritas en la Teoría Neoclásica de la Administración que considera Planificar, organizar, dirigir y controlar como fundamentales que guían el pensar y el hacer de cualquier ejecutivo que desempeñe una jefatura dentro de la estructura de la organización, estas funciones son vitales si se quiere lograr los objetivos o metas que permitan el crecimiento y desarrollo sostenido a la organización.

Stoner, Freeman y Gilbert (2012a), destacan en su análisis teórico la gestión como un proceso donde primero se debe planificar para luego organizarse, dirigir y controlar, son elementos importantes que los directivos deben entender y manejar utilizando racionalmente los recursos disponibles de la organización que tiene que cumplir metas comunes.

Robbins et al. (2013) Precisa que la gestión en enfoques administrativos de forma adecuada, es importante para que la empresa, ay que permite conocer los objetivos trazados y jerarquizarlos de acuerdo a la integración de actividades, alcanzando una ventaja competitiva dentro del mercado (p4). Es donde se ve qué se va hacer y con qué medios, es decir, cómo hacerlo.

Stoner, Freeman y Gilbert (2012b) Según estos autores el proceso en sí mismo detalla las dimensiones de la gestión.

Dimensión 1: Planificación, Stoner et al. (2012c) sostienen que es en esta etapa que los ejecutivos prevén lo que demanda la organización para obtener resultados exitosos de crecimiento y desarrollo al futuro, por esta razón se precisan de un análisis diagnóstico para saber exactamente en que parte del camino se encuentra la organización y su conjunto, se fijan objetivos a corto, mediano y largo plazo, detallando los plazos de ejecución y los procedimientos, y no al azar. (p. 11). Para Munch (2010b), no es sino la dirección o el rumbo a trazar, el camino a seguir marcando inteligentemente metas de cumplimiento sucesivo, dentro de normas de

acción, políticas y estrategias inteligentes que minimicen el riesgo, teniendo en cuenta los ambientes que rodean la organización tanto interno como externo.

Anzola (2010b) sostiene que en primer lugar se deben precisar con toda claridad el estado actual de la organización, por tanto se debe realizar un diagnóstico estratégico, en segundo lugar precisar de manera unívoca los objetivos generales y específicos para las diversas áreas funcionales, tercer lugar identificar fortalezas y debilidades o dificultades o ventajas a afrontar para consumir los objetivos; en cuarto lugar establecer procedimientos de ejecución, directivas y políticas que garanticen el éxito en el logro de objetivos en quinto lugar precisar un rol de ejecución de eventos ordenados secuencialmente de manera racional y lógica, dejando en claro los tiempos de cumplimiento, responsables, fechas de inicio y término, detallar las herramientas técnicas necesarias y en sexto lugar establecer la central de coordinación de la ejecución de los variados y diversos planes operativos y programas previstos.

Dimensión 2: Organizar, Stoner et al. (2012d) partiendo del conocimiento de la estructura organizacional que se visualiza en el organigrama es importante entender y comprender los diversos vínculos que se establecen dentro de las relaciones organizacionales por el elemento humano, las relaciones e interrelaciones que conforman la comunicación como primer elemento que distingue la acción humana que opera bajo un cierto liderazgo y que apunta al logro exitoso de los objetivos. De acuerdo con Anzola (2010c), en primer lugar detallar al más mínimo detalle las tareas, funciones y relaciones que operarán dentro de la empresa bajo el principio de división del trabajo para mantener una acción interdependiente de las diversas áreas funcionales que operan y distinguen a las organizaciones. Por su parte, Koontz, Weihrich y Cannice (2012), coinciden en proponer y reforzar los lineamientos normativos organizacionales como son los manuales de políticas, directivas, manuales de procedimientos, reglamentos internos de trabajo, asimismo delegar y mantener la coordinación permanente, y precisar los controles y la supervisión.

Dimensión 3: Dirección, Stoner, Freeman y Gilbert (2012e), es la acción misma que mediante la comunicación permanente mantiene coordinaciones de ejecución, se hace necesario mantener control del comportamiento de la fuerza laboral, comunicación efectiva, trabajo en equipo, liderazgo y motivación permanente para

lograr estimular el logro de objetivos y metas propuestas. Se mantiene un esfuerzo permanente de los ejecutivos para que las áreas funcionales se centren en la ejecución de sus tareas, procedimientos y objetivos que han sido detallados en la planificación. Según Anzola (2010d), entiende la dirección como las habilidades gerenciales para guiar y ejecutar estrategias de motivación que apunten a resultados.

Dimensión 4: Control; Para Stoner et al. (2012f), como elemento fundamental que nos permitirá garantizar que lo planificado se ejecute según todas las actividades previstas y que se resume en objetivos y metas. El control hace posible saber que parte se está logrando y que parte necesita reforzamiento, se debe mantener acciones de supervisión.

Quijano (2016b), señalaron tres tipos de control: primero se debe estar siempre bien informado sobre lo que está pasando en el ambiente externo de la organización o control de mercado. En segundo lugar las estrategias o habilidades gerenciales y el libre comercio y tercero el manejo de las conductas de las personas, reglamentos, directivas, manuales, etc.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), donde mencionan que la gestión se relaciona con factores de componentes para el establecimiento de situaciones o comportamientos humanos internos, es por ello que se tiene que la Dirección administrativa condiciona de alguna manera a situaciones tales como la productividad de los trabajadores, ya que el trabajador a través de una buena gestión se encuentra en una situación y ambiente formal, en el cual le permite de esta manera desarrollar el cumplimiento de sus metas adecuadamente por la otorgación de recursos para alcanzar las metas establecidas (p.55).

Para la variable de productividad desde los trabajadores, se basará en los siguientes autores:

El enfoque de la necesidad de logro El autor McClelland en el año 1961, indicó que el comportamiento humano recae en una necesidad de ser productivo frente a la búsqueda de tres necesidades: las cuales son la de logro, que presenta competencia, la de afiliación frente a poseer un afecto de interacción con la sociedad como en el entorno, y la de necesidad de poder que es el interés entre el trabajo y la diferenciación con los demás trabajadores de una misma empresa (citado por Marchant, 2006)

Robbins y Judge (2004). Menciona que la teoría expuesta aún tiene puntos por resolver, sin embargo da una explicación verosímil al comportamiento de la productividad de la persona.

El enfoque de la equidad, Adams en el año 1965, es un tipo de teoría que relaciona mucho al tema productivo en la predisposición del trabajador por percibir equidad dentro de sus esfuerzos dados con lo que le proporciona la empresa, como insumos, formalidad gestiona en los temas administrativos, entre otras situaciones (citado en Cequea, et. al., 2011).

Este tipo de teoría se encarga de explicar que un trabajador es productivo porque siente que desde su perspectiva trabaja en un ambiente donde existe la equidad de complemento (Davis & Newstrom, 2002).

El enfoque de la fijación de metas Locke et. al. en el año 1968 establecieron que la productividad de los individuos es mencionada cuando existe metas planteadas por la empresa en su formalidad de gestión administrativa, donde si se le brinda estímulos correspondientes se predispone a generar eficiencia y eficacia dentro de la aplicación de los procesos productivos (citado por Dubinsky, et. al., 2004).

Este enfoque es el que se establece para el uso del concepto de la productividad dentro de la investigación. Cabe destacar que en este tipo de enfoque existe muchos autores relevantes que abordan los conceptos uno de ellos Gutiérrez en el año 2010. Que sostiene que la productividad tiene relación con el uso racional de los recursos que se traducen primero en eficiencia y luego en unidades de producción adicionales, relacionándolo con un mejor desempeño de las personas. (Torres, 2015, p. 2). Coincide con el uso adecuado de los recursos, el cumplimiento operacional con miras a lograr resultados exitosos como consecuencia de un desempeño adecuado del talento humano en el cumplimiento de las metas.

Gutiérrez (2010a) “La productividad dentro de las labores es permitida como la capacidad de los trabajadores ara generar valor agregado de acuerdo a optimización de recursos frente a la condición de intención del mismo trabajador en llegar a los objetivos planteados por la misma empresa.” (p.21).

Gutiérrez (2010b), que existe 3 dimensiones: efectividad como consecuencia de la eficacia lograda y la alta eficiencia. (p. 91).

Eficiencia: Es el esfuerzo que se hace para alcanzar los objetivos planteados a través de la capacidad del mismo trabajador (p. 93 - 95).

Eficacia: alcanzar la meta no interesa los recursos utilizados, tiempo, decisiones y logro de tareas. (p.94 - 95).

Efectividad: Es los logros obtenidos utilizando los recursos de una manera racional para generar una mayor producción previstos en la planificación y los objetivos y la asertividad en el cumplimiento de las tareas. (p.102.)

Prokopenko (1989) menciona que para que exista una buena productividad de los trabajadores dentro de una empresa, es necesario que se brinde a estos de una buena cantidad de recursos vitales para el cumplimiento de las tareas previstas en la empresa. (p.9).

Para Fuentes (2012) la productividad es consecuencia de la acción directiva que conoce que tuvo, es decir como se inició, que tiene, hoy día, y que es lo que quiere lograr o conseguir al corto, mediano y largo plazo y consecuencia de esta acción se requiere utilizar racionalmente los recursos organizacionales en correlación con objetivos y metas cuyos logros necesariamente se generará un crecimiento sostenido de la empresa, la productividad es consecuencia de la calidad de gestión que opera en las diversas unidades funcionales.(p.31).

Los autores Fernández y Sánchez (2007) mencionan que uno de los factores que se ve directamente relacionado con la eficacia de un trabajador es la gestión en el ámbito administrativo que se realiza por parte de los directivos de la empresa, ya que si se planifica y se adecua en un control necesario cada uno de los elementos de una organización, estas (como los elementos humanos), estarán preparados para alcanzar con un reducido tiempo posible las metas establecidas debido a la capacidad que manejan en la formalidad de sus actividades gracias a las herramientas brindadas en una buena gestión administrativa previa (p.56).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

Aplicada, es decir se tiene un problema real en la empresa y que a la luz de la investigación nos permitirá encontrarle una solución, aplicando el marco teórico que ya existe y tiene relación con la situación problemática.

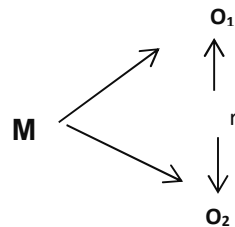
El nivel de esta investigación es descriptiva correlacional, se desea verificar si existe o no correlación entre las variables de estudio (Hernández et al., 2014d).

Posee un enfoque cuantitativo, debido al tratamiento de las variables a través de datos numéricos.

Diseño de la investigación

No experimental transversal, en consecuencia, no hubo manipulación de variables y la data se recogió en un tiempo previsto (Hernández et al., 2014).

Gráfico



M Muestra no probabilística

O₁: Observación a la variable “Gestión administrativa”

O₂: Observación a la variable “Productividad”

r : Relación

3.2 Variables y operacionalización.

Definición conceptual.

Gestión Administrativa. Stoner, Freeman y Gilbert (2012a), se debe de entender como un proceso de cuatro fases: planificación, organización, dirección y control de cada área funcional de una organización, con criterio lógico, técnico y científico y el adecuado uso de recursos.

Productividad. Gutiérrez (2010a) “La productividad dentro de las labores es permitida como la capacidad de los trabajadores ara generar valor agregado de acuerdo a optimización de recursos frente a la condición de intención del mismo trabajador en llegar a los objetivos planteados por la misma empresa.” (p.21).

Definición operacional.

Gestión Administrativa. Es la gestión que encierra la planificación, la organización, la dirección y control de los elementos que pertenecen a una empresa, se midió a través de preguntas contenidas en un cuestionario con escala de Likert. (variable independiente)

Productividad. Es un indicador de gestión que nos permite evaluar resultados en un determinado tiempo y que corresponde a precisar la unidad adicional producida en relación a recursos de tiempo, capital, mano de obra, etc., mide la eficiencia, eficacia y efectividad, se ejecutó cuestionario, con batería de preguntas de respuesta en escala de Likert. (variable dependiente)

Indicadores.

Indicador de Gestión Administrativa, según Stoner, Freeman y Gilbert: planes estratégico, tácticos y operativos, gestión estratégica, toma de decisiones , valores capacidad , identificación, satisfacción, motivación laboral, infraestructura y sistema, racionalización, optimización, instrumentos de gestión y control, táctica y proactiva.

Indicador de Productividad por competencia, según Gutiérrez: Cumplimiento de objetivos, metas, estrategias, eficacia y eficiencia al desarrollar tareas en tiempo y uso recursos, decisiones acertadas y solución a la realidad problemática.

Escala de medición. ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población.

Ballestrini (2007) Asegura que el término población guarda en sus elementos características similares para de esta manera suplir las necesidades del origen de la investigación.

Los criterios de exclusión que se basaron para escoger la población muestra, es considerar a trabajadores que no figuren dentro de la planilla de la empresa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Los criterios de inclusión que se basaron para escoger y considerar la población muestra, son los trabajadores que figuren en planilla dentro de la empresa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Se tomo como población de estudio a 74 trabajadores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020, considerándose por tanto población censal.

Muestra

Para Ballestrini (2007) sustenta que: "cuando la población escogida posee un numero manejable para estudio, se puede considerar como muestra a la misma cantidad de población." Coincide con Hernández citado en Ñapus, et. al. (2013), expresa que cuando no se sobrepasa los 100 individuos se puede considerar como muestra censal." (p.69).

Muestreo

Fue no probabilístico en la medida que toda la población ser objeto de aplicación de los cuestionarios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tipo de secuencia que permite operativizar los métodos de investigación para recolectar datos rápidamente.

Encuesta.

Es la técnica utilizada y su herramienta el cuestionario diseñado con preguntas en torno a la percepción que tienen los trabajadores de Lari contratistas sobre la gestión administrativa y productividad laboral.

Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario.

Instrumento que permite conocer a través de diversas preguntas la información a la que se plantea alcanzar

Cuestionario de la gestión administrativa.

Adaptado de Katherine Huiza Alvarez (2017). Lo conforman 24 preguntas con escala de Likert. Donde (1) es nunca, (2) es casi nunca, (3) es a veces, (4) es casi siempre y (5) es siempre. Su estructura considera las 4 dimensiones: Planificación, Organización, Dirección, Control.

Cuestionario productividad laboral:

Adaptado de Vidal V. (2017). contiene 27 preguntas, diseñado en escala de Likert. Donde (1) es nunca, (2) es casi nunca, (3) es a veces, (4) es casi siempre y (5) es siempre. tres dimensiones: Efectividad, eficacia y eficiencia

Validez y confiabilidad.

3 expertos validaron cada una de las preguntas del cuestionario para saber qué tipo de metodología satisface los objetivos de investigación. Se aplicó prueba piloto con 15 observaciones y se obtuvo un coeficiente alfa de Crombach mayor a 0.800 que nos indica buena confiabilidad.

3.5 Procedimientos.

El cuestionario se aplicó entre el 2 de marzo al 5 del mismo mes en el año 2020. La data obtenida se procesó utilizando el programa SPSS, que luego nos arrojó información en tablas y gráficos que se mostraron en este estudio.

Se contó con autorización de la empresa Lari Contratista.

3.6 Método de análisis de datos

Cuantitativo

Análisis descriptivo.

Se analiza patrones de igualdad entre grupos estudiados (Hernandez, et. al., 2014)
Se trabajó la confiabilidad de los cuestionarios, se ejecutó los instrumentos, se procesó la data que permitió construir tablas de frecuencia, gráficos.

El análisis inferencial.

A través de pruebas estadísticas la relación entre variables a través de símiles, empleando en algunas pasiones solo una prueba estadística que te permite ver y liberar tanto la contratación de hipótesis como también la relación que guarda las variables, (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2013).

Se trabajó el indicador Rho de Spearman para medir la significancia y el grado de correlación de las variables, lo que también permitió aceptar o rechazar la hipótesis de estudio como se detalla más adelante.

3.7 Aspectos éticos.

Para orientar y guiar la acción investigadora se tuvo en cuenta el Código de Ética que rige en nuestra universidad considerando el respeto a la integridad humana, toda vez que nuestra investigación topa con los criterios de comportamiento y desempeño de los trabajadores, del mismo modo no se alteró el bienestar que se expresa en un clima laboral adecuado contribuyendo al bienestar social y psicológico de los trabajadores de Lari Contratistas. Así mismo al citar y referenciar adecuadamente a los autores mencionados en la investigación denota un respeto a la propiedad intelectual, se trabajó con normas apa 6 para las citas narrativas y parentéticas, cortas o largas, respetando lo previsto en la norma.

Como autores actuamos con objetividad en el conocimiento y descripción de la realidad problemática, con honestidad y justicia para el cumplimiento de normas y destacando el rigor científico en el desarrollo ejecución e informe de la investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.

Tabla 1:

Coefficiente de correlación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.

		Gestión	
		Administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Gestión	de	
	Administrativa	coeficiente de correlación	,500**
		Sig. (bilateral)	.
	N	74	74
Productividad		de	
		coeficiente de correlación	,500**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	74	74

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Lari Contratistas SAC

Interpretación:

Siendo la Sig. (bilateral) 0.000 en consecuencia menor a 0.005 se rechaza la hipótesis nula, afirmándose la hipótesis general que afirma existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

De otro lado, el Rho de Spearman obtenido para ambas variables, es de 0.500, indicándonos una relación positiva - moderada entre ambas variables.

Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC.

Tabla 2:

Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC.

Percepción	Encuestados	
	N°	%
Bajo	18	24.3%
Medio	44	59.5%
Alto	12	16.2%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

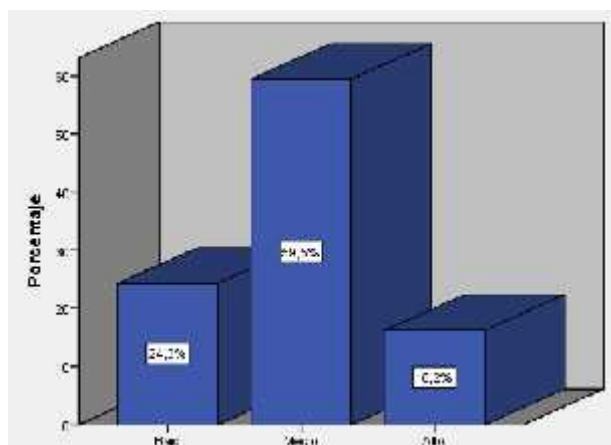


Figura 1: Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

Se pudo observar que en la figura 1 los niveles percibidos son: 24.3% bajo, 59.3% medio, y un 16.2% alto.

Tabla 3:

Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión planificación de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Percepción	Encuestados	
	N°	%
Bajo	29	39.2%
Medio	36	48.6%
Alto	9	12.2%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

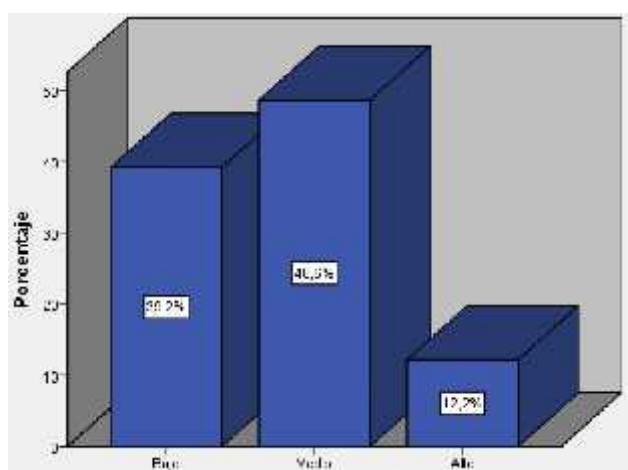


Figura 2: Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión planificación de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

Se observa niveles percibidos en la figura 2: 39.2% refieren que la dimensión planificación en Lari es bajo, el 48.6% medio, y un 12.2% nivel alto.

Tabla 4:

Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión organización de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Percepción	E encuestados	
	N°	%
Bajo	22	31.1%
Medio	44	59.5%
Alto	7	9.5%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

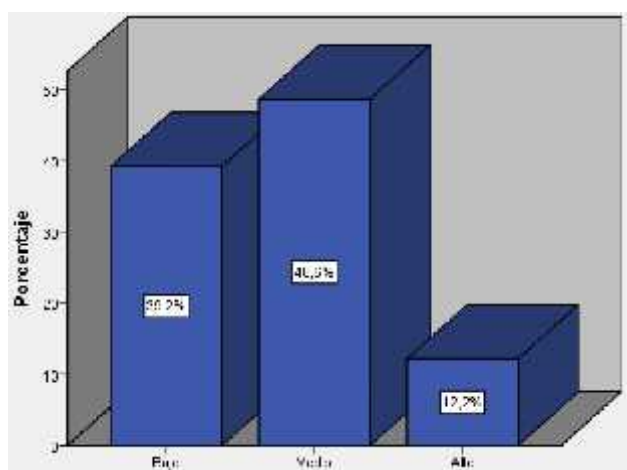


Figura 3: Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión organización de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

Los niveles percibidos para la dimensión organización en Lari son: 31.1% bajo, 59.6% medio, y un 9.5% alto.

Tabla 5:

Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión dirección de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Percepción	Encuestados	
	N°	%
Bajo	19	25.7%
Medio	52	70.3%
Alto	3	4.1%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

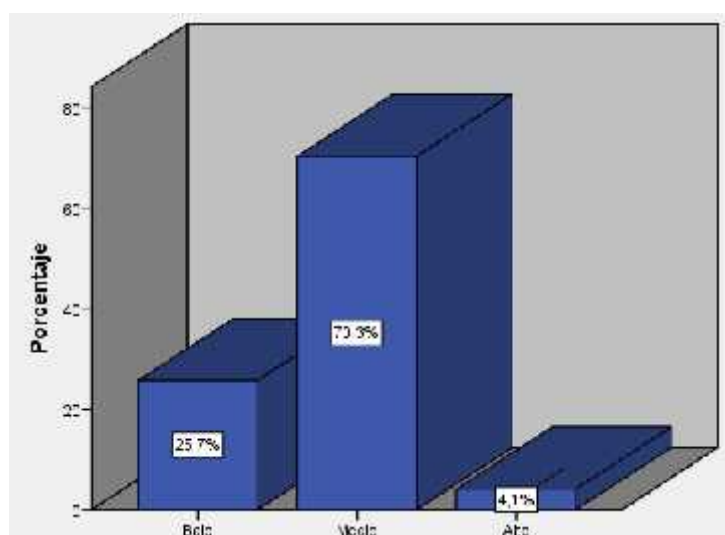


Figura 4: Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión dirección de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

Se pudo observar que en la figura 4 el 25.7% de encuestados perciben que la dirección en Lari es bajo, el 70.3% señalan el nivel medio, y un 4.1% alto.

Tabla 6:

Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión control de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Percepción	Encuestados	
	N°	%
Bajo	22	29.7%
Medio	32	43.2%
Alto	20	27.0%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

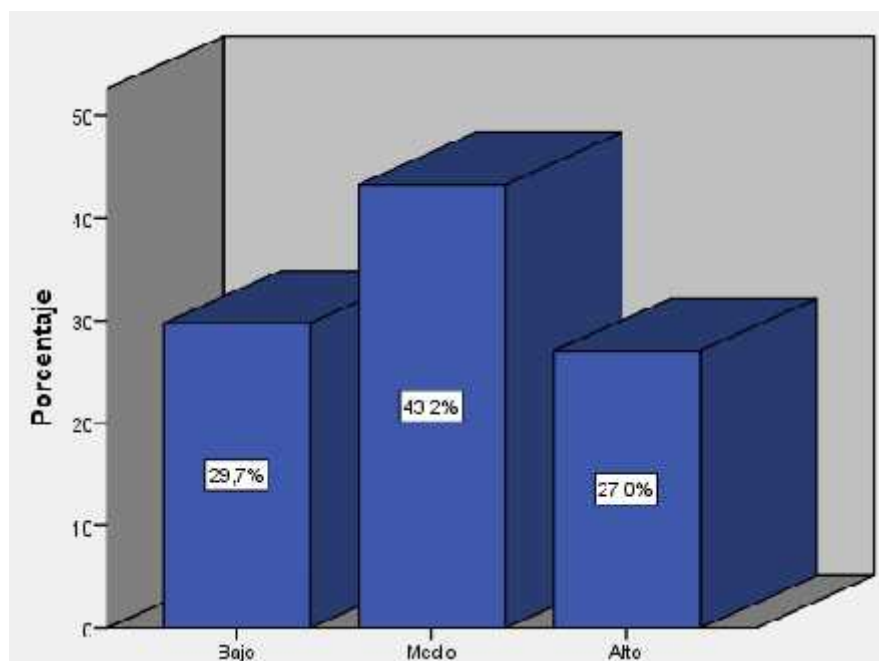


Figura 5: Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión control de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

Se pudo observar que en la figura 5 el 29.7% de encuestados consideran que la dimensión control en Lari es bajo, y el 43.2% nivel medio, y un 27.0% contestaron por un nivel alto

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de la productividad de los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Tabla 7:

Percepción sobre el nivel de la productividad de los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

Percepción	Encuestados	
	N°	%
Bajo	17	23.0%
Medio	52	70.3%
Alto	5	6.9%
Total	74	100%

Fuente: resultados de encuesta aplicada en Lari Contratistas SAC.

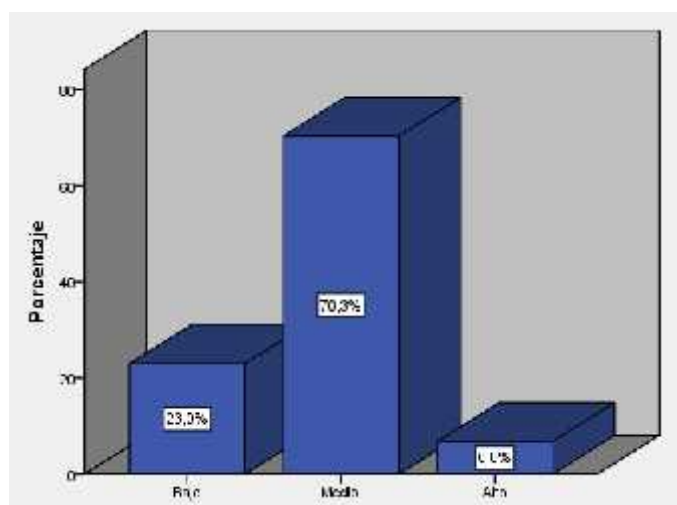


Figura 6: Percepción sobre el nivel de la productividad de los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

La figura 6 nos muestra los niveles de percepción de la productividad en Lari: 23.0% bajo, 70.3% medio, y 6.8% nivel alto.

Tabla 8:

Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión eficiencia de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Percepción	Encuestados	
	N°	%
Bajo	20	27.0%
Medio	50	67.6%
Alto	4	5.4%
Total	74	100%

Fuente: *Cuestionario aplicado a los colaboradores de Lari Contratistas SAC.*

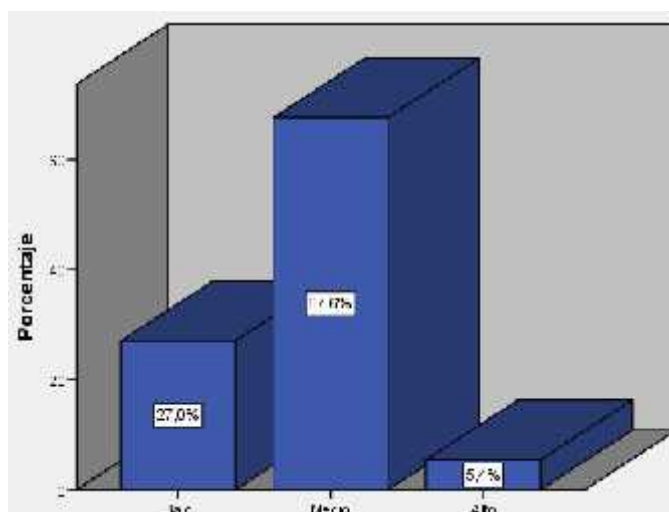


Figura 7: Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión eficiencia de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

La dimensión eficiencia presenta los siguientes niveles percibidos: 27.0% bajo, el 67.6% medio, y un 4.1% alto.

Tabla 9:

Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión eficacia de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Percepción	Encuestados	
	N°	%
Bajo	11	14.9%
Medio	52	70.3%
Alto	11	14.9%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

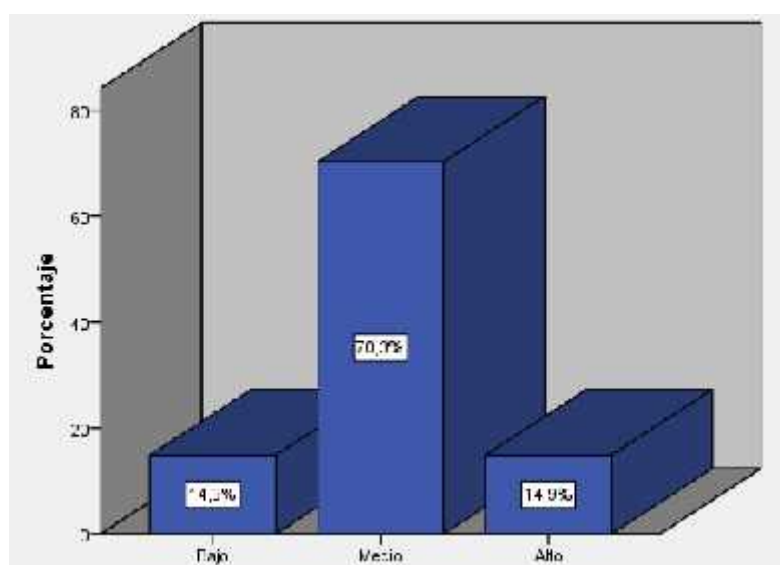


Figura 8: Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión eficacia de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020.

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

La dimensión eficacia presenta los siguientes niveles percibidos en Lari: 14.9% bajo, 70.3% medio, y 14.9% alto.

Tabla 10:

Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión efectividad de Lari Contratistas SAC.

Percepción	Encuestados	
	N°	%
Bajo	4	5.4%
Medio	56	75.7%
Alto	14	18.9%
Total	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

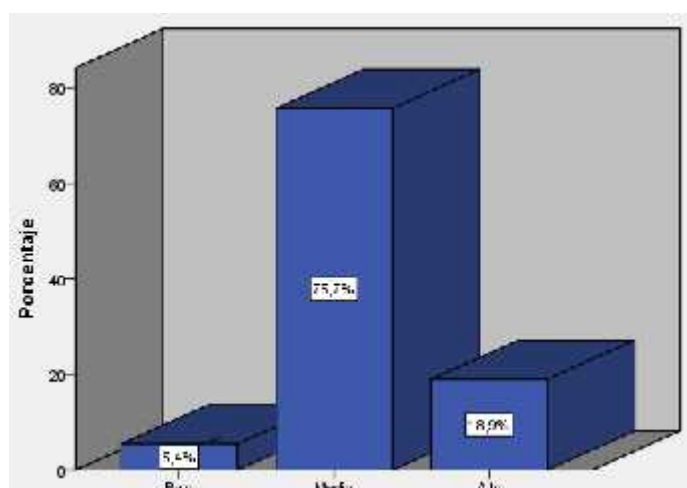


Figura 9: Percepción de los colaboradores sobre el nivel de la dimensión efectividad de Lari Contratistas SAC.

Fuente: Tabla 10

Interpretación:

El nivel percibido para la dimensión efectividad en Lari es: 5.4% bajo, 75.7% medio, y 18.9% alto.

4.4. Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC.

Tabla 11:

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión eficiencia en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.

		Gestión		
		Administrativa	Eficiencia	
Rho	de Gestión	Coeficiente de	de	
Spearman	Administrativa	correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Eficiencia	Coeficiente de	de	
		correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

Fuente: *Encuesta en Lari Contratistas Sac.*

Interpretación:

Cuando la significancia bilateral obtenida es 0.000 que es menor a 0.005, nos permite confirmar la hipótesis general de la investigación, donde existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión eficiencia en los colaboradores de Lari Contratistas Sac.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman realizada para la variable arroja un indicador de 0.423, como una relación positiva – moderada.

Tabla 12:

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión eficacia en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.

		Gestión		
		Administrativa	Eficacia	
Rho	de Gestión	Coeficiente de	de	
Spearman	Administrativa	correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Eficacia	Coeficiente de	de	
		correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Lari Contratistas Sac.

Interpretación:

Se rechazó la hipótesis nula, 0.000 es menor a 0.005, lo que permite afirmar la hipótesis general de investigación, verificándose además que existe relación entre la gestión administrativa y la dimensión eficacia en los colaboradores de Lari Contratistas Sac.

El indicador Rho de Spearman es de 0.632, para una relación positiva – moderada.

Tabla 13:

Coeficiente de correlación entre la gestión administrativa y la dimensión efectividad en los colaboradores de Lari Contratistas Sac., Chimbote año 2020.

		Gestión	
		Administrativa	Efectividad
Rho	de Gestión	Coeficiente de	de
Spearman	Administrativa	correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,310**
		N	,000
			74
	Efectividad	Coeficiente de	de
		correlación	,310**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			74

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores Lari Contratistas Sac.

Interpretación:

Se rechaza la hipótesis nula, porque el indicador de 0.000 es menor a 0.005, se afirma la hipótesis general de la investigación, confirmando que existe relación entre la gestión y la dimensión efectividad en los colaboradores de Lari Contratistas Sac.

El ratio Rho de Spearman que se obtuvo tiene un valor de 0.310, interpretándose como relación positiva – baja.

V. DISCUSIÓN.

Para discutir los resultados del objetivo general en Vázquez (2019) halló relación significativa para las variables gestión administrativa y la productividad en el desempeño de los trabajadores, aceptando la hipótesis de investigación por tener el 0.000, se presenta un Rho de Spearman 0.647, viéndose una relación positiva moderada pudiendo afirmar que la productividad de los trabajadores depende de la gestión administrativa.

Lo encontrado por Vázquez (2019), se pueden ver corroborados parcialmente en la tabla 1 la significancia a través de la prueba estadística Rho de Spearman se muestra en 0.000, aceptando de esta manera la hipótesis de la investigación así también se mostró a través del coeficiente de correlación un relación positiva moderada entre la gestión y la productividad laboral con 0.550.

Ambos resultados nos permiten observar que mientras mejor sea la gestión dentro de empresas contratistas de alguna manera mejor será la productividad de sus trabajadores.

La corroboración de resultados de ambas investigaciones tanto la de Vázquez como la propia se puede ver plasmada en el sustento teórico dado por Koontz, Weihrich y Cannice (2012), donde mencionan que la gestión se relaciona con factores de componentes para el establecimiento de situaciones esperadas o comportamientos humanos internos organizacionales, la gestión condiciona de alguna manera a situaciones tales como la productividad de los trabajadores, ya que el trabajador a través de una buena gestión se encuentra en una situación y ambiente formal, en el cual le permite de esta manera desarrollar el cumplimiento de sus metas adecuadamente por la otorgación de recursos para alcanzar las metas establecidas (p.55).

Así también nos valdremos para la discusión de los resultado del primer objetivo específico con la investigación de Mar (2014), donde concluyó que los niveles percibidos son: 30.3% bajo, 45.7% medio, y 24.0 % alto, esto permite concluir que las empresas de servicios contratistas españolas presentan aun una gestión administrativa defectuosa debido a la falta de engranaje entre sus elementos participantes.

Los resultados del investigador de Mar (2014), se corroboran con los encontrados en la presente investigación, las percepciones encontradas son: 24.3% gestión administrativa en Lari es bajo, 59.3% medio, y 16.2% alto.

De acuerdo a ambos resultados se puede evidenciar que en las empresas contratistas existe aún una informalidad en la gestión administrativa debido a la falta de interés que tienen estas empresas para formalizar los procesos para generar una ventaja competitiva adecuada en el mercado.

Lo mencionado en líneas anteriores se puede ver evidenciado en el sustento teórico de Robbins et al. (2013) señalaron la gestión en enfoques administrativos de forma adecuada, es importante para que la empresa, ay que permite conocer los objetivos trazados y jerarquizarlos de acuerdo a la integración de actividades, alcanzando una ventaja competitiva dentro del mercado (p4). Es donde se ve qué se va hacer y con qué medios, es decir, cómo hacerlo.

Segundo objetivo específico, consideramos a la investigación de Muñoz, Cabrita, Ribeiro da Silva, Diéguez (2015) donde en su artículo científico, concluyeron que, el 29.2% la productividad es baja, 61.8% medio, y 9.0% alto, se muestra que técnicamente la productividad de una empresa debe tener como nivel predominante el medio o alto para que sea estable. Cabe destacar que existe una deslindaste preocupación en el tema de la productividad frente al comportamiento de los trabajadores, ya que siempre se utiliza en la mayoría de empresas contratistas estudios a través de cifras numéricas, pero muy poco la opción del mismo trabajador frente al comportamiento productivo que se puede dar dentro del mismo. Estos resultados encontrados en Muñoz y demás investigadores se pueden ver parcialmente corroborados en la tabla 7 percepción de niveles en Lari sobre productividad: 23.0% bajo, 70.3% medio, y 6.8% alto. Lo que nos lleva a encontrar que en la empresa Lari Contratista, se presenta una productividad de niveles medios debido a que los trabajadores no están bien enfocados al momento del cumplimiento de sus metas debido a factores como el otorgamiento de recursos o la falta de gestión de ellos al optimizarlos en el menos tiempo posible.

Ambos resultados tanto en la investigación consultada como en la presente investigación se pueden ver reforzados teóricamente a través de Prokopenko (1989) Indica: Indica que para que exista una buena productividad de los trabajadores dentro de una empresa, es necesario que se brinde a estos de una buena cantidad de recursos para la ejecución de sus tareas encomendadas por parte de la empresa. (p.9). Así también se puede valer de la teoría de Fuentes (2012) quien sostiene que se debe partir del análisis diagnóstico, mantener una evaluación permanente sobre logro de las metas planteadas que harán posible el crecimiento paulatino y sostenido de la organización, sustentándose en la racionalización de los recursos para generar unidades adicionales de producción bajando costos, tiempos, inversión entre otros por lo que se conoce como productividad al que contribuye la eficacia, la eficiencia y un desempeño de calidad del elemento humano dentro de la organización. (p.31).

Tercer objetivo específico tomamos a Durand (2018), en su tesis, concluye que la relación más considerable que se tiene entre la gestión administrativa y las dimensiones de la productividad es la encontrada en la eficacia con un indicador Rho de Spearman de 0.632 y una significancia de 0.000. Se puede concluir que la gestión administrativa estimula de alguna manera a la dimensión eficacia de la productividad de los trabajadores.

Los resultados encontrados en la investigación consultada, se corrobora de manera casi similar a nuestros resultados, donde se muestra que en la tabla 12 se evidencia una significancia bilateral de 0.0000, pudiéndose aceptar la relación entre la gestión y la dimensión eficacia dentro de Lari Contratista, así también se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman lanza un 0.632, lo cual muestra una relación positiva moderada. Se puede de esta manera observar que mientras más alta sea la gestión administrativa, de alguna manera mejor será la eficacia de los trabajadores dentro de la empresa contratista, debido a las herramientas que se le pueden brindar para alcanzar las metas y objetivos en menor tiempo posible.

Amabas conclusiones corroboradas en las empresas contratistas y de servicios, pueden verse observadas de manera teórica en lo mencionado en los autores Fernández y Sánchez (2007) donde dicen que uno de los factores que se ve directamente relacionado con la eficacia de un trabajador es la gestión en el ámbito

administrativo que se realiza por parte de los directivos de la empresa, ya que si se planifica y se adecua en un control necesario cada uno de los elementos de una organización, estas (como los elementos humanos), estarán preparados para alcanzar con un reducido tiempo posible las metas establecidas debido a la capacidad que manejan en la formalidad de sus actividades gracias a las herramientas brindadas en una buena gestión administrativa previa (p.56).

Teniendo en consideración los niveles de la gestión administrativa y la productividad como consecuencia del desempeño de los trabajadores de Lari Contratistas se aporta con un diagnóstico a la comunidad empresarial que a no dudar es un aporte significativo a investigaciones similares que se puedan plantear.

VI. CONCLUSIONES.

1. Quedó demostrada la relación entre las variables de gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Lari Contratistas de la ciudad de Chimbote en el año 2020, el proceso de análisis estadístico nos demostró la significancia bilateral y el Rho de Spearman en un indicador de 0.000, aceptando de esta manera la hipótesis de la investigación asimismo se encontró la relación entre ambas variables, el indicador de 0.550 nos lleva a considerarlo como positiva moderada. Se observó que mientras mejor sea la gestión administrativa dentro de empresas contratistas de alguna manera mejor será la productividad de sus trabajadores. (ver tabla 1).

2. Se identificó el nivel de la variable gestiona administrativa como percepción laboral en la empresa Lari contratista de la Ciudad de Chimbote 2020, donde el 59.3% la ubican en el nivel medio. En sus dimensiones se presenta niveles tales como en la planificación un 48.6% que la ubican en el nivel medio, para la dimensión organización un 31.1% la ubican en el nivel bajo, en la dimensión dirección un 70.3% la ubica en el nivel medio y en la dimensión control un considerable 27.0% en el nivel alto. Se puede evidenciar que en la empresa contratista existe aún una informalidad en la gestión administrativa debido a la falta de interés que tiene esta empresa para formalizar los procesos para generar una ventaja competitiva adecuada en el mercado. (ver tablas 2, 3, 4, 5, 6).

3. Se identificó el nivel de la productividad de los trabajadores de la empresa evaluada, donde el 70.3% la ubican en el nivel medio. La dimensión eficiencia muestra un 67.6% en el nivel medio, en la dimensión eficacia un 14.9% en el nivel alto y para la dimensión efectividad un 75.7% en el nivel medio. Lo que nos lleva a encontrar que en la empresa Lari Contratista, se presenta una productividad de niveles medios debido a que los trabajadores no están bien enfocados al momento del cumplimiento de sus metas debido a factores como el otorgamiento de recursos o la falta de gestión de ellos al optimizarlos en el menos tiempo posible. (ver tabla 7, 8, 9, 10).

4. Se determinó la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la empresa Lari contratistas donde se evidencia una significancia bilateral de 0.0000, pudiéndose aceptar la relación entre

la gestión administrativa y la dimensión eficacia dentro de Lari Contratista, así también se muestra que el coeficiente de correlación Rho de Spearman lanza un 0.632, lo cual muestra una relación positiva moderada. Se puede de esta manera observar que mientras más alta sea la gestión administrativa, de alguna manera mejor será la eficacia de los trabajadores dentro de la empresa contratista, debido a las herramientas que se le pueden brindar para alcanzar las metas y objetivos en menor tiempo posible. (ver tabla 12).

VII. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda al gerente administrativo poner más énfasis en la gestión de los procesos detallados en el Mapro optimizando la formalización de sus procesos en relación a menores costos, tiempo e inversión para lograr la productividad, asimismo desarrollar un esfuerzo conjunto para la capacitación de todo el personal incluidos los que toman decisiones para que de esta manera mejore la productividad de los trabajadores.

2. Se encontró una gestión administrativa correcta pero no excelente en la empresa evaluada, se recomienda al gerente de área administrativa, realizar esfuerzos pertinentes y estrategias de mejora en las etapas de planificación y de dirección por parte de la gestión administrativa, para que de esta manera sea más competitiva a la hora de gestionar sus elementos frente a la competencia del mercado.

3. De acuerdo a los resultados se recomienda al área de recursos humanos y de productividad de la empresa evaluada, realizar más evaluaciones de la productividad en sus trabajadores para que de esta manera se conozca la situación de la empresa y se pueda planear estratégicamente acciones que permitan estimular y mejorar dicha variable.

4. Del análisis sobre los datos procesados los resultados encontrados en la relación más predominante de la gestión administrativa con la eficacia de los trabajadores, se recomienda al área de recursos humanos como también al área administrativa realizar capacitaciones en las cuales se le doten de una organización de insumos y conocimientos técnicos adecuados al personal para que de esta manera sea más eficaz a la hora de realizar las metas establecidas y dadas por la empresa.

REFERENCIAS

- Anzola, S. (2010). Administración de pequeñas empresas. 3ra edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- APEIM. (2017) *La informalidad en la gestión de las Mypes emergentes*. Recuperada de: <http://www.apeim.com.pe/wpcontent/themes/apeim/docstss/nse/APEIM-NSE-2017.pdf>
- Ballestrini, S. (2007). Metodología de la Investigación, guía práctica. (2 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cantero, H., Leyva, E., Pérez, M. (2015). Contribución a la evaluación integrada de la gestión empresarial. *Ciencias Holguín. Revista trimestral*, Vol. 21, octubre-diciembre 2015. Recuperado de <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/906/1011>
- Cequera, M., Rodríguez-Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. Recuperado de <http://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/11316/1/marvel%20cequera>.
- Davis K. y J.W. Newstrom (2002). Comportamiento humano en el trabajo (11a ed.). México, D. F., México: McGraw Hill
- Díaz, I. y Echevarría, D. (2016). Gestión administrativa y género: oportunidades y retos para Cuba. *Economía y Desarrollo*, vol. 157, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 39-49 Universidad de La Habana La Habana, Cuba Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4255/425548450003.pdf>
- Drucker, P. (2010). The modern firm. Usa: Gif
- Dubinsky, A. J., & Skinner, S. J. (2004). Impact of job characteristics on retail salespeople's reactions to their jobs. *Journal of Retailing*, 60, 35-62

- Durand, F. (2018). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la de una empresa de servicios generales– Lima, 2018. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo
- Dutra, L., Dipoll, Y. y Giner, I. (2015). The construction of the logistical knowledge of the scientific literature on the subject of evaluation of the performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 84 (9), 67-80.
- Fernández, E. (2010). Administración de empresas: Un enfoque interdisciplinar. Madrid: Paraninfo.
- Fernández-Ríos, M. & Sánchez, J. (2007). Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación. Madrid, España: Díaz de Santos.
- FMI. (2014). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Recuperado de www.fondomonetariointernacional.com/economia/sectores/gestiondel_talento humano en organizaciones
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Garza, J. (2016). Administración contemporánea. 2ª edición. México: McGraw-Hill.
- Gil, I. (2016) . ¿Cómo prepararse para el futuro en la gestión admisnitrativa?. *Univerzita Tomase*, 14 (2), 67-8.
- Gutiérrez, H (2010) *Calidad Total y Productividad*. (3ª ed.). México: Mc Graw - Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. 14ª edición. México: McGraw-Hill.
- Kozubikova, L.; Belás, J .; Bilan, Y. y Bartos, P. (2015). Personal characteristics of entrepreneurs in the context of the perception and management of business risk in the SME segment. *Univerzita Tomase*, 14 (2), 67-8
- Hernández, R., Fernàndez, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6ta. edicìòn ed.). Mèxico: MC Graw will Education

- Hurtado, D. (2008). Principio de Administración. Medellín, Colombia: ITM - Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Mar, E. (2014). The adoption of quality management practices and their impact on business performance in small service companies: the case of Spanish. *Business service*, 11 (3), 267-270
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69.
- Munch, L. (2010). Administración. Gestión organizacional, enfoque y proceso administrativo. México: Pearson Educación.
- Muñoz, M., Cabrita, M., Ribeiro da Silva, Diéguez, G. (2015). Técnicas de gestión administrativas en la globalización y formalización en empresas contratistas para generar una productividad adecuada. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. XXI, núm. 3, julio-septiembre, 2015, pp. 346-357 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28042299006>
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2013). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson.
- Quijano, S. (2016). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial.
- Robbins, S., Decenzo, D. y Coulter, M. (2013). Fundamentos de administración. México: Pearson.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (10a ed.). México, D. F., México: Pearson Educación.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2012). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Torres, L. (2015). Satisfacción y productividad laboral en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro venta minorista de productos de farmacia y artículos de tocador (farmacias) del casco urbano de Chimbote, 2015. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

Vázquez (2019). Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto – 2018. Tesis de Pregrado. Universidad Cesar Vallejo

ANEXOS

Anexo 1 . Operacionalización de la variable.

Tabla 3.1. Operacionalización de la variable gestión administrativa.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión Administrativa	Stoner, Freeman y Gilbert (2012a), la gestión administrativa se debe de entender como un proceso en el cual contiene las etapas de planificación, organización, dirección y control de cada uno de los elementos de una organización, utilizando adecuadamente los recursos disponibles para alcanzar objetivos comunes.	Es la gestión que encierra la planificación, la organización, la dirección y control de los elementos que pertenecen a una empresa. Se medirá a través de un cuestionario de escala de Likert, en la teoría de Stoner, et. al.	Planificación	Plan Estratégico Planes Operativos Administración Estratégica Toma de decisiones	Ordinal
			Organización	Valores éticos Capacidad Identificación Laboral Satisfacción Laboral Motivación Laboral	
			Dirección	Infraestructura y sistema Racionalización Optimización	
			Control	Instrumentos de gestión y control Táctica Proactiva	

Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A

Tabla 3.2: Operacionalización de la variable productividad.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Productividad	Gutiérrez (2010a) “La productividad dentro de las labores es permitida como la capacidad de los trabajadores ara generar valor agregado a acuerdo a optimización de recursos frente a la condición de intención del mismo trabajador en llegar a los objetivos planteados por la misma empresa.” (p.21).	Es el resultado del tiempo invertido, con los recursos dados y las ganas de hacer las funciones por parte de los trabajadores frente a una función en especifica. Se medirá a través de cuestionario en escala de Likert a la variable productividad laboral a través de las dimensiones eficiencia, eficacia, efectividad. A través de la teoría de Gutiérrez.	Eficiencia	Cumplimiento de metas	Ordinal
				Recursos	
				Resultados	
			Eficacia	Cumplimiento de planes	
				Logro de Objetivos	
				Aciertos en consecución de tareas	
	Efectividad	Tiempo			
		Toma de decisiones			
		Solución del problema			

Gutiérrez, H (2010) *Calidad Total y Productividad*. (3ª ed.). México: Mc Graw - Hill.

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 4.1. Cuestionario de gestión administrativa

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala: 1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = Algunas Veces

4 = Casi Siempre

5 = Siempre

Marca con un **aspa (X)** según consideres correcto

DIMENSIONES	ITEMS	N	C.N	A.V.	C.S	S
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	La organización en la que labora posee un plan estratégico.					
	El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución.					
	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.					
	Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización.					
	Su organización toma decisiones seleccionando alternativas correctas de solución de problemas.					
ORGANIZACIÓN	Conoce los valores institucionales.					
	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.					
	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.					
	Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en su empresa.					
	Los directivos lo motivan permanentemente.					
	Se encuentra motivado para realizar sus labores en la empresa.					
DIRECCIÓN	La empresa posee áreas y ambientes que responden a las necesidades que se requieren.					
	Considera que en la empresa, los directivos ejercen un liderazgo efectivo o transformacional.					
	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.					
	La dirección racionaliza los recursos financieros adecuadamente.					
	La dirección ofrece oportunidades de ejercer nuevos cargos y funciones en su desempeño laboral.					

	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.					
	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.					
CONTROL	Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.					
	Existe fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.					
	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización					
	Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.					
	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización					
	Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan.					

Ficha Técnica de Gestión Administrativa

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la gestión administrativa
Autor:	Katherine Huiza Alvarez
Año de edición:	(2017).
Adaptación	Adaptación de autores de la investigación
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Planificación D2: Organización D3: Dirección D4: Control
Ámbito de aplicación:	Lari Contratista SAC. Chimbote 2019
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable gestión administrativa en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.829$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 25 ítems distribuidos en 4 dimensiones. A continuación se detalla: D1: Planificación (6 ítems) D2: Organización (6 ítems) D3: Dirección (7 ítems) D4: Control (6 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos)

	Nunca (1 puntos)
Categorías :	Baja (25 – 58) Media (59 – 92) Alta (93 – 125)

Escala valorativa de la gestión administrativa

Gestión Administrativa				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión Administrativa	25	125	93 a 125	Alta
			59 a 92	Media
			25 a 58	Baja
Dimensiones de la gestión administrativa				
Puntajes iguales para todas las dimensiones	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Planificación Organización	6 c/u 6 c/u	30	23 -30	Alta
			15 -22	Media
			6 - 14	Baja
Dirección	7	35	27 - 35	Alta
			17- 26	Media
			7 - 16	Baja
Control	6	30	23 -30	Alta
			15 -22	Media
			6 - 14	Baja

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO:

Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Gestión Administrativa

AUTORES:

Salazar Mory, Josselly Mirna y Mimbela Padilla, Junior Kromwell

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN N		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR B		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM A		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA A		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Administrativa	Planificación	Plan Estratégico	1. La organización en la que labora posee un plan estratégico.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Plan Operativo	3. Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Administración estratégica	4. Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	Toma de decisiones	6. Su organización toma decisiones seleccionando alternativas correctas de solución de problemas.							✓	✓	✓	✓		
Organización	Valores éticos	7. Conoce los valores institucionales.							✓	✓	✓	✓		
	Capacidad	8. Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.							✓	✓	✓	✓		
	Identificación laboral	9. La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.							✓	✓	✓	✓		
	Satisfacción laboral	10. Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en su empresa.							✓	✓	✓	✓		
	Motivación Laboral	11. Los directivos lo motivan permanentemente.								✓	✓	✓	✓	
		12. Se encuentra motivado para realizar sus labores en la empresa.								✓	✓	✓	✓	
Dirección	Infraestructura y sistema	13. La empresa posee áreas y ambientes que responden a las necesidades que se requieren.							✓	✓	✓	✓		
		14. Considera que en la empresa, los directivos ejercen un liderazgo efectivo o transformacional.							✓	✓	✓	✓		
		15. La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.								✓	✓	✓	✓	
	Racionalización	16. La dirección racionaliza los recursos financieros adecuadamente.							✓	✓	✓	✓		
	Optimización	17. La dirección ofrece oportunidades de ejercer nuevos cargos y funciones en su							✓	✓	✓	✓		

			desempeño laboral.																
			18. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.						✓	✓	✓	✓							
			19. Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.						✓	✓	✓	✓							
Control	Instrumento de gestión y control	20. Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.							✓	✓	✓	✓							
		21. Existe fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.							✓	✓	✓	✓							
		22. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.								✓	✓	✓	✓						
	Táctica	23. Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.							✓	✓	✓	✓							
	Proactiva	24. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización								✓	✓	✓	✓						
		25. Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan.								✓	✓	✓	✓						

Nombres y apellidos..... Benito Aguirre Sánchez

DNI N° 32969014



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión Administrativa

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Empresa Lari Contratistas SAC. Del año 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

DNI N° 32963014

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO:

Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Gestión Administrativa

AUTORES:

Salazar Mory, Josselly Mirna y Mimbela Padilla, Junior Kromwell

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
Gestión Administrativa	Planificación	Plan Estratégico	1. La organización en la que labora posee un plan estratégico.						✓		✓		✓		✓		
			2. El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución.						✓		✓		✓		✓		
		Plan Operativo	3. Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.						✓		✓		✓		✓		
		Administración estratégica	4. Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.						✓		✓		✓		✓		
			5. Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización.						✓		✓		✓		✓		

		Toma de decisiones	6. Su organización toma decisiones seleccionando alternativas correctas de solución de problemas.							✓	✓	✓	✓	
Organización		Valores éticos	7. Conoce los valores institucionales.							✓	✓	✓	✓	
		Capacidad	8. Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.							✓	✓	✓	✓	
		Identificación laboral	9. La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.							✓	✓	✓	✓	
		Satisfacción laboral	10. Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en su empresa.							✓	✓	✓	✓	
		Motivación Laboral	11. Los directivos lo motivan permanentemente.							✓	✓	✓	✓	
			12. Se encuentra motivado para realizar sus labores en la empresa.							✓	✓	✓	✓	
Dirección	Infraestructura y sistema	13. La empresa posee áreas y ambientes que responden a las necesidades que se requieren.								✓	✓	✓	✓	
		14. Considera que en la empresa, los directivos ejercen un liderazgo efectivo o transformacional.								✓	✓	✓	✓	
		15. La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.									✓	✓	✓	✓
	Racionalización	16. La dirección racionaliza los recursos financieros adecuadamente.								✓	✓	✓	✓	
	Optimización	17. La dirección ofrece oportunidades de ejercer nuevos cargos y funciones en su								✓	✓	✓	✓	

			desempeño laboral.																	
			18. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.						✓	✓	✓	✓								
			19. Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.						✓	✓	✓	✓								
Control	Instrumento de gestión y control		20. Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.						✓	✓	✓	✓								
			21. Existe fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.						✓	✓	✓	✓								
			22. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.							✓	✓	✓	✓							
	Táctica		23. Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.						✓	✓	✓	✓								
	Proactiva		24. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización							✓	✓	✓	✓							
			25. Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan.							✓	✓	✓	✓							

Nombres y apellidos..... MISHUCCI CESAR URBINA

DNI N° 1883 6575



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión Administrativa

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Empresa Lari Contratistas SAC. Del año 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *CESME URBINA MAJUEL*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS*
MENCION: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



DNI N° *18836171*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO:

Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Gestión Administrativa

AUTORES:

Salazar Mory, Josselly Mirna y Mimbela Padilla, Junior Kromwell

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Administrativa	Planificación	Plan Estratégico	1. La organización en la que labora posee un plan estratégico.						✓		✓		✓		✓		
			2. El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución.						✓		✓		✓		✓		
		Plan Operativo	3. Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.						✓		✓		✓		✓		
		Administración estratégica	4. Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.						✓		✓		✓		✓		
			5. Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización.						✓		✓		✓		✓		

			desempeño laboral.							✓	✓	✓	✓		
			18. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.							✓	✓	✓	✓		
			19. Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.							✓	✓	✓	✓		
Control	Instrumento de gestión y control		20. Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.							✓	✓	✓	✓		
			21. Existe fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.							✓	✓	✓	✓		
			22. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.								✓	✓	✓	✓	
	Táctica		23. Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.							✓	✓	✓	✓		
	Proactiva		24. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización								✓	✓	✓	✓	
			25. Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan.								✓	✓	✓	✓	

Nombres y apellidos:

DNI N°

Fiorello Charwellini Obispo

Mr. Fiorello Charwellini Obispo

40589530

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión Administrativa

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Empresa Lari Contratistas SAC. Del año 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Chevellini Obayozo Fiorello*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Finanzas / Magister en Administración*

Chevellini O.

DNI N° *40589530*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Análisis de confiabilidad del instrumento.

“Cuestionario sobre gestión administrativa”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre gestión administrativa” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de una empresa similar a Lari Contratista., sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable gestión administrativa en el trabajo, esta alcanza un 0.829, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

ITEMS	PLANIFICACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL
ITEM 1	,333			
ITEM 2	,610			
ITEM 3	,284			
ITEM 4	,343			
ITEM 5	,340			
ITEM 6	,608			
ITEM 7		,348		
ITEM 8		,652		
ITEM 9		,425		
ITEM 10		,798		
ITEM 11		,296		
ITEM 12		,614		
ITEM 13			,548	
ITEM 14			,660	
ITEM 15			,632	
ITEM 16			,541	
ITEM 17			,241	
ITEM 18			,127	
ITEM 19			,179	
ITEM 20				,567
ITEM 21				,798
ITEM 22				,296
ITEM 23				,514
ITEM 24				,148
ITEM 25				,660
Correlación por dimensiones Total	0.680	0.614	0.418	0.497
Correlación Total	0.464			

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

ITEMS	PLANIFICACION	ORGANIZACION	DIRECCION	CONTROL
ITEM 1	,830			
ITEM 2	,839			
ITEM 3	,831			
ITEM 4	,830			
ITEM 5	,830			
ITEM 6	,820			
ITEM 7		,829		
ITEM 8		,818		
ITEM 9		,827		
ITEM 10		,817		
ITEM 11		,831		
ITEM 12		,837		
ITEM 13			,834	
ITEM 14			,827	
ITEM 15			,820	
ITEM 16			,837	
ITEM 17			,833	
ITEM 18			,841	
ITEM 19			,836	
ITEM 20				,838
ITEM 21				,831
ITEM 22				,830
ITEM 23				,830
ITEM 24				,820
ITEM 25				,829
Confiabilidad por dimensiones	0.830	0.826	0.832	0.829
Confiabilidad Total	0.829			

ANEXO 1.2. Cuestionario de productividad.

En el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre LA PRODUCTIVIDAD LABORAL de Lari Contratista, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con (X) una sola alternativa por cada enunciado según la leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

1: Nunca		2: Casi Nunca		3: A veces		4: Casi siempre		5: Siempre		
INDICE						1	2	3	4	5
E F I C I E N C I A	PREGUNTAS:									
	ITEM	CUMPLIMIENTO DE METAS								
	1	El cumplimiento de las metas se realiza dentro del plazo establecido								
	2	Alcanza los objetivos propuestos por los directivos.								
	3	La evaluación del cumplimiento de metas se realiza con regularidad								
	RECURSOS									
	4	Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones laborales.								
	5	La dirección se preocupa con regularidad de proveer los recursos básicos permitiéndote de esta manera ser productivo								
	6	Cuándo necesita de la reposición de un recurso informático se realiza dentro del tiempo prudente								
	RESULTADOS									
7	Los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados de acuerdo a lo que la empresa quiere									
8	Los miembros del equipo colaboran en que los resultados en la producción sean positivos									
9	Cuándo obtiene resultados negativos la Dirección toma medidas correctivas hacia su persona para ser más productivo y usted las acoge adecuadamente									
E F I C A C I A	CUMPLIMIENTOS DE PLANES									
	10	El cumplimiento de los planes trazado se realiza siempre a la totalidad								
	11	Solicita ayuda de sus compañeros cuando no puede cumplir con el plan indicado								
	12	Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de sus planes								
	LOGRO DE OBJETIVOS									
	13	El logro de objetivos satisface su crecimiento laboral								
	14	El estrés es un factor asociado al logro de objetivos								
	15	Desplaza su vida familiar para lograr sus objetivos.								
	ACIERTO EN CONSECUENCIAS DE TAREAS									
	16	Las tareas a realizar durante el día son programadas con anterioridad								
17	Evalúa con su equipo de trabajo las tareas más importantes a realizar									
18	Las tareas que realizo incrementa su labor productiva									
INDICE						1	2	3	4	5
PREGUNTAS:										
ITEM	TIEMPO									
19	La jornada laboral es suficiente para realizar sus funciones									
20	Cuando trabaja más tiempo que el determinado, su apoyo es reconocido haciéndose usted con más producción									

E F E C T I V I D A D	21	Las tareas a realizar tienen un tiempo establecido para ser ejecutadas					
	TOMA DE DECISIONES						
	22	Usted toma las decisiones adecuadas siendo más productivo					
	23	Participa en las reuniones de toma de decisión de cambio que se ejecutarán en la dirección permitiéndole de esta manera ser un poco más productivo					
	24	Reacciona de manera empática siendo más productivo cuando una decisión tomada no es de su agrado					
	SOLUCIÓN DEL PROBLEMA						
	25	Soluciona problemas a través de esfuerzos conjuntos para alcanzar una meta establecida					
	26	Las soluciones a los inconvenientes solo son resueltos por la dirección					
27	Cuando se le ofrece una posible solución de algún inconveniente se vuelve más productivo.						

Fuente: Verónica Yanet Vidal Gutiérrez (2017)

Ficha técnica de productividad

Ficha técnica:	
Nombre:	Cuestionario para evaluar la productividad laboral
Autores:	Verónica Yanet Vidal Gutiérrez
Año de edición:	(2017).
Adaptación	Los autores de la investigación
Dimensiones:	Explora las dimensiones: D1: Eficiencia D2: Eficacia D3: Efectividad
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de Lari Contratista
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	30 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la variable productividad laboral en forma global y sus dimensiones.
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 831$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 27 ítems distribuidos en 3 dimensiones. A continuación se detalla: D1: Eficiencia (9 ítems) D2: Eficacia (9 ítems) D3 Efecividad (9 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Categorías :	Baja (20 a 49) Regular (50 a 75) Alta (76 a 100)

Fuente: Verónica Yanet Vidal Gutiérrez (2017)

Escala valorativa de la productividad laboral

Productividad Laboral				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Productividad Laboral	27	135	103 a 135	Alta
			71 a 102	Mediana
			27 a 70	Baja
Dimensiones de la gestión de talento humano				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Eficiencia	9	45	34 -45	Alta
			21 -33	Mediana
			5 - 20	Baja
Eficacia	9	45	34 -45	Alta
			21 -33	Mediana
			5 - 20	Baja
Efectividad	9	45	34 -45	Alta
			21 -33	Mediana
			5 - 20	Baja

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO:

Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Productividad Laboral


AUTORES:

Salazar Mory, Josselly Mirna y Mimbela Padilla, Junior Kromwell

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad Laboral	Eficiencia™	Cumplimiento de metas	1. El cumplimiento de las metas se realiza dentro del plazo establecido						✓		✓		✓		✓		
			2. Se siente motivado por la Dirección para cumplir sus metas						✓		✓		✓		✓		
			3. La evaluación del cumplimiento de metas se realiza con regularidad						✓		✓		✓		✓		
	Recursos	4. Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones laborales						✓		✓		✓		✓			
		5. La dirección se preocupa con regularidad de proveer los recursos básicos						✓		✓		✓		✓			
		6. Cuando necesita de la reposición de un recurso informático se realiza dentro del tiempo prudente						✓		✓		✓		✓			

	Resultados	7. Los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados							✓	✓	✓	✓			
		8. Los miembros del equipo colaboran en que los resultados en la producción sean positivos							✓	✓	✓	✓			
		9. Cuando obtiene resultados negativos la Dirección toma medidas correctivas hacia su persona							✓	✓	✓	✓			
	Eficacia	Cumplimientos de planes	10. El cumplimiento de los planes trazado se realiza siempre a la totalidad							✓	✓	✓	✓		
			11. Solicita ayuda de sus compañeros cuando no puede cumplir con el plan indicado							✓	✓	✓	✓		
			12. Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de sus planes							✓	✓	✓	✓		
		Logro de objetivos	13. El logro de objetivos satisface su crecimiento laboral							✓	✓	✓	✓		
			14. El estrés es un factor asociado al logro de objetivos							✓	✓	✓	✓		
			15. Desplaza su vida familiar para lograr sus objetivos							✓	✓	✓	✓		
		Acierto de consecuencia de tareas	16. Las tareas a realizar durante el día son programadas con anterioridad							✓	✓	✓	✓		
			17. Evalúa con su equipo de trabajo las tareas más importantes a realizar							✓	✓	✓	✓		
			18. Las tareas que realizo incrementa mi vocación de servicio							✓	✓	✓	✓		
	Efectividad	Tiempo	19. La jornada laboral es suficiente para realizar sus funciones						✓	✓	✓	✓			

			20. Cuando trabaja más tiempo que el determinado, su apoyo es reconocido						✓	✓	✓	✓	
			21. Las tareas a realizar tienen un tiempo establecido para ser ejecutadas						✓	✓	✓	✓	
		Toma de decisiones	22. Está de acuerdo con las decisiones de la rotación de personal en diferentes áreas de trabajo						✓	✓	✓	✓	
			23. Participa en las reuniones de toma de decisión de cambio que se ejecutarán en la dirección						✓	✓	✓	✓	
			24. Reacciona de manera empática cuando una decisión tomada no es de su agrado						✓	✓	✓	✓	
		Solución de problemas	25. La dirección ofrece opciones de solución de problemas a los trabajadores						✓	✓	✓	✓	
			26. Las soluciones a los inconvenientes solo son resueltos por la dirección						✓	✓	✓	✓	
			27. Cuando se le ofrece una posible solución de algún inconveniente a la dirección, es recibida						✓	✓	✓	✓	



 Nombres y apellidos..... MANUEL COSME URBINA

 DNI N°..... 18836575



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Productividad Laboral

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica de la productividad laboral de los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Empresa Lari Contratistas SAC. Del año 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			/	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *COSME URBINA MANUEL*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *MAGISTER EN CIENCIAS ECONÓMICAS,
MENCION: ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS*


DNI N° *18836471*

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO:

Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Productividad Laboral

AUTORES:

Salazar Mory, Josselly Mirna y Mimbela Padilla, Junior Kromwell

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre	Casi Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad Laboral	Eficiencia [®]	Cumplimiento de metas	1. El cumplimiento de las metas se realiza dentro del plazo establecido						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Se siente motivado por la Dirección para cumplir sus metas						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. La evaluación del cumplimiento de metas se realiza con regularidad						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Recursos	4. Usted cuenta con los recursos necesarios para realizar sus funciones laborales						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		5. La dirección se preocupa con regularidad de proveer los recursos básicos						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		6. Cuando necesita de la reposición de un recurso informático se realiza dentro del tiempo prudente						<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			

	Resultados	7. Los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados							✓	✓	✓	✓					
		8. Los miembros del equipo colaboran en que los resultados en la producción sean positivos								✓	✓	✓	✓				
		9. Cuando obtiene resultados negativos la Dirección toma medidas correctivas hacia su persona									✓	✓	✓	✓			
	Eficacia -	Cumplimientos de planes	10. El cumplimiento de los planes trazado se realiza siempre a la totalidad								✓	✓	✓	✓			
			11. Solicita ayuda de sus compañeros cuando no puede cumplir con el plan indicado									✓	✓	✓	✓		
			12. Realiza intercambio de experiencias con sus colegas sobre el cumplimiento de sus planes									✓	✓	✓	✓		
		Logro de objetivos	13. El logro de objetivos satisface su crecimiento laboral									✓	✓	✓	✓		
			14. El estrés es un factor asociado al logro de objetivos									✓	✓	✓	✓		
			15. Desplaza su vida familiar para lograr sus objetivos									✓	✓	✓	✓		
		Acierto de consecuencia de tareas	16. Las tareas a realizar durante el día son programadas con anterioridad									✓	✓	✓	✓		
			17. Evalúa con su equipo de trabajo las tareas más importantes a realizar									✓	✓	✓	✓		
	18. Las tareas que realizo incrementa mi vocación de servicio										✓	✓	✓	✓			
	Efectividad	Tiempo	19. La jornada laboral es suficiente para realizar sus funciones								✓	✓	✓	✓			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		20. Cuando trabaja más tiempo que el determinado, su apoyo es reconocido							✓	✓	✓	✓	
		21. Las tareas a realizar tienen un tiempo establecido para ser ejecutadas							✓	✓	✓	✓	
	Toma de decisiones	22. Está de acuerdo con las decisiones de la rotación de personal en diferentes áreas de trabajo							✓	✓	✓	✓	
		23. Participa en las reuniones de toma de decisión de cambio que se ejecutarán en la dirección							✓	✓	✓	✓	
		24. Reacciona de manera empática cuando una decisión tomada no es de su agrado							✓	✓	✓	✓	
	Solución de problemas	25. La dirección ofrece opciones de solución de problemas a los trabajadores							✓	✓	✓	✓	
		26. Las soluciones a los inconvenientes solo son resueltos por la dirección							✓	✓	✓	✓	
27. Cuando se le ofrece una posible solución de algún inconveniente a la dirección, es recibida								✓	✓	✓	✓		

Fiorillo Cherellini

Nombres y apellidos... Fiorillo Cherellini Obispo

DNI N° 40589530



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Productividad Laboral

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica de la productividad laboral de los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Empresa Lari Contratistas SAC. Del año 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			✓	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Chervellini Cubajoza Novella*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister en Finanzas / Magister en Administración*

Chervellini

DNI N° 40589530

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
TÍTULO:

Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Gestión Administrativa

AUTORES:

Salazar Mory, Josselly Mirna y Mimbela Padilla, Junior Kromwell

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Administrativa	Planificación	Plan Estratégico	1. La organización en la que labora posee un plan estratégico.						✓		✓		✓		✓		
			2. El plan estratégico está alineado a la misión y visión de la institución.						✓		✓		✓		✓		
		Plan Operativo	3. Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.						✓		✓		✓		✓		
		Administración estratégica	4. Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.						✓		✓		✓		✓		
			5. Existe un control o seguimiento de los planes operativos en su organización.						✓		✓		✓		✓		

		Toma de decisiones	6. Su organización toma decisiones seleccionando alternativas correctas de solución de problemas.						✓	✓	✓	✓			
	Organización	Valores éticos	7. Conoce los valores institucionales.						✓	✓	✓	✓			
		Capacidad	8. Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.						✓	✓	✓	✓			
		Identificación laboral	9. La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.						✓	✓	✓	✓			
		Satisfacción laboral	10. Se encuentra satisfecho con la labor que desempeña en su empresa.						✓	✓	✓	✓			
		Motivación Laboral	11. Los directivos lo motivan permanentemente.							✓	✓	✓	✓		
			12. Se encuentra motivado para realizar sus labores en la empresa.							✓	✓	✓	✓		
	Dirección	Infraestructura y sistema	13. La empresa posee áreas y ambientes que responden a las necesidades que se requieren.						✓	✓	✓	✓			
			14. Considera que en la empresa, los directivos ejercen un liderazgo efectivo o transformacional.						✓	✓	✓	✓			
			15. La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.							✓	✓	✓	✓		
Racionalización		16. La dirección racionaliza los recursos financieros adecuadamente.						✓	✓	✓	✓				
Optimización		17. La dirección ofrece oportunidades de ejercer nuevos cargos y funciones en su						✓	✓	✓	✓				

			desempeño laboral.																
			18. La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.					✓	✓	✓	✓								
			19. Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.					✓	✓	✓	✓								
Control	Instrumento de gestión y control		20. Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización.					✓	✓	✓	✓								
			21. Existe fichas para el control del cumplimiento de documentos de uso técnico pedagógico.					✓	✓	✓	✓								
			22. Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.					✓	✓	✓	✓								
	Táctica		23. Existe un monitoreo de las funciones que realizan en la organización.					✓	✓	✓	✓								
	Proactiva		24. Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización						✓	✓	✓	✓							
			25. Existe un sistema de control y verificación de las actividades que se realizan						✓	✓	✓	✓							

Nombres y apellidos..... Denise Aguirre Sánchez

DNI N° 32569014



RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión Administrativa

OBJETIVO: Identificar el nivel de manera general y específica de la gestión administrativa de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Empresa Lari Contratistas SAC. Del año 2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

DNI N° 32963014

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Análisis de confiabilidad del instrumento

“Cuestionario sobre productividad laboral”

Se aplicó una prueba piloto de “Cuestionario sobre productividad laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 trabajadores de una empresa similar a Lari Contratista., sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de viabilizar la confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Crombach. Del análisis de los coeficientes se puede mostrar que para el cuestionario relacionado con la variable productividad laboral en el trabajo, esta alcanza un 0.830, esto nos indica que este cuestionario es confiable pudiendo ser usado inmediatamente para cualquier fin.

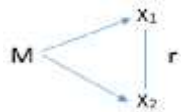
Coeficiente de correlación corregido ítem-total

ITEMS	EFICIENCIA	EFICACIA	EFFECTIVIDAD
ITEM1	,333		
ITEM2	,710		
ITEM3	,284		
ITEM4	,343		
ITEM5	,340		
ITEM6	,608		
ITEM7	,348		
ITEM8	,652		
ITEM9	,425		
ITEM10		,798	
ITEM11		,296	
ITEM12		,654	
ITEM13		,148	
ITEM14		,660	
ITEM15		,632	
ITEM16		,441	
ITEM17		,241	
ITEM18		,127	
ITEM19			,679
ITEM20			,467
ITEM21			,710
ITEM22			,759
ITEM23			,347
ITEM24			,737
ITEM25			,705
ITEM26			,156
ITEM27			,327
Correlacion por dimensiones	0.449	0.444	0.543
Correlacion Total	0.478		

Coeficiente de confiabilidad corregido ítem-total

ITEMS	EFICIENCIA	EFICACIA	EFFECTIVIDAD
ITEM1	,830		
ITEM2	,839		
ITEM3	,831		
ITEM4	,830		
ITEM5	,830		
ITEM6	,820		
ITEM7	,829		
ITEM8	,818		
ITEM9	,827		
ITEM10		,817	
ITEM11		,831	
ITEM12		,837	
ITEM13		,834	
ITEM14		,827	
ITEM15		,820	
ITEM16		,837	
ITEM17		,833	
ITEM18		,841	
ITEM19			,836
ITEM20			,838
ITEM21			,839
ITEM22			,837
ITEM23			,829
ITEM24			,820
ITEM25			,817
ITEM26			,834
ITEM27			,830
Confiabilidad por dimensiones	0.828	0.830	0.831
Confiabilidad Total	0.830		

Anexo 5. Matriz de Consistencia Lógica.

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones	Población y Muestra	Diseño	Técnicas e Instrumentos
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019?	V1: Gestión administrativa V2: Productividad laboral	El objetivo general es el siguiente, determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019	H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019 H0: No existe relación entre la gestión administrativa y la productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2019	V1: <ul style="list-style-type: none"> Planificación Organización Dirección Control V2: <ul style="list-style-type: none"> Eficiencia Eficacia Efectividad 	Población: Son 74 trabajadores de la empresa Lari Contratistas. Muestra: Es la misma población	Método: Cuantitativo Tipo de estudio: No experimental Diseño: Descriptivo – Correlacional Donde: M = Muestra no probabilista de los trabajadores O1 = Medición de la gestión admistrativa. O2 = Medición de productividad laboral r = Relación que existe entre las variables 	Técnicas: Encuestas Instrumentos: Cuestionario sobre gestión administrativa. Cuestionario sobre productividad laboral.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RIOS MIMBELA ZOILA ROSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesora de la Tesis titulada: " Gestión administrativa y productividad en los colaboradores de Lari Contratistas SAC., Chimbote año 2020", cuyos autores son MIMBELA PADILLA, JUNIOR KROMWELL, SALAZAR MORY, JOSSELLY MIRNA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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.

CHIMBOTE, 20 de Julio del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RIOS MIMBELA ZOILA ROSA DNI: 32812256 ORCID 0000-0001-5276-2240	Firmado digitalmente por: RMIMBELAZ el 20-07- 2020 21:11:23