



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la
empresa Amanco Chaclacayo, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Obispo Cochachin, Angel Andres (orcid.org/0000-0001-9145-6393)

ASESOR:

Dr. Alva Arce, Rosel Cesar (orcid.org/0000-0002-4210-3046)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de las organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo sostenible, emprendimientos y responsabilidad social

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi madre Elizabeth como también a mi padre Andrés, por haberme inculcado valores y educación hacia mi persona.

Agradecimiento

Agradezco a mi hermano Daniel Obispo por su apoyo incondicional, durante estos años de mi estudio, también a mi asesor por su enseñanza y apoyo constante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de la investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población, muestra y muestreo	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	35
4.1 Estadística descriptiva	35
4.2 Estadística inferencial	40
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1 Información de expertos elegidos para validación.....	29
Tabla 2 Validación de expertos: Gestión administrativa.....	29
Tabla 3 Validación de expertos: Productividad.....	30
Tabla 4 Estadística de fiabilidad global.....	31
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de la variable Gestión Administrativa.....	31
Tabla 6 Estadística de fiabilidad de la variable Productividad.....	31
Tabla 7 Resultado descriptivo de gestión administrativa.....	35
Tabla 8 Resultado descriptivo de productividad.....	36
Tabla 9 Resultado descriptivo de eficacia.....	37
Tabla 10 Resultado descriptivo de eficiencia.....	38
Tabla 11 Resultado descriptivo de efectividad.....	39
Tabla 12 Prueba de normalidad de Gestión Administrativa y Productividad.....	40
Tabla 13 Prueba de hipótesis general Gestión Administrativa y productividad.....	41
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica Gestión Administrativa y Eficacia.....	42
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica Gestión Administrativa y Eficiencia.....	43
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica Gestión Administrativa y Efectividad.....	44
Tabla 17 Matriz de operacionalización de las variables.....	58
Tabla 18 Instrumento de recolección de datos.....	61
Tabla 19 Nivel de confiabilidad del alfa de Crombach.....	64
Tabla 20 Nivel de correlación de Rho de spearman.....	64

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño de investigación.....	23
Figura 2. Distribución de las frecuencias de la variable Gestión Administrativa.....	35
Figura 3. Distribución de las frecuencias de la variable Productividad.....	36
Figura 4. Distribución de las frecuencias de la dimensión Eficacia.....	37
Figura 5. Distribución de las frecuencias de la dimensión Eficiencia.....	38
Figura 6. Distribución de las frecuencias de la dimensión Efectividad.....	39

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. La población fue finita, donde se conoció la cantidad de participantes de la investigación pues estuvo conformada por los 50 trabajadores de la empresa Amanco, por lo tanto, no se aplicó la fórmula del muestreo. Por consiguiente, los datos se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta, además se utilizó como instrumento el cuestionario, donde se llegó a emplear la escala de valoración de Likert. Para la validación del instrumento a emplear, se necesitó la ayuda de 3 expertos, después de ello se empleó la prueba piloto donde nos permitió determinar el nivel de confiabilidad del instrumento, por lo tanto, se utilizó también el software estadístico SPSS 25.0 de IBM. La presente investigación tiene un diseño no experimental con corte transversal, donde el nivel fue correlacional, además tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada. Por lo tanto, en la investigación se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,428 y tiene una correlación positiva media con un nivel de significancia de $0,002 < 0,05$, siendo así nos indica que existe una relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco. Entonces se llegó a concluir que para que exista eficacia, eficiencia y efectividad en los trabajadores de la empresa Amanco se debe de implementar una gestión administrativa eficaz y eficiente, donde permita al trabajador poder desarrollar mejor sus conocimientos, capacidades y habilidades, por lo tanto, se lograra ser más productivo en la organización.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad, eficacia, eficiencia, efectividad.

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to determine the relationship between administrative management with the productivity of the workers of the company Amanco Chaclacayo, 2022. The population was finite, where the number of research participants was known since it was made up of 50 workers of the Amanco company, therefore, the sampling formula was not applied. Therefore, the data was obtained through the survey technique, in addition the questionnaire was used as an instrument, where the Likert assessment scale was used. For the validation of the instrument to be used, the help of 3 experts was needed, after which the pilot test was used, which allowed us to determine the level of reliability of the instrument, therefore, the statistical software SPSS 25.0 from IBM was also used. The present investigation has a non-experimental design with a cross section, where the level was correlational, in addition it had a quantitative approach, of an applied type. Therefore, in the investigation a coefficient of 0.428 was obtained as a result and it has a medium positive correlation with a significance level of $0.002 < 0.05$, thus indicating that there is a relationship between administrative management and productivity. of the workers of the Amanco company. Then it was concluded that for there to be effectiveness, efficiency and effectiveness in the workers of the Amanco company, an effective and efficient administrative management must be implemented, where it allows the worker to better develop their knowledge, skills and abilities, therefore achieving Be more productive in the organization.

Keywords: Administrative management, productivity, efficacy, efficiency, effective

I. INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, en la actualidad las llamadas micro empresas son de gran importancia dentro de los países donde estos mismos se encuentran, a través del tiempo se ha demostrado que tienen un efecto económico positivo y a la vez son muy productivos para el desarrollo del país, siempre y cuando estas empresas sean muy bien gestionadas, por ello deben de tener una gestión administrativa eficiente y eficaz, las micro empresas deben de entender que hoy en día nos encontramos en una sociedad muy cambiante, donde está globalizado y muy competitivo, las organizaciones a través del tiempo van creciendo y se vuelven más complejas, a raíz de ello se generan más problemas en sus actividades internas, es por ello que una buena gestión administrativa puede ayudar mucho a los gerentes, administradores a tomar mejores decisiones que beneficiaran a la empresas. Quiroa (2020), nos dice que para que las empresas sean totalmente eficientes deben de saber administrar muy bien sus recursos humanos, materiales y también los financieros, en los cual deben de estar enfocados en los objetivos de la organización. Las empresas pequeñas, medianas y grandes siempre deben de enfocarse en ser productivos en sus organizaciones. López (2012), considera que la productividad es un método donde debemos de utilizar técnicas y también se debe de crear un buen ambiente y condiciones necesarias. Por ello mismo las empresas deben de trabajar mucho en sus procesos internos.

Nacionalmente el termino de gestión administrativa en las empresas pequeñas en el Perú no es muy efectiva por ello , gran parte de estas empresas se han declarado en quiebra y lamentablemente han tenido que cerrar, el economista (2022), nos informa en el periodo de estos dos últimos años más de 135,000 pequeñas empresas tuvieron que cerrar, por consecuencia de la pandemia, pero justamente estas empresas ya venían con problemas administrativos y de finanzas, por ello no tenían un plan de contingencia ante este tipo de situaciones difíciles, muy aparte de ello carecen de una buena infraestructura, por consecuencia también no cuentan con estrategias

adecuadas por parte del nivel gerencial y ejecutivo, que ante un mal manejo administrativo y gerencial toman malas decisiones. Actualmente en el Perú, las empresas constructoras, según Capeco (2020), informo que el rubro de construcción obtuvo una caída del 42% en el PBI de construcción, mas no cumplieron con estrategias adecuadas para poder sobrevivir en el mercado, durante la etapa de la pandemia, estas malas gestiones afectan mucho a las empresas, ya que no cuentan con las herramientas necesarias. En las grandes empresas en el Perú, se implementan estrategias para que sus colaboradores sean más productivos en la organización, se concentran en ser más eficientes en el uso de sus recursos, sin afectar su producción y la condición de sus productos, en las pequeñas organizaciones, debe ser de la misma manera implementar estrategias para un buen uso de sus recursos, donde el presupuesto alcance para una mejora de la infraestructura de la organización, en mejorar sus herramientas de tecnología, innovar, así el trabajador puede ser más productivo y los resultados se pueden observar en el crecimiento de la empresa.

A nivel local, la empresa Amanco ubicado en el Distrito de chaclacayo, Av. Las cumbres MZ G LT 11, empresa dedicada al rubro de construcción, mantenimientos de pistas, veredas, instalación de desagüe, consultorías técnicas de arquitectura etc. Está conformado por 43 trabajadores entre el nivel gerencial, 1 gerente; nivel ejecutivo 10 colaboradores y nivel operativo 50 operadores, donde se observó muchos problemas administrativos, la organización no cuenta con una gestión administrativa adecuada, empezando desde una mala planificación, el nivel ejecutivo no cuentan con adecuadas herramientas para ser más productivo y así los clientes sean los más beneficiados, si bien es cierto existe entusiasmo por las gestiones administrativas de ser eficientes y eficaces, sus capacidades técnicas son limitadas en gerenciar una organización, las decisiones se realiza en base a un juicio personal, mas no técnico ya que no cuentan con herramientas que le permitan tomar decisiones adecuadas para el mejoramiento de la institución, tanto en infraestructura y en calidad de servicio, donde se facilite a los colaboradores ser más productivos en sus áreas, la eficacia y la eficiencia son claves si una organización quiere alcanzar la productividad. Rojas et al. (2018) hace referencia que la eficacia tiene una relación con la productividad, que es hacer los que

está bien o también producir los resultados esperados, por otro lado, también nos indica que la eficacia permite a la organización poder medir si se cumplió el objetivo planteado en la planificación. Y cuando nos referimos a la eficiencia, es que las empresas en la actualidad no saben utilizar sus recursos disponibles, los trabajadores administrativos necesitan capacitaciones constantes con la nueva tecnología, es por ello que la empresa Amanco, debe realizar una buena gestión en la planificación y organización, es la base para que la organización tenga una buena dirección en el cumplimiento de sus objetivos.

Por lo tanto, se llegó a plantear el problema general: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la productividad de los colaboradores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022? De esta manera se procederá a formular los problemas específicos: 1. ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022?, 2. ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022?, 3. ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la efectividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022?

Entonces ya accediendo al siguiente paso nuestra justificación del estudio se llegó a plantear de forma social, práctica, metodológica y teórica, para poder justificar el fundamento de nuestro estudio. **Justificación teórica**, nuestro estudio se ejecutó con el fin de poder aportar nuevos conocimientos a los ya existentes, en base a la gestión administrativa y productividad, se fundamentó también con conocimientos teóricos de autores expertos en las variables mencionadas, donde es importante decir que la gestión administrativa va a permitir tener claro cuáles son los objetivos de las empresas, saber las limitaciones de funciones de cada cargo administrativo, y la utilización efectiva de nuevas herramientas, que faciliten una mejor gestión administrativa, así mismo el resultado de la investigación va a poder ayudar a las organizaciones constructoras a que mejoren su eficiencia y eficacia. **Justificación práctica**, esta investigación va a poder brindar un aporte administrativo, pues se plantearon la vinculación de la gestión administrativa y productividad, donde se va a

accionar en el campo de la gestión administrativa, por resultado va a ver una eficiente gestión por parte de las organizaciones, donde los propósitos y objetivos planteados de la empresa podrán cumplirse, donde el trabajador podrá ser más productivo y los gerentes van a poder decidir de una mejor manera en beneficio de la empresa, con el fin de proporcionar un servicio mejor. **Justificación metodológica**, en la presente investigación se recolectó información mediante un cuestionario, donde fue formulado en base a nuestros indicadores y dimensiones, por cada variable, en donde pasaron un proceso de confiabilidad y validación para su aplicación, donde estos resultados nos permitieron analizar y generar conclusiones y resultados para una correcta toma de decisiones. **Justificación social**, nuestra investigación va a poder brindar una serie de conocimientos y técnicas a las empresas constructoras tanto nacionales como extranjeras, donde la gestión administrativa será muy determinante para el crecimiento de las pequeñas empresas, que la eficiencia y la eficacia son elementos claves para que la organización sea productiva, saber administrar eficazmente sus recursos disponibles, no solo en empresas que producen un producto tangible, se debe de hablar de términos de liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación.

De tal manera se procederá a la formulación del objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa con la productividad de los colaboradores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. Entonces se procederá a formular los objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la gestión administrativa con la eficacia de los colaboradores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022, 2. Identificar la relación entre la gestión administrativa con la eficiencia de los colaboradores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022, 3. Identificar la relación entre la gestión administrativa con la efectividad de los colaboradores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

De modo que, se procederá a formular la hipótesis general: H_i Existe relación entre la gestión administrativa en la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. H_0 La gestión administrativa no se relaciona en la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo. De tal modo, se procederá a formular las correspondientes hipótesis específicas: H_{i1} Existe relación entre la gestión

administrativa con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. H_{01} La gestión administrativa no se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo. H_{i2} Existe relación entre la gestión administrativa con la eficiencia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. H_{02} La gestión administrativa no se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo. H_{i3} Existe relación entre la gestión administrativa con la efectividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. H_{03} La gestión administrativa no se relaciona con la efectividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio hemos considerado varios trabajos de investigación, en los cual vamos a presentar los antecedentes internacionales.

Gavilanes (2020), en su investigación titulada, Gestión administrativa y su relación con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área de laboratorio clínico del hospital del día sur Valdivia, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador, tuvo como objetivo analizar la relación de la gestión administrativa con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área de laboratorio clínico del Hospital del Día Sur Valdivia. La presente investigación presentó un enfoque cuantitativo, con tipo descriptivo, correlacional, donde el diseño fue no experimental, en lo cual la población muestral, se consideró a 36 colaboradores, donde se encuestó en su totalidad, donde también se utilizó como instrumento la encuesta para la recolección de datos, se empleó la escala de Likert y aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach. Obteniendo como resultado que el 80.6% de las tareas están alineadas con la formación de estudios de los colaboradores el 8.3% y el 5.6% indica que a veces la administración no puntualiza las actividades con lo que cada estudiante posee. Por lo tanto, se llegó a concluir que si existe una relación significativa entre la gestión administrativa con la comunicación interpersonal en los colaboradores de forma positiva donde la prueba de Pearson brindo una correlación de valor de 0.874.

Álvarez et al. (2019), en su investigación titulada, Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador, se planteó como objetivo analizar la relación entre capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta - Ecuador. Donde el presente estudio presentó un enfoque cuantitativo, donde tiene un alcance correlacional con un diseño no experimental, asimismo el muestreo de la población fue de 53 empresas manufactureras, aplicando un método probabilístico, para la recopilación de datos se hizo uso de la encuesta y el alfa de Cronbach. Siendo así el

resultado fue que el 90% de la productividad, que tienen las empresas de manufacturas que generan a la preparación de productos de alimentos, es el resultado de las capacitaciones de estas mismas. Por lo tanto, se llegó a concluir que, si existe una correlación significativa en las variables capacitación del personal y productividad, donde el coeficiente de correlación de Pearson se empleó entre los indicadores de las respectivas variables donde complejidad de la tarea y eficiencia tienen un nivel de correlación de 0.84, el conocimiento operativo y eficiencia tienen el nivel más bajo de correlación de 0.783.

Cerezo (2018), en la investigación titulada, Gestión administrativa y la calidad de atención al usuario en la unidad judicial multicompetente Vinces - Ecuador, 2018, Universidad César Vallejo, Perú, sede Piura, se planteó como objetivo en la investigación determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Calidad de Atención al Usuario en la Unidad Judicial Multicompetente Vinces – Ecuador, 2018, esta investigación presentó una indagación con carácter de método cuantitativo, y un tipo de investigación de descriptivo y correlacional entre las variables, donde la muestra de la población fue de 50 trabajadores, así mismo se usó la técnica de recolección de datos y también se aplicó dos tipos de instrumento de cuestionario, donde estuvo conformado por opiniones ,también se utilizaron la prueba de Rho spearman en la prueba estadística, por lo tanto se obtuvo el resultado que el nivel de gestión administrativa es poco adecuado con un 42% y el nivel de calidad de atención con un 58%, entonces se determinó que si existe una relación significativa entre las variables, pues el nivel de significancia calculada $\text{Sig.} = 0.000 < 0,01$ y el coeficiente de correlacional Rho de Spearman es igual a 0,716, la cual nos indica una correlación alta.

Mendoza (2018), en su investigación titulada, La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, sede Lima, se formuló como objetivo principal en su investigación determinar la incidencia de la gestión administrativa en la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad

de Manta, Ecuador. La presente tesis presentó un estudio de tipo cuantitativo analítica, donde el diseño de la investigación utilizada es no experimental, al mismo tiempo el alcance es transversal correlacional y causal, donde el muestreo fue de 96 personas entre empresarios y colaboradores, asimismo se empleó la técnica de encuesta, utilizando dos cuestionarios estructurados, utilizando una escala valorativa del tipo Likert, asimismo el estudio fue validado por especialistas en áreas de Metodología de la investigación, donde el resultado fue que los encuestados obtuvieron una actitud negativa con respecto a los indicadores de las cuatro dimensiones de la variable gestión administrativa donde hubo un mayor desacuerdo en mapas de procesos que facilitan la innovación obteniendo 66,67 %, estilo de autoridad con un 60,42%. Por lo tanto, se llegó a concluir que la gestión administrativa tiene una incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales alcanzando un nivel de confianza del 99,00%, donde se comprobó mediante el coeficiente de correlación de Spearman, entonces se utilizó el chi-cuadrado, donde la significancia bilateral es de 0,000 valor inferior a 0,01.

Fonseca (2018), en su investigación titulada, Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua – Ecuador, Universidad Técnica de Ambato, se planteó como objetivo principal determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. La presente tesis presentó un estudio de enfoque cuantitativo, donde el tipo de estudio utilizada fue exploratoria, al mismo tiempo fue descriptiva con una investigación no experimental, donde el muestreo fue de 107 empresas donde se incluyó a cada encargado de la empresa sea un jefe comercial, un administrador o un gerente, asimismo se usó la técnica de encuesta, empleando el cuestionario como instrumento, utilizando también para el análisis el Alfa de Cronbach, donde se consiguió como resultado que el 64.49% de las personas encuestadas indican que los procesos administrativos si están concentrados en la operación comercial, el 10.28% consideran que no lo tienen, el 6,54% dicen que a veces, 3.74% raras veces, y por último el 14.95% respondieron casi siempre. Entonces, se llegó a concluir que la gestión administrativa tiene incidencia en la productividad comercial con un coeficiente

de correlación de 0.816.

Sango (2018), en su investigación titulada, Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), Ambato – Ecuador, Universidad Técnica de Ambato, se planteó como objetivo principal determinar la relación entre capacitación empresarial y la productividad laboral en las empresas que utilizan los servicios de la institución. La presente tesis presentó un estudio de enfoque cuantitativo, también se aplicó el modelo de estudio relacional, documental y bibliográfica, con un trabajo de campo , donde el muestreo fue de 1080 empleados respectivamente capacitados, empleando de técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario, tabulando los datos correspondientes en el software SPSS, donde el resultado fue que el 32.9% respondió que la productividad de la empresa se debe a la capacitación, 41.8% respondió casi siempre, 11,0% a veces, un 5.8% casi nunca, un 8.6% que nunca. Por lo tanto, se utilizó la prueba del cálculo de Friedman donde el nivel de significancia resulto 0.05, con un nivel de confianza del 95%, siendo así que la implementación de la capacitaciones si tiene una relación con la productividad laboral en las empresas de la provincia Cotopaxi.

Para la elaboración de nuestra investigación hemos observado que hemos considerado distintos trabajos de condición precedente, siendo así a continuación presentamos nuestros antecedentes nacionales.

Adama (2021), en su tesis titulada, Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en Micro Empresas del Sector Construcción, Lima 2021, Universidad César Vallejo, sede Lima, estableció como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en Micro Empresas del sector construcción, Lima 2021, considerando también que la tesis tiene un enfoque cuantitativo , con tipo básica y presenta un nivel correlacional, donde emplea un diseño no experimental, siendo de corte transversal, la población muestral estuvo conformada de 30 colaboradores entre el grado ejecutivo y gerencial, la técnica que se empleó fue la encuesta con su

instrumento respectivo que es el cuestionario. Por lo tanto, se encontró el resultado de que un 23.3% considera de nivel adecuado la gestión administrativa, 66.7% un nivel regular, 10% de nivel inadecuado, así mismo se concluyó en la investigación que la gestión administrativa si tiene una relación con el desempeño laboral obteniendo como resultado un (Tau_b de Kendall = 0,490), demostrando significancia de ($p = 0.004$), por lo tanto, se demuestra la hipótesis que se planteó, donde la correlación es positiva y moderada.

Hidalgo et al. (2021), en su tesis titulada, Desempeño laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021, Universidad César Vallejo, sede Trujillo, planteó como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021, en la tesis se realizó un diseño descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo y de tipo no experimental, transeccional, se hizo uso la técnica de la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento en ambas variables, en la muestra se consideró a 38 colaboradores, obteniendo como resultado que un 68,4% tiene un nivel medio en productividad laboral, donde un 31,6% obtiene un nivel alto en productividad laboral, entonces se concluyó que aplicando el coeficiente de Rho spearman que el desempeño laboral no se llega a relacionar significativamente con la productividad laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de $-0,281$, siendo esta correlación baja, donde su significancia es $p=0.088 > 0.05$.

Lozada (2019), en su investigación titulada, Gestión administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales SAC, Corporación & Grupo de las Casas SAC, Tarapoto, 2019, Universidad César Vallejo, sede Tarapoto, planteó como objetivo determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales SAC, Corporación & Grupo de las Casas SAC, Tarapoto, 2019, en el estudio tiene un enfoque cuantitativo, según su perspectiva es descriptivo correlacional, donde cuenta con un diseño no experimental y de corte

transversal en el muestreo se consideró a 33 clientes tanto hombres como mujeres en una edad específica de 20 a 50 años, utilizando dos tipos de instrumento el primero del autor el autor Hitt, Black, & Porter (2006), para la gestión administrativa y el segundo instrumento de Prokopenko (1989), para la productividad, se validó ambos instrumentos mediante el juicio de expertos, comprobando su fiabilidad con el Alpha de Cronbach (0,976) en gestión administrativa y (0,927) en productividad, donde el resultado es que el 30,30% de los encuestados está de acuerdo con la gestión administrativa de la organización, el 45,45% está ni desacuerdo ni de acuerdo, el 21,21% en desacuerdo y solo el 3,03% en totalmente desacuerdo, entonces se concluyó que si hay relación de la variable gestión administrativa y productividad con una relación significativa de ($r = 0,618$, $p < 0,00$), por lo tanto si se emplea una buena gestión administrativa se obtendrá una mejor productividad de los trabajadores.

Delgado (2019), en su tesis titulada, Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018, Universidad César Vallejo, sede Trujillo, estableció como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión administrativa y desempeño laboral en los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018, fue un estudio de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, por lo cual se aplicó un método estadístico inferencial, donde la muestra para el estudio fue de 30 trabajadores del sector público, en lo cual se utilizó técnicas de encuesta y escala de valoración, por lo tanto se empleó el cuestionario y la escala de valoración descriptiva, consiguiendo como resultado que el 73% de trabajadores públicos del sector administrativo de la Municipalidad de Florencia de Mora, nos dice que el nivel de gestión administrativa es nivel medio, un 13% manifiesta que es malo y por último otro 13% dice que es bueno. Entonces se llegó a la conclusión que, si existe una relación alta y firme entre las variables principales de gestión administrativa y desempeño laboral, donde se consiguió que el coeficiente de Rho de Spearman de 0.842, siendo la significancia bilateral por debajo de la teoría del estudio ($0,000 < 0,05$), donde derivan de una organización moderada – alta.

Neyra (2018), en su investigación titulada, Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018, Universidad César Vallejo, sede Lima, se pudo plantear como objetivo determinar la relación que existe entre el proceso administrativo y la productividad en la empresa Novaceram Corporation S.A.C, Carabayllo, Lima 2018, la presente investigación presentó un estudio aplicado, descriptivo con un nivel correlacional, donde el diseño es no experimental, por su alcance se le considero transversal, aplicando un método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, donde toda la población fue considerada como muestra, pues en la empresa laboran 23 trabajadores, como técnica de la investigación se utilizó las encuestas para la recolección de información, siendo así se usó el cuestionario, para la fiabilidad del instrumento se aplicó el alfa Cronbach donde se obtuvo 0.95 de confiabilidad, a su vez, también validado por tres expertos obteniendo como resultado que 34,8% de trabajadores considera que el nivel de productividad es bajo, 34,78% dice que el grado es medio y por último el 30,43% que el grado es alto, Por lo tanto, en la investigación se llegó a concluir que si existe una relación entre de ambas variables del proceso administrativo y productividad, donde la correlación de Spearman es $Rho = 0,812$ que significa una correlación positiva y alta con un $p=0.00$.

Villa (2018), en su investigación titulada, La gestión del proyecto y su impacto en la productividad de la empresa Arquitectura Construcción y Minería Villa S.A.C. Trujillo 2018, Universidad César Vallejo, sede Trujillo, se estableció como objetivo general determinar la relación entre la gestión de proyectos de construcción y la productividad en los proyectos de la empresa Arquitectura Construcción y Minería Villa S.A.C. Trujillo 2018, tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptiva correlacional, con tipo aplicado y un alcance transversal. Se empleó un muestreo por conveniencia, ya que está conformada por toda la población, donde son 17 trabajadores, los instrumentos que se utilizó son las fichas de anotación de gestión del proyecto y la segunda ficha de la productividad, logrando como resultado que la productividad tuvo un predominio de acuerdo a la expectativa con un 41%, que representa 7 proyectos, y debajo de la

expectativa de un 24% debajo de la expectativa que representa 4 proyectos. Entonces la tesis se llegó a concluir de si existe una relación de gestión de proyecto y la productividad, de acuerdo a la demostración estadística del coeficiente de Rho de Spearman de ($Rho = 0.521$, $p = 0.032$, $\alpha = 0.05$).

Para seguir con el estudio, hemos considerado diversas teorías en relación con nuestras principales variables, por lo tanto, muchos autores fueron citados en nuestra primera variable. Entonces, se interpretó a través de varios autores la gestión administrativa.

La primera teoría que vamos a explicar y describir, es la teoría clásica de la administración donde Fayol (1916), nos dice que esta teoría consiste en destacar mejor las estructuras organizacionales para que estas sean más eficientes, donde estará conformado por estructuras formales de los cargos, actividades y órganos. En los principios de la teoría clásica que nos menciona Henry Fayol están los siguientes:

- a) Las divisiones laborales: consiste en que las especializaciones son muy importantes en la organización, el trabajador mejorará su desempeño laboral y por consecuencia será eficiente para la empresa
- b) Autoridad: es muy importante que los directivos, que son los ejecutivos que dan órdenes tenga la capacidad para poder desarrollar su liderazgo.
- c) Disciplinas: Las normas dentro de la organización deben de ser claras y precisas para que cada trabajador deba cumplirlas.
- d) Unidad de dirección: se refiere a que todas las operaciones que se realicen deben de planificarse y tener los mismos fines, las áreas de la organización deben estar conectadas y poder brindarse ayuda.
- e) Unidad de mando: las operaciones que son particulares son recibidas sólo por un miembro superior.
- f) Subordinación de interés individual al bien común: nos dice que los intereses de los trabajadores deben de estar encaminados y por detrás a los intereses de la organización.
- g) Remuneración: en las actividades que son igualitarias, parecidas e idénticas no se debe de variar la compensación al trabajador.
- h) Centralización: se refiere a que los ejecutivos son los encargados de tomar las decisiones finales e importantes de la organización, para eso deben de estar altamente concentrados. Por lo tanto, los operarios deben de centrarse en realizar muy bien sus

labores. i) Jerarquía: en toda organización debe de existir un orden de responsabilidad desde los altos mandos de directiva hacia los más bajos mandos de la organización. J) Orden: cada miembro de la organización debe de preocuparse de sus cargos, como también los materiales y los miembros deben de estar en un área indicada y precisa cuando se los requiera. K) Equidad: los funcionarios de la empresa deben de ser justos, amables y firmes con sus colaboradores por ende colaboradores tendrán lealtad con la empresa. l) Estabilidad del personal: es muy importante para todo colaborador, las rotaciones en la organización deben de ser muy bajas, y oportunas. m) Iniciativa: Todos los miembros de la organización deben de tener libertades de expresión para poder visualizar, ejecutar o mejorar cualquier plan para la organización. n) Espíritu del equipo: consiste en el fortalecimiento del grupo, sobre todo estas deben de estar enfocadas en cada área, donde deben de estar unidos y mostrar apoyo entre ellos.

Fayol también nos dice que las actividades industriales y comerciales se dividen en 6 grupos que son procedimientos básicos de una organización. a) Función técnica: Estas funciones están directamente relacionadas con la producción a que se dedica la empresa sea un bien o servicio. b) Función comercial: se refiere a las actividades de compraventa o también intercambio de un producto. c) Función financiera: se refiere al manejo de obtención de capitales y cómo administrarlas. d) Función de seguridad: los bienes del individuo deben de estar protegidos, conservados y bien cuidados. e) Función contable: consiste en los balances, flujo de caja, inventarios, registros, costos u otros asuntos contables de la organización. f) Función administrativa: esta función es la que se encarga de poder administrar, coordinar y también sincronizar las cinco primeras funciones.

La segunda teoría que explicaremos, es la teoría científica, donde Taylor (1903), nos dice que esta teoría va a permitir realizar un aumento en la productividad de los colaboradores, que se tiene que mejorar sus condiciones laborales, las empresas tienen que combatir la mala utilización del personal y de las máquinas, eliminar la pereza y las simulaciones que existe en los trabajos. Esta teoría científica se

fundamenta en que se tiene que reunir los datos de métodos de trabajo tradicionales, organizarlos, clasificarlos, a partir de ello tabular y suponer las reglas, normas y también crear fórmulas que ayudaran a los colaboradores en sus actividades diarias, este estudio se agrupa en cuatro categorías: 1) La ciencia reemplaza los métodos empíricos en el trabajo, considerando primero las planeaciones. 2) Selecciona a los colaboradores con los conocimientos y aptitudes que este tiene, luego capacita, enseña y forma al colaborador para que logre la eficiencia en sus actividades de la organización. 3) Se tiene que controlar y cooperar a los colaboradores acorde a las nuevas reglas, normas que se establecieron en los planeado. 4) Se distribuye de manera justa las actividades que se tienen que ejecutar de manera disciplinada, y se asumen las responsabilidades de los miembros.

La gestión administrativa también cuenta con ciertas características que son fundamentales donde Chiavenato (2017), nos establece las siguientes: a) Universalidad: No importa el giro del negocio es aplicable para cualquier empresa. b) Valor instrumental: Es considerado un instrumento de alto valor, ya que los directivos de alto mando, la utilizan para lograr los objetivos de la empresa, y así obtener resultados eficientes para la organización. c) Unidad temporal: Se integra en todas las etapas del proceso de la empresa. d) Amplitud de ejercicio: En el proceso de aplicación están incluidos todos los niveles de jerarquía de la organización. e) Especificidad: Es única y específica en el proceso administrativo de la organización. f) Interdisciplinariedad: La eficiencia en el proceso administrativo se logra mediante la ciencia. g) Flexibilidad: Es adaptable a las necesidades de los usuarios.

A continuación, definimos conceptos de acuerdo a la primera variable donde, podemos decir que la gestión administrativa es el proceso mediante el cual todas las organizaciones van a poder alcanzar los objetivos planteados.

Stoner et al. (1996), nos indica que la gestión administrativa consiste en principios y funcionamientos, que tratan de ofrecer un enfoque donde se busca poder entender el fenómeno. Por otro lado, Ocando et al. (2017) nos dice que la gestión administrativa

es similar al proceso desarrollado donde existe uno o más responsables cuyo fin es dirigir el desempeño de los colaboradores, por lo cual esto se interpreta que tan apropiado es el proceso de poder utilizar los recursos que toda organización dispone. También nos enfocamos en las variables por separado donde Orozco et al. (2015) se refiere a la gestión como todo proceso que debe de comprender ciertas funciones, actividades y procesos dentro del centro de trabajo de los administradores, ya que la finalidad es cumplir con los objetivos que son trazados por los mismos gestores o administradores, donde estos mismos tienen que orientar, dirigir, y supervisar a sus colaboradores en cuanto a su desempeño y rendimiento en su puesto de trabajo. Chacón et al (2020), por otro lado, interpreta que la administración es controlar cada proceso y aplicar un buen ambiente de trabajo, donde los trabajadores se sientan satisfechos así puedan alcanzar con los objetivos propuestos de la organización.

Según Mendoza (2017) las gestiones administrativas están guiadas a cumplir los objetivos planteados utilizando el proceso administrativo que son la planificación, organización, dirección y control.

En tanto según Junshan (2017), la gestión administrativa consiste en una secuencia de ejecuciones donde se desarrollan con el fin de movilizar los recursos que la organización tenga a disposición, donde se tiene que cumplir los objetivos de la institución, en los cual en el proceso debe de cumplirse ciertos de requerimientos como la delimitación de funciones, asignación de tareas, toma de decisiones.

Así mismo también se nombraron autores diferentes para poder explicar las dimensiones de las variables gestión administrativas como la planificación, la organización, control y dirección.

Comenzaremos explicando la primera dimensión de la planificación, consideramos que es la base del proceso administrativo. Werther (2016) nos dice que la planificación es una serie de operaciones o acciones para poder cumplir con las metas planteadas donde se debe de considerar el capital humano bien calificado, la efectividad y la

eficiencia para que la organización pueda cumplir con sus tareas.

Blandez (2014) menciona que la organización consiste en poder separar el trabajo entre los integrantes del grupo donde se va a establecer puntos como diseño de actividades, puestos de las áreas, procedimientos, métodos, estructura de la empresa, personal calificado a cada uno de sus puestos.

Jaques (2004) nos dice que toda empresa puede lograr tener una organización eficaz, que dependerá de dos formas, en la primera consiste en el mejoramiento del proceso de la reingeniería o establecer programas de estudios técnicos de trabajo, y en la segunda forma se refiere al método de perfeccionar a cada gerente en poder manejar la autoridad, en saber las competencias esenciales en la empresa y también en enseñar a los empleados de la organización a trabajar en equipo, en confiar en sus compañeros y poder trabajar en equipo de autogestión.

En la actualidad en las organizaciones modernas darles el empoderamiento a los trabajadores para que ellos mismos puedan tomar decisiones, resulta una manera eficaz de tener una organización eficaz, pues los empleados pueden sentir ese sentido de pertenencia dentro de la organización, asumirá de una mejor manera sus responsabilidades en sus áreas, podrá prepararse individualmente de una mejor manera ya que será consciente que las decisiones que asuma son importantes para la compañía.

En tanto Iborra et al. (2014) nos dice que la dirección en toda empresa su fin principal es preocuparse en la eficacia y la eficiencia, en alcanzar sus objetivos planteados en la planificación y también utilizar de una mejor manera sus propios medios.

Por otro lado, Blandez (2014), se refiere a la dirección que consiste en saber guiar el talento y el esfuerzo de los empleados, orientar a los colaboradores para una mejor decisión y al cambio, establecer estrategias para la solución de posibles problemas.

Podemos también decir que en la etapa de la dirección, mucho tiene que ver con el liderazgo de la organización, que el líder sea capaz de poder influir a sus compañeros de equipo para que estos mismos puedan cumplir con las actividades planteadas, una conexión constante entre todos los integrantes del grupo, también recordemos que toda empresa funciona como un sistema, si una área de la empresa falla, por consecuencia las demás áreas se verá afectada, por ello la gran labor de los líderes es poder mantener a todo el equipo bien orientados con los objetivos propuestos de la organización.

En el control Jara (2019) nos indica que es el proceso de supervisar las actividades de los cuales va a permitir a la organización poder llevar a cabo sus planes y poder corregirlos.

El control en las organizaciones es muy importante, muchas pymes fracasan justamente porque no aplican un buen control dentro de la empresa, planifican muy bien sus estrategias, pero las empresas están sometidas a constantes cambios, el control va a permitir visualizar y corregir los posibles problemas que se presenten, el control también va a permitir poder observar las ocasiones buenas que se le presenten a la organización y aprovecharlas al máximo.

Eslava (2013) hace mención de cinco puntos importantes en el control de una empresa de los cual tenemos al control operacional, este consiste en objetivos operacionales del día a día de una empresa, control del proceso contable e informativo, en esta se observa la información financiera, control del resultado están ligadas a los objetivos de funciones y resultados financieros y económicos, control de las estrategias que se plantearon a largo plazo y corto plazo y por último el control de responsabilidad social donde deben participar todos los operarios de la organización y agentes de las actividades empresariales.

Para proseguir con el estudio hemos considerado de manera muy importante muchos conceptos de acuerdo a la segunda variable productividad donde hemos citado diferentes autores.

En la teoría de la productividad Carro et al. (2012), nos dice que la productividad está relacionada a los productos que elabora una empresa, y esta está ligada a la cantidad de materia prima que se emplean para su fabricación. Así mismo, la Prokopenko (1989), se refiere a la productividad como una medición económica con respecto a los bienes y servicios como algo clave que se utiliza para el operario, capital, periodo y costo, donde se realizara en un tiempo establecido donde se espera alcanzar el resultado que se desea.

Casa y Ganchala (2016), nos dice que la importancia de la productividad, tiene enlace con la gestión de recursos que utiliza, en que las actividades se deben de cumplir con el menor tiempo y la mínima utilización de materiales, por consiguiente, mientras exista un menor tiempo invertido, los resultados que se obtenga serán productivos.

El capital humano, es un componente clave en la productividad, asimismo lo menciona Chiavenato (2007), donde indica que si las organizaciones desean que sus colaboradores realicen un trabajo con un nivel alto en calidad y su productividad sea mayor, estas deben de estar enfocadas en que los subordinados tengan conocimientos de cómo realizar una buena administración de los recursos de la organización, para ello se debe de garantizar seguridad, salud laboral y motivación hacia ellos para que así desempeñen y desarrollen mejor sus capacidades y la organización logre un alto nivel de productividad.

Según Valera et al. (2011), nos dice que la productividad es la eficacia con que funciona todas las operaciones y nos da el grado de eficiencia y competencia en cada departamento de la organización.

Chamarro (1989), hace mención que la productividad sea en el sistema político,

económico o producción, el término de productividad siempre será la misma, en su concepto nos dice que la productividad es el buen uso eficiente de los recursos de una empresa (materiales, información, capital, tierra, energía, información, trabajo), en su producción de un bien o un servicio.

Céspedes et al. (2016), menciona que la productividad se va a definir como la unidad del insumo por la estimación del producto, si la productividad es baja, los productos por lo tanto serán también bajos, y si la productividad es alta sucederá todo lo contrario. La productividad en las organizaciones se va a generar a partir de la interrelación de cuatro factores como la innovación, que se refiere en utilizar mejores tecnologías y mejorar los procesos, grado de infraestructura, educación, será gran aporte de conocimientos, capacidades y habilidades de los empleados, y por último lo más resaltante la eficiencia, obtener un mejor uso de los recursos disponibles de la organización..

Fernández et al (1997), se refiere a la eficacia como la jerarquía en el cual una entidad organizacional, como un sistema colectivo, puede realizar sus objetivos, sin inutilizar los recursos, medios con los que cuenta, y por último sin que sus miembros realicen un gran esfuerzo.

En otro campo también podemos hablar de la eficacia escolar donde Bourdieu y Passeron (1964), nos dicen que el tipo de vida y su hábitat influye en la eficacia escolar del alumno, esto va a depender de la procedencia social del alumno, donde los alumnos que cuentan con menos recursos económicos residirán en un ambiente más pobre.

Rojas (2017), hace mención que la eficiencia es la condición en que se llegan a cumplir los objetivos, donde se tiene que tener en cuenta la oportunidad y la calidad, sin poder tener presente los costos. Teniendo en cuenta también lo que nos dice Muñiz (2019), la eficiencia está relacionada con la capacidad y actitud para realizar un trabajo donde se utilizó el mínimo de recurso.

Bolívar (2015), hace mención que efectividad es poder hallar el equilibrio entre la eficiencia y la eficacia, que, así como una empresa considera y trabaja mucho en conseguir la eficacia y la eficiencia, de igual debe de ser importante la efectividad. Mientras que Rojas (2017), hace mención que la efectividad es donde los objetivos que la empresa se ha puesto como meta, deben de ser trascendentes y estos mismos deben ser alcanzables, también nos indica que debemos indicarlo como un resultado de la eficiencia y la eficacia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La tesis tiene un enfoque cuantitativo, utilizando un método deductivo, pues se quiso conocer la realidad de los hechos mediante deducciones provocados en un preciso contexto, donde también se recopiló datos a raíz de la hipótesis, luego se obtuvo una representación en valores cuantificables que respondieron a los objetivos propuestos. Hernández et al. (2014), donde nos dicen que el enfoque cuantitativo tiene una interpretación en base de la hipótesis y de los estudios previos de las teorías, la recolección de datos se va a fundamentar en las mediciones de las variables, donde estará representada mediante números y se examinará con métodos estadísticos, con el fin de puntualizar el comportamiento de las variables.

Tipo de investigación

El estudio fue del tipo aplicado, donde se pretendió conocer, entender y resolver un problema en la empresa Amanco, Chacabuco, en base a una información correcta y un fundamento teórico bastante amplio, donde Hernández et al. (2010) nos indica que todo conocimiento que se obtiene sirve para conocer y poder enriquecer nuestros acervos culturales y científicos, donde nos permitió obtener posibles soluciones, avance y mejoras a la problemática a resolver.

Nivel de investigación

Se empleó un nivel de investigación correlacional, donde significa que las variables se van a medir y se determinó una agrupación estadística entre las mismas variables, teniendo como propósito conocer y describir las situaciones que se presenten en la empresa, para luego saber el nivel de relación que existe en la gestión administrativa y productividad, mientras que Díaz (2009) manifiesta que los estudios de nivel descriptivo correlacional consiste en detallar y puntualizar la asociación existente en un tiempo determinado, en circunstancias sucederá en materia de vínculos entre el efecto – causa.

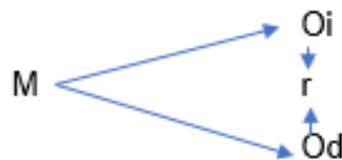
Diseño de investigación

Asimismo, se hizo uso de un diseño no experimental puesto que solo se visualizó el comportamiento ambas variables en cualquier suceso que se presentó, con respecto a la relación de las variables, asimismo el estudio se desarrolló en su situación real. Arias (2012), nos indica que el diseño no experimental consiste en información requerida que se obtiene, pero no se puede alterar, manipular o controlar las variables respectivas.

Corte de la investigación

De igual manera la investigación fue de corte transversal o transeccional, pues se desarrolló en su situación real, donde la obtención de información se recopiló en un tiempo establecido, en lo cual Gómez (2006), hace mención que la recolección de información solo se da en un tiempo determinado, una situación única con el objetivo de detallar las y examinar las variables, su efecto y su interrelación con un tiempo establecido.

Figura 1. Gráfico del diseño de investigación



- M = Muestra
- O_i = Variable independiente
- O_d = Variable dependiente
- r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

El estudio cuenta con variables de naturaleza cualitativa, Hernández et al (2014), menciona que se tiene en la manera de poder entender ciertos hechos, donde se estudia en base a su entorno natural y su contexto desde un punto de vista, Asimismo ambas variables gestión administrativa y productividad tienen un enfoque cuantitativo, considerando su esencia cualitativa, justamente estas variables serán desglosadas en dimensiones y sus indicadores para que sean sujeto a una medición.

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Mendoza (2017), la gestión administrativa está guiada a que se cumplan los objetivos planteados empleando el proceso administrativo que son la planificación, organización, dirección y control.

Definición operacional

La medición en la gestión administrativa estará basada en medir sus cuatro dimensiones, que conforman el proceso administrativo como la planificación, organización, dirección y control. Se aplicó como instrumento para poder recolectar información un cuestionario donde se estableció una serie de preguntas, y se ponderó cada pregunta por la escala de Likert como un instrumento de medida.

Indicadores

Planificación

Visión

Misión

Objetivos

Organización

Líneas de autoridad

División de trabajo

Coordinación

Dirección

Sentido de pertenencia

Liderazgo

Trabajo en equipo

Control

Vigilancia

Monitoreo

Evaluación

Escala: ordinal con valoración de Likert

Variable 2: Productividad

Definición conceptual

Según Valera et al. (2011), nos dice que la productividad es la eficacia con que funciona todas las operaciones y nos da el grado de eficiencia y competencia en cada departamento de la empresa.

Definición operacional

La medición en la productividad fue basada en poder medir sus tres dimensiones eficacia, eficiencia y factores de la productividad, donde se realizó la medición mediante un cuestionario, y se valoró las preguntas por la escala de Likert como instrumento de medida.

Indicadores

Eficacia

Motivación

Satisfacción

Competencia

Eficiencia
Cohesión
Conflicto
Participación
Efectividad
Cultura
Liderazgo
Clima

Escala: ordinal con valoración de Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue finita porque se conoció cuantos participantes de la investigación existen, en el presente estudio se contó con la participación de los 50 trabajadores. Para esta investigación se aplicó a los operarios de la empresa Amanco, donde estos mismos fueron objetos de estudio para un mejor análisis del problema con total peculiaridad, mencionando también que la población finita fue compuesta por todos los operarios de la empresa Amanco Chaclacayo. Desde la perspectiva de Arias (2012), indica que la población finita es donde se logra conocer por completo el número de operarios que la conforman.

- **Criterios de inclusión:**

En la presente investigaciones se incluyó solo a los operarios de la empresa Amanco del distrito de Chaclacayo.

- **Criterios de exclusión:**

En la presente investigaciones se excluyó a las personas que están a cargo en el nivel ejecutivo, personal administrativo, gerente y personal de limpieza.

Muestra:

Se conformó por todos los operarios de la empresa Amanco donde estos mismos fueron objetos de estudio de la investigación. Hernández et al. (2010), nos menciona que los elegidos son una parte de la población elegida del fenómeno de estudio que son consideradas particularidades de la presente investigación. Por otro lado, Cruz et al. (2014), indica que las muestra son también llamados subgrupos, partes que integran al grupo del todo que es considerado la población. (ver anexo 2)

Muestreo:

En la presente tesis el muestreo no se aplicó a consecuencia de que van a participar todos los operarios de la empresa Amanco, siendo así que toda la población participo en el estudio. El muestreo es por conveniencia, porque podemos acceder a los 31 operarios de la empresa Amanco. Según Otzen y Manterola (2017), nos dice que el muestreo por conveniencia permite al investigador poder elegir el a los miembros participantes en la investigación ya que se tiene accesibilidad a toda la población.

Unidad de análisis:

Gómez (2006), señala que la unidad de análisis es un objeto de la investigación, donde se considera como una parte importante representativa y específica que nos ayuda a poder medir la investigación, según los intereses de los autores. Entonces la unidad de análisis de gestión administrativa fue representada por cada uno de los operadores de la organización Amanco, distrito Chaclacayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Podemos decir que la encuesta es un procedimiento donde está elaborada por una secuencia de preguntas que están enfocadas a los usuarios, donde estas nos van permitir poder reunir información para un asunto en particular.

Bernal (2010), recalca que la técnica de instrumento tiene un fin que es el de conseguir dicha información mediante un cuestionario.

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario consiste en una secuencia de preguntas, que tiene un propósito que es el de recolectar información, datos muy importantes que aportan al logro del objetivo de estudio, la información que se recopila tiene que ser analizada detalladamente. Carrasco (2005), indica que los instrumentos de recolección del informe son los medios que ayudan a recolectar información básica con el fin de poder solucionar un problema, esta misma ayuda que a la eficacia y efectividad en la investigación. Niño (2011), se refiere que está compuesta por un grupo de interrogantes que van acorde con las variables que se medirán en la investigación. Asimismo, la variable gestión administrativa estuvo conformada por 12 interrogantes, donde se distribuyó según las dimensiones que mencionamos a continuación: planificación (ítem = 1-3), organización (ítem = 4-6), dirección (ítem = 7-9), control (ítem = 10-12). De igual manera la se evaluó la variable productividad, donde estuvo conformada por 6 preguntas distribuidas de la siguiente manera: eficacia (ítem = 13-14), eficiencia (ítem = 15-17), efectividad (ítem = 18-20). Por lo tanto, las alternativas de respuestas que se empleo es la escala de Likert, donde Hernández et al. (2014), menciona que son ítems agrupados donde se manifiestan en modo de abserciones con el objetivo de medir las respuestas de los individuos, entonces las alternativas que se utilizara son totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo(2), ni de acuerdo ni en

desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5), estos valores permitieron a la investigación una recopilación de datos de forma eficiente.

Validez buscar juicio de expertos

En los cuestionarios que se aplicó en el trabajo de investigación para la recopilación de información, es necesario que se obtenga validez, en lo cual este es un instrumento que va a permitir medir las variables, donde se obtuvo las posibles conclusiones. Díaz (2009), nos dice que la validez es un instrumento que verdaderamente va a medir las precisiones reales de las variables. Asimismo, también es fundamental que la presente investigación se someta a una evaluación donde expertos podrán indicar si la estructura del cuestionario cumple con la valoración y criterios correspondientes para que estas sean admitidas y puedan ser aplicadas.

Tabla 1

Datos de especialista elegidos para obtener la validación

Nro.	Nombres
1	Dr. Anderson Puyén Carlos Enrique
2	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
3	Dr. Candía Menor Marco Antonio

Como podemos visualizar en la tabla 1, nos brinda datos correspondientes de los 3 expertos designados, donde admitieron la validación del instrumento.

Tabla 2

Validación de especialista: Gestión administrativa

Criterios	Esp. 1	Esp. 2	Esp. 3	Total
Claridad	83%	65%	80%	228%
Objetividad	83%	65%	80%	228%
Pertinencia	83%	65%	80%	228%
Actualidad	83%	65%	80%	228%

Organización	83%	65%	80%	228%
Suficiencia	83%	65%	80%	228%
Intencionalidad	83%	65%	80%	228%
Consistencia	83%	65%	80%	228%
Coherencia	83%	65%	80%	228%
Metodología	83%	65%	80%	228%
	83%	65%	80%	2280%
			Total	
			C.V.	76%

En la tabla 2, podemos visualizar, que se obtuvo un 76% de valoración por el juicio de 3 expertos, con respecto a la primera variable gestión administrativa, por lo tanto, el instrumento cuenta con la fiabilidad para la aplicación correspondiente.

Tabla 3

Validación de especialista: Productividad

Criterios	Esp. 1	Esp. 2	Esp. 3	Total
Claridad	83%	60%	80%	223%
Objetividad	83%	60%	80%	223%
Pertinencia	83%	60%	80%	223%
Actualidad	83%	60%	80%	223%
Organización	83%	60%	80%	223%
Suficiencia	83%	60%	80%	223%
Intencionalidad	83%	60%	80%	223%
Consistencia	83%	60%	80%	223%
Coherencia	83%	60%	80%	223%
Metodología	83%	60%	80%	223%
	83%	60%	80%	2230%
			Total	
			C.V.	74%

En la tabla 3, podemos visualizar, que se obtuvo un 74% de valoración por el juicio de 3 especialista, con respecto a la segunda variable productividad, por lo tanto, el instrumento cuenta con la fiabilidad para la adaptación correspondiente.

Confiabilidad

Es un instrumento donde el resultado es consistente y también coherente. Navarro (2014), indica que en el proyecto a investigar el nivel de precisión en la aplicación sobre el mismo objeto a estudiar siempre saldrá el mismo resultado. Entonces para la fiabilidad del instrumento, se empleó la prueba piloto, donde se usó el alfa de Cronbach, por lo tanto, también se empleó la utilización del software estadístico SPSS 25.0.

Tabla 4

Fiabilidad general

Alfa de Cronbach	Número de preguntas
,883	21

Tabla 4, como se puede observar en la tabla la fiabilidad es de 0.883, en lo cual indica que la confiabilidad según el alfa de Cronbach es elevada.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la variable Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	Número de preguntas
,816	12

Tabla 5, como se puede observar en la tabla la fiabilidad es de 0.816, en lo cual indica que la confiabilidad según el alfa de Cronbach es elevada.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la variable Productividad

Alfa de Cronbach	Número de preguntas
,800	9

Tabla 6, como se puede observar en la tabla la fiabilidad es de 0.800, en lo

cual indica que la confiabilidad según el alfa de Cronbach es elevada.

3.5. Procedimientos

En la tesis se realizó una recolección de informes donde se estructuró de forma bien detallada y ordenada, en dirección a las variables de la presente investigación, donde las variables cualitativas, fueron convertidas en números cuantificables donde se adoptó un enfoque cuantitativo, por lo tanto, se separó las dimensiones y los indicadores, donde estas mismas son las que generaron las preguntas del cuestionario para obtener la información. Entonces se buscó aplicar la encuesta como una técnica y también se utilizó el cuestionario donde se construyó las 20 preguntas correspondientes a los operarios de la empresa Amanco del distrito de Chaclacayo.

También se utilizó la prueba piloto donde se obtuvo datos que van a permitir indicar el nivel de confiabilidad, donde se utilizó la técnica de encuesta a cada operario para el análisis estadístico, también los datos serán registrados en la plataforma Microsoft Excel. Entonces los datos que se obtuvieron fueron divididos entre nuestras variables Gestión administrativa y Productividad junto a sus dimensiones, lo mismo con sus respectivos indicadores, después de ello los datos u información fueron procesadas en el software estadístico SPSS 25.0 de IBM, con el fin de visualizar la información mediante los gráficos y tabla, posteriormente se realizó la prueba de hipótesis, donde se analizó las estadísticas tanto descriptiva como inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el análisis descriptivo para poder analizarla información que ha sido recopilada en la tesis, donde se manifestaron con el comportamiento y las características de las variables en base a la percepción de la muestra de estudios, asimismo se analizó los datos resultantes con el fin de poder responder a las hipótesis planteadas, los resultados fueron plasmados en gráficos con su respectiva frecuencia y sus datos estadísticos porcentuales. Entonces también se utilizó un método inferencial con el propósito de indicar los resultados procedentes del SPSS 28, para

precisar el grado de relación de las variables de la tesis en sustento a los objetivos.

3.6.1 Análisis de datos descriptivo

En termino de concepto, podemos decir la parte descriptiva es una ciencia donde permite recopilar, organizar, presentar y analizar datos, donde se utiliza métodos que pueden ser tabulares o también numéricos. Díaz (2009), nos indica que es un método estadístico que tiene una orientación primordial al procesamiento de datos, donde se busca sintetizar y exponer la recolección de información adquiridos en una investigación científica. Entonces los datos, información que se recopiló, se procesó en sistema estadístico SSPSS 25.0 de IBM, donde nos permitieron obtener de manera detallada los gráficos y tablas correspondientes.

3.6.2 Análisis de datos inferencial

Nos permite analizar la información recolectada, pero a partir de una muestra que ha sido extraída de una población con el propósito de inferir en ella misma. Ñaupas et al. (2014), precisa que la estadística inferencial busca enfatizar en el tratamiento de datos obtenidos, analizando mediante técnicas y métodos, los que son las teorías de probabilidades, con el fin de interpretar los resultados y poder tomar una decisión. Siendo así se aplicó la estadística inferencial con el objetivo de lograr resultados con la información y datos obtenidos de cada trabajador, donde se brindará recomendaciones detalladas que permitirán a la empresa solucionar sus deficiencias en la empresa Amanco.

3.7. Aspectos éticos

La presente tesis se diferenció por ser original, en donde se cumplió los estándares, cumpliendo así también con el código ético de la Universidad César Vallejo, asimismo en la investigación se ejecutó acorde con las normas APA en toda

la redacción. El cuestionario también se buscó desarrollarlo confidencialmente, donde los docentes de los centros educativos no se vieran afectados y respondan el cuestionario sin ningún problema. También nos basamos en los principios de ética de la universidad con respecto a la autonomía, los docentes que decidan retirarse en cualquier parte del proceso de la investigación, lo podrán hacer sin ningún problema. También se basa en el principio libertad ya que la investigación no cuenta con fines económicos, políticos ni religiosos. La investigación respeta, tiene un respeto ante la propiedad intelectual, evitando el plagio y respetando las investigaciones de otros autores, como también cumpliremos con las normas de éticas de la investigación, en donde las fabricaciones de datos son reales y no supuestos, evitando también la falsificación de datos (Universidad César Vallejo, 2020)

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

4.1.1 Análisis descriptivo de Gestión Administrativa

Tabla 7

Frecuencia, porcentaje, porcentaje valido, porcentaje acumulado de Gestión Administrativa

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
De acuerdo	46	92,0	92,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

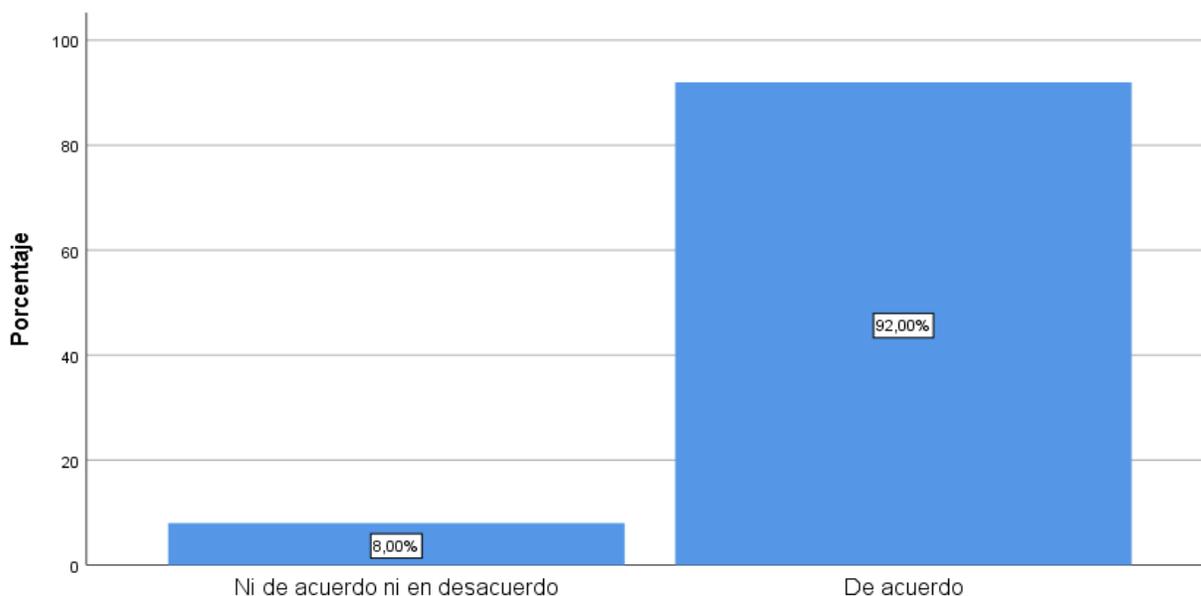


Figura 2. Distribución de las frecuencias de la variable Gestión Administrativa

Tabla 7, figura 2, de acuerdo a los 50 operarios de la Empresa Amanco Chaclacayo, se encontró que 46 operarios que representan el 92,0% respondieron de acuerdo. Y 4 operarios que son el 8,0% replicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Entonces, los operarios de la empresa Amanco observan que si se aplica una gestión administrativa adecuada.

4.1.2 Análisis de descripción de Productividad

Tabla 8

Frecuencia, porcentaje, porcentaje valido, porcentaje acumulado de Productividad

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
De acuerdo	26	52,0	52,0	58,0
Totalmente de acuerdo	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

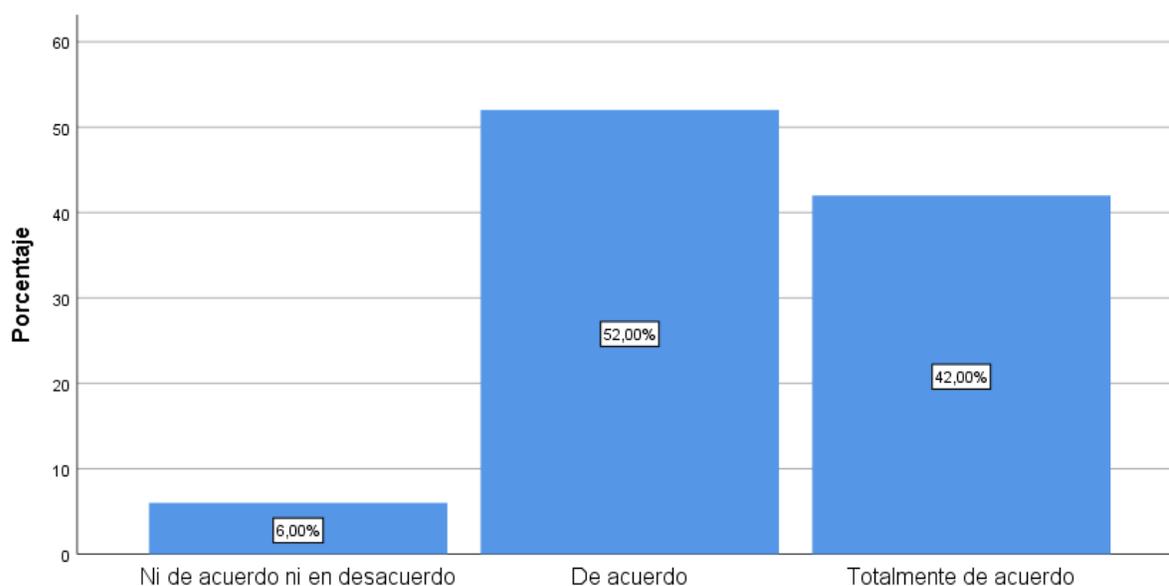


Figura 3. Distribución de las frecuencias de la variable Productividad

Tabla 8, figura 3, de acuerdo a los 50 operarios de la Empresa Amanco Chaclacayo, se encontró que 26 operarios que representan el 52,0% replicaron en de acuerdo. Como también 21 colaboradores que son el 42,0% replicaron totalmente de acuerdo. Y 3 operarios que representan el 6,0% replicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Entonces, la organización cuenta con una buena productividad por parte de sus operarios.

4.1.3 Análisis de descripción de Eficacia

Tabla 9

Frecuencia, porcentaje, porcentaje, valido, porcentaje acumulado de Eficacia

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
De acuerdo	23	46,0	46,0	54,0
Totalmente de acuerdo	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

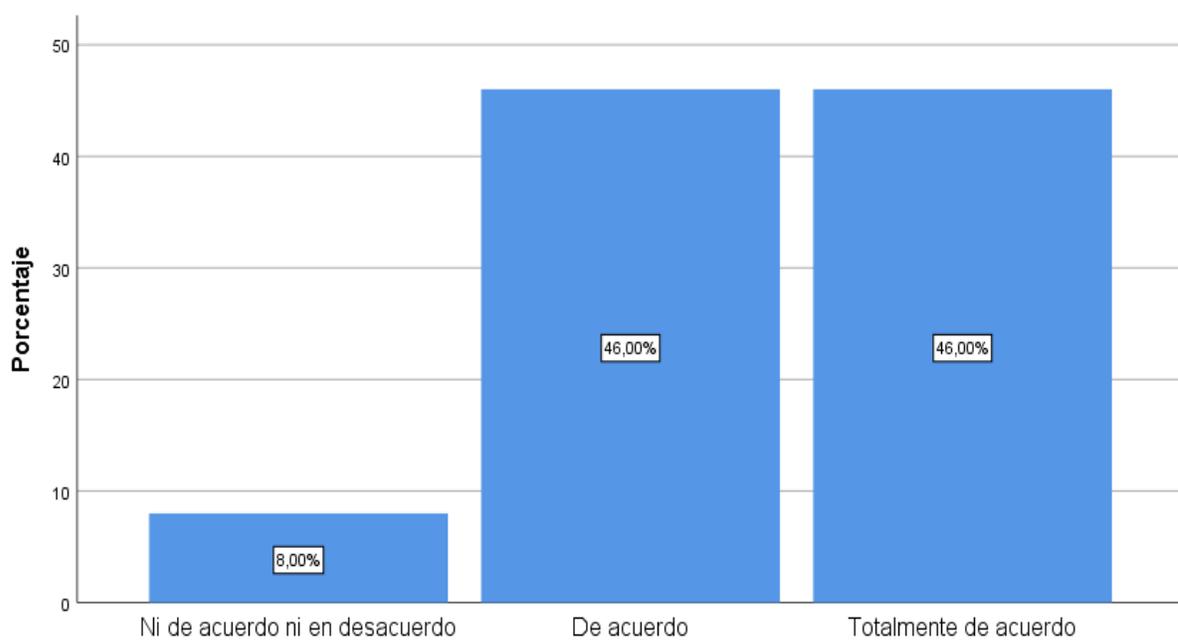


Figura 4. Distribución de las frecuencias de la dimensión Eficacia

Tabla 9, figura 4, de acuerdo a los 50 operarios de la Empresa Amanco Chaclacayo, se halló que 23 operarios representan el 46,0% replicaron de acuerdo. Como también 23 operarios que representan el 46,0% replicaron totalmente de acuerdo. Y 4 operarios que simbolizan el 8,0% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo así, la empresa se considera eficaz en la gestión administrativa por parte de sus operarios.

4.1.4 Análisis de descripción Eficiencia

Tabla 10

Frecuencia, porcentaje, porcentaje valido y porcentaje acumulado de Eficiencia

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
En desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8,0	8,0	12,0
De acuerdo	24	48,0	48,0	60,0
Totalmente de acuerdo	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

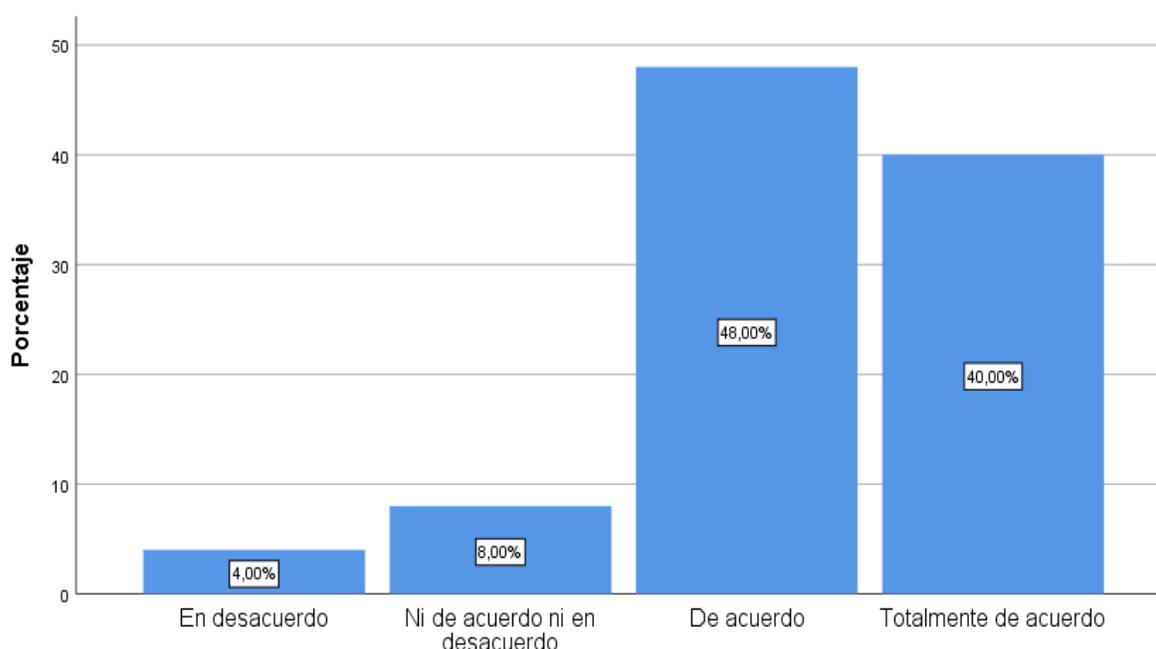


Figura 5. Distribución de las frecuencias de la dimensión Eficiencia

Tabla 10, figura 5, de acuerdo a los 50 operarios de la Empresa Amanco Chaclacayo, se halló que 24 operarios que conforman el 48,0% replicaron de acuerdo. Donde también 20 operarios que son el 40,0% replicaron totalmente de acuerdo. A la vez 4 operarios que conforman el 8,0% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Y 2 operarios que son el 4,0% alegaron en desacuerdo. Entonces, la empresa destina la eficiencia en la gestión administrativa según sus operarios.

4.1.5 Análisis de descripción de Efectividad

Tabla 11

Frecuencias, porcentaje, porcentaje acumulado y porcentaje válido de Efectividad

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
De acuerdo	11	22,0	22,0	24,0
Totalmente de acuerdo	38	76,0	76,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

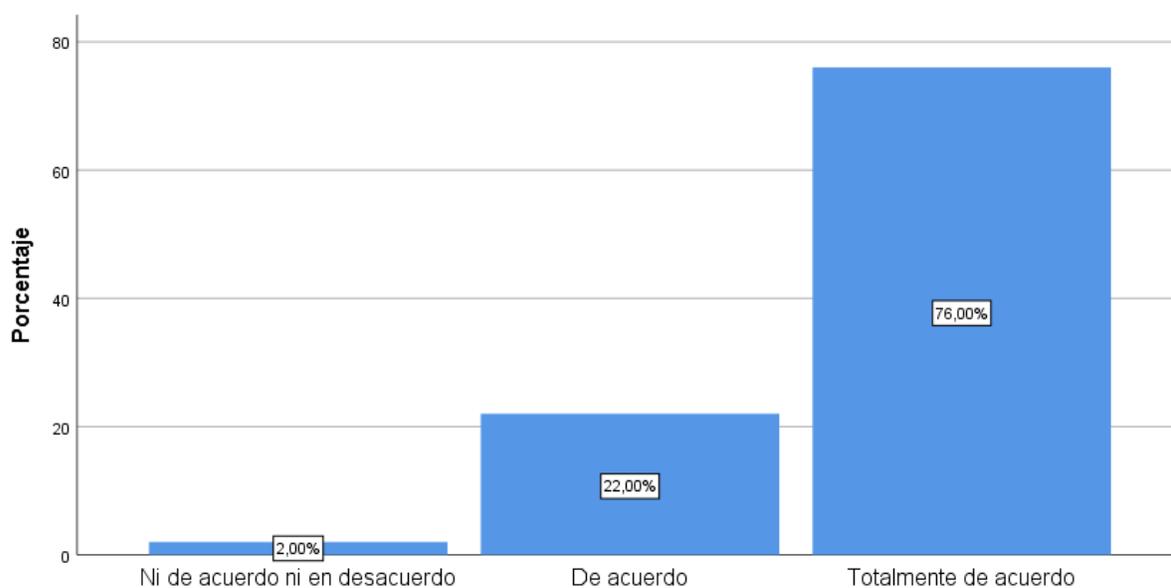


Figura 6. Distribución de las frecuencias de la dimensión Efectividad

Tabla 11, figura 6, de acuerdo a los 50 operarios de la Empresa Amanco Chaclacayo, se halló que 38 operarios representan el 76,0% replicaron totalmente de acuerdo. Como también 11 operarios que son el 22,0% replicaron de acuerdo. Y 1 operario conforma el 2,0% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo. Es decir, la empresa busca la efectividad en la gestión administrativa según sus trabajadores.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Las pruebas de normalidad son también conocidos como contrastes de normalidad, tiene como principal objetivo estudiar cómo se diferencia la distribución de información observadas con respecto a lo esperado si se proceden de una repartición normal, donde se utilizará la misma media y su respectiva desviación típica.

H_0 : Distribución de la muestra es normal.

H_1 : Distribución de la muestra no es normal.

Se tiene que tener en cuenta que el valor de significancia, mayor o igual que 0.05 se tiene que aceptar la H_0 , por consiguiente, si el valor de significancia es menor que 0.05 se refuta la H_0 .

Tabla 12

Prueba de normalidad de Gestión Administrativa y Productividad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Administrativa	,535	50	,000	,303	50	,000
Productividad	,306	50	,000	,745	50	,000

Tabla 12, en la prueba de normalidad de Kolmogororov-Smirnov^a permitieron obtener un resultado con un nivel de significancia $0,000 < 0,05$, que nos indica que no existe una repartición normal de la información de las variables y se llegó a aplicar la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Podemos decir que es un procedimiento donde nos permite especificar cuándo puede ser aceptada o rechazada una confirmación sobre una población que va a depender de la evidencia suministrada por una demostración de datos.

La hipótesis general de Gestión Administrativa y Productividad:

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

Se tiene que tener en cuenta que el valor de significancia, mayor o igual que 0.05 se tiene que aceptar la H₀, por consiguiente, si el valor de significancia es menor que 0.05 se refuta la H₀.

Tabla 13

Hipótesis de Gestión Administrativa y productividad

			Gestión Administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	1	,428
	Administrativa	Sig. (bilateral)		,002
		N	50	50
	Productividad	Coefficiente de correlación	,428	1
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	50	50

Tabla 13, se consiguió un coeficiente de Spearman de 0, 428, donde se obtuvo una correlación positiva - media. Entonces se refuto la hipótesis nula donde nos señala que no se presenta relación entre la gestión administrativa con la productividad de los

trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. Se llega a aceptar la hipótesis alterna, puesto que el nivel de significancia $0,002 < 0,05$, nos señala que hay relación entre la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

La hipótesis específica de gestión administrativa y eficacia:

H_0 : No existe relación entre la gestión administrativa con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

H_1 : Existe relación entre la gestión administrativa con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

Se tiene que tener en cuenta que el valor de significancia, mayor o igual que 0.05 se tiene que aceptar la H_0 , por consiguiente, si el valor de significancia es menor que 0.05 se refuta la H_0 .

Tabla 14

Correlación de hipótesis Gestión ADM y Eficacia

			Gestión ADM	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1	,295
		Sig. (bilateral)		,037
		N	50	50
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,295	1
		Sig. (bilateral)	,037	
		N	50	50

Tabla 14, se halló un coeficiente de Spearman de 0,295, donde se obtuvo una correlación positiva - media. La hipótesis nula se refuta lo que señala que no se presenta relación en la gestión administrativa con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. Siendo así la hipótesis alterna es aceptada

porque el nivel de significancia $0,037 < 0,05$, nos señala la relación entre la gestión ADM con la eficiencia de los colaboradores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022

La hipótesis específico de la gestión administrativa y eficiencia:

H_0 : No existe relación entre la gestión administrativa con la eficiencia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

H_1 : Existe relación entre la gestión administrativa con la eficiencia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

Se tiene que tener en cuenta que el valor de significancia, mayor o igual que 0.05 se tiene que aceptar la H_0 , por consiguiente, si el valor de significancia es menor que 0.05 se refuta la H_0 .

Tabla 15

Correlación de hipótesis Gestión ADM y Eficiencia

			Gestión ADM	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión ADM	Coeficiente de correlación	1	,286
		Sig. (bilateral)		,044
		N	50	50
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,286	1
		Sig. (bilateral)	,044	
		N	50	50

Tabla 15, se pudo obtener un coeficiente de Spearman de 0,286, donde se presentó una correlación positiva - media. Así mismo la hipótesis nula se refuta, lo que nos señala que no se presenta una relación entre la gestión administrativa con la eficiencia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. Por lo tanto, la hipótesis alterna es aceptada porque el nivel de significancia $0,044 < 0,05$, donde nos señala que se presenta una relación entre la gestión administrativa con la eficiencia de

los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

La hipótesis específica de gestión administrativa y efectividad.

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa con la efectividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

H₁: Existe relación entre la gestión administrativa con la efectividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

Se tiene que tener en cuenta que el valor de significancia, mayor o igual que 0.05 se tiene que aceptar la H₀, por consiguiente, si el valor de significancia es menor que 0.05 se refuta la H₀.

Tabla 16

Correlación de hipótesis Gestión Administrativa y Efectividad

			Gestión ADM	Efectividad
Rho de Spearman	Gestión ADM	Coeficiente de correlación	1	,300
		Sig. (bilateral)		,034
		N	50	50
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,300	1
		Sig. (bilateral)	,034	
		N	50	50

Tabla 16, se dio como resultado el coeficiente de Spearman de 0,300, donde presenta una correlación positiva - media. La hipótesis nula es rechazada, puesto que señala que no presenta relación entre la gestión administrativa con la efectividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. Así mismo se aprueba la hipótesis alterna donde el nivel de significancia $0,034 < 0,05$, donde nos señala que si presenta relación entre la gestión administrativa con la efectividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022.

V. DISCUSIÓN

En la presente tesis, obtuvo resultados correspondientes con respecto a las gestiones administrativas y la productividad de los colaboradores, puesto que propicia realizar una comparación de manera más detallada y exacta en base a los antecedentes como se indicará aproximación.

El objetivo general, es determinar la relación entre la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022, se consiguió un coeficiente de Rho de Spearman de 0,428, siendo así que dio como resultado una correlación positiva media, donde nos indica que si existe una relación entre la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo; información donde se comparó con la investigación de Cerezo (2018), si bien es cierto su tesis estuvo enfocado en el sector judicial, a comparación del nuestro que está enfocado en el sector de construcción, igualmente su resultado fue un coeficiente de Rho de Spearman de 0,716, por lo tanto, indica que si existe una correlación positiva considerable, confirmando que existe relación entre la gestión ADM y la calidad de atención, con estos resultados, nos dice que la gestión ADM y productividad poseen una conexión. Por otro lado, en el estudio de Fonseca (2018), empleando las mismas variables de gestión ADM, y productividad, pero en este caso el estudio estuvo enfocado en una empresa del sector textil, nos señala que la gestión ADM dispone una incidencia con la productividad de sus empleados, puesto que existe un coeficiente de correlación de 0.816. En lo cual, se precisa mencionar que la gestión administrativa es un valor clave que tiene una relación con la productividad. Donde Stoner et al. (1996), nos apunta que la gestión ADM consiste en tener principios y funcionamientos, que tratan de ofrecer un enfoque donde se busca poder entender el fenómeno.

Asimismo, tenemos en el objetivo específico, Determinar la relación entre la gestión administrativa con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. Se halló como resultado un coeficiente de Rho de Spearman de

0,295, nos expresa que existe una correlación positiva - media, por tal razón nos señala que si existe relación entre la gestión administrativa y la eficacia en los trabajadores de la empresa Amanco, Chacabuco, 2022; información que se comparó con lo investigado por Mendoza (2018), así mismo el estudio estuvo enfocado en las empresas del sector comercial empleando como variables la gestión administrativa y la innovación, donde se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, entonces se utilizó el chi-cuadrado, donde la significancia bilateral es de 0,000 valor inferior a 0,01. De tal forma, se llegó a comprobar que la gestión ADM si llega a incidir en las innovaciones de las Mypes del sector comercial. Entonces, se concuerda que la eficacia y la variable gestión administrativa podemos decir que tienen relación. Por lo tanto, se tiene que alegar que la gestión administrativa es un elemento determinante para poder alcanzar la eficacia en una organización. Puesto que Fernández et al (1997), se refiere a la eficacia como la jerarquía en el cual una entidad organizacional, puede cumplir sus objetivos, con los recursos con que cuenta, y por último sin que sus miembros realicen un gran esfuerzo.

Por consiguiente, tenemos un segundo objetivo específico, que es Identificar la relación entre la gestión administrativa con la eficiencia de los trabajadores de la empresa Amanco Chacabuco, 2022, se logró como resultado un coeficiente de Rho de Spearman de 0,286, donde según, la correlación de Spearman, existe una correlación positiva media, puesto nos indica que si existe una relación entre la gestión administrativa con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chacabuco; información que se tuvo que comparar con la investigación de Hidalgo et al. (2021), donde su investigación estuvo enfocado en el sector de construcción, empleando las variables desempeño laboral y productividad, donde el resultados fue un nivel de coeficiente de Rho de Spearman de -0,281, así que llega a existir una correlación positiva baja, debido al cual nos señala que si se presenta una relación entre desempeño laboral y productividad. Ante los resultados obtenidos, se concuerda que la dimensión eficiencia y la variable gestión administrativa poseen una relación. Siendo así, procederemos a alegar que las gestiones administrativas es un elemento decisivo para conseguir la eficiencia en la empresa. Por otro lado, Rojas (2017), hace mención

que la eficiencia es la condición en que se llegan a cumplir los objetivos, donde se tiene que tener en cuenta la oportunidad y la calidad, sin poder tener presente los costos. Teniendo en cuenta también lo que nos dice Muñiz (2019), la eficiencia está relacionada con la capacidad y actitud para realizar un trabajo donde se utilizó el mínimo de recurso.

Por último, tenemos el tercer objetivo específico, en el cual está formulado de la siguiente manera, Identificar la relación entre la gestión administrativa con la efectividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022. Visualizando el resultado en la tabla 18, donde se generó como resultado un coeficiente de Rho de Spearman de 0,300, existe una correlación positiva media, en lo cual nos señala que se presenta una relación entre la gestión ADM con la efectividad en los operarios de la empresa Amanco ; todos los datos fueron comparado con la investigación de Delgado (2019), en su investigación que estuvo enfocado en el sector público, empleando la gestión ADM y el desempeño laboral donde se consiguió que el coeficiente de Rho de Spearman de 0.842, siendo la significancia bilateral por debajo de la teoría del estudio ($0,000 < 0,05$), donde derivan de una organización moderada – alta. Por lo tanto, nos indica que llega a existir relación entre Gestión ADM y Desempeño Laboral. Con el resultado mencionados, podemos decir que la gestión administrativa tiene un efecto en la efectividad de las organizaciones, a tal punto que se le considera un factor determinante para las empresas. Mientras tanto Rojas (2017), hace mención que la efectividad es donde los objetivos que la organización se ha formulado, deben de ser trascendentes y estos mismos deben ser alcanzables, también nos indica que debemos indicarlo como un resultado de la eficiencia y la eficacia.

VI. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta los objetivos presentados, así mismo como los logros conseguidos en la tesis correspondiente, procederemos a disponer los siguientes desenlaces:

Primera: Se llegó a determinar que, si existe relación entre la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,428, donde nos señala una correlación positiva media, con un nivel de significancia $0,002 < 0,05$. Se llegó a una conclusión que una adecuada y correcta aplicación de la gestión administrativa, donde exista una buena planificación, organización, dirección y control de los trabajadores, va a permitir el aumento de la productividad de toda empresa.

Segunda: También se logró identificar que existe relación entre la gestión administrativa con la eficacia de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, donde se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,295, logrando una correlación positiva media, y un nivel de significancia $0,037 < 0,05$. Entonces se llegó a concluir que se debe de tener un manejo adecuado de la gestión administrativa de los operarios, con el fin de poder aumentar la eficacia en las organizaciones.

Tercera: Se llegó a identificar que existe relación entre la gestión administrativa con la eficiencia de los operarios de la empresa Amanco Chaclacayo, donde se consiguió un coeficiente de Rho de Spearman de 0,286, así mismo nos indica una correlación positiva media, con un nivel de significancia $0,044 < 0,05$. En lo cual se llegó a la conclusión que una buena gestión administrativa, donde se planifique las actividades, el tiempo, los recursos disponibles de la empresa, tendrá como resultado la eficiencia.

Cuarta: Se pudo identificar que, si existe relación entre la gestión administrativa con la efectividad en los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,300, donde existe una correlación positiva

media, empleando un nivel de significancia $0,034 < 0,05$. Por lo tanto, se a la conclusión que, para lograr la efectividad en la organización, estas deben de tener un manejo adecuado con respecto a la gestión y enfocarse en sus puntos más resaltantes, por ultimo identificar sus fallas en sus procesos y corregirlos en el mismo momento, solo así alcanzara la efectividad.

VII. RECOMENDACIÓN

A continuación, se presenta las recomendaciones necesarias, en base a los resultados de la presente investigación.

Primera: Se recomienda a la Empresa Amanco, brindar capacitaciones constantes donde permita al trabajador participar en la planificación de la organización, donde tendrá en la claro cuáles son las actividades que va a desarrollar en los próximos días, meses, la participación de todos los miembros generara un mayor compromiso en lo trabajadores, por lo tanto, se comprometerá más con la empresa, y alcanzara la productividad en área de trabajo.

Segunda: La empresa debe de realizar una auditoria interna, puesto que debe tener en cuenta, saber con qué recursos disponibles cuenta (materiales, económicos, financieros, tecnológicos) plantearse objetivos alcanzables a corto plazo, y pueda cumplirlos sin ningún problema, la empresa debe de cumplir con los objetivos planteados, solo así alcanzara la eficacia

Tercera: La empresa debe de tomar decisiones en base a resultados, se debe de incluir los objetivos generales de la empresa, con el trabajo individual, buscando un mayor compromiso en los trabajadores, la empresa debe de administrar de una forma eficiente sus recursos propios.

Cuarta: Las organizaciones que alcancen la eficacia y la eficiencia en su organización, el resultado será la efectividad, por lo tanto, se recomienda al a empresa mejorar la comunicación interna de los trabajadores, facilitar el acceso de información para los trabajadores, darles poder de decisión a los trabajadores, con el fin de generar confianza en ellos y poder explotar sus conocimientos, habilidades y capacidades.

REFERENCIA

- Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista publicando*, 2(1), 62-67.
- Alvarez, A., Defaz, S. (2019). Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador. (tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Archivo digital. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13605>
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, Economía, humanidades y Ciencias Sociales*. Pearson Educación.
- Blandez, M. (2014). *Proceso administrativo*. Editorial digital unid. <https://books.google.es/books?id=TYHDCwAAQBAJ&lpg=PT6&dq=definicion%20del%20proceso%20administrativo&lr&hl=es&pg=PT2#v=onepage&q&f=false>.
- Bolívar, J. (20 de septiembre de 2015). Diferencias entre eficiencia, eficacia y efectividad. <http://www.optimainfinito.com/2015/09/diferencias-entre-eficienciaeficaciay-efectividad.html>
- Bourdieu, P.; Passeron, J.C (1964). *Les Heritiers. Les étudiants*. (1ª ed) París, Minuit.
- Capeco. (2020). Sector Construcción se contrajo 42% el primer semestre, revela IEC de Capeco. <https://www.capeco.org/entradanoticia/sectorconstruccion-se-contrajo-42-el-primer-semester-revela-iec-de-capeco>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. (1a ed.). Editorial San Marcos.
- Carro, R. y González, D. (2012). *Administración de las Operaciones. Productividad y competitividad* 2. Universidad de Mar del Plata. http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Casa, M., Ganchala, A. (2016). *Modelo básico de gestión administrativa para mejorar la productividad de la vidriería Niza del cantón Latacunga en el período 2015 -*

2016. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi). <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3128>.
- Cerezo, J. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de atención al usuario en la unidad judicial multicompetente Vinces - Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39365>
- Céspedes, N., Lavado, P., Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. (1a ed)*. Universidad del Pacífico.
- Chacón, A., Olmedo, K. (2020). La gestión administrativa y su impacto en la productividad de las microempresas agrícolas productoras de baby banano del cantón la maná, provincia de cotopaxi. año 2020. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Cotopaxi). <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7379/1/UTC-PIM-000325.pdf>.
- Chamorro, J. (1989). *Gestión de la productividad. (1a ed)*. Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. McGraw Hill.
- Cruz del Castillo, C., Olivares, S., & González, M. (2014). Metodología de la Investigación (1a ed.). Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/3eX7obC>.
- Delgado, B. (2018). *Gestión Administrativa y su Relación en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018*. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37840>.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística: Para médicos, odontólogos y estudiantes de ciencias de la salud (2a ed.)*. RIL Editores. <https://bit.ly/38KMHhN>.
- Eslava, J. (2013). *La gestión del control de la empresa*. ESIC editorial.
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general. (14a ed.)*. El Ateneo.
- Fernández, M., Sánchez. (1997). *Eficacia organizacional. (1ª ed)*. Ediciones Díaz de Santos.
- Fonseca, S. (2018). Gestión administrativa y la productividad comercial del sector

- textil de la provincia de Tungurahua. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Archivo digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32896>
- Gavilanes, H. (2020). *Gestión administrativa y su relación con la comunicación interpersonal de los colaboradores del área de laboratorio clínico del hospital del día sur Valdivia*. (tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). Archivo digital. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15630>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ª ed.). Editorial brujas. <https://bit.ly/35rphw3>.
- Gonzales, L. (2022, junio 13). Más de 135,000 pymes cerraron en Perú en los dos últimos años. *El economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mas-de-135000-pymes-cerraron-en-Peru-en-los-dos-ultimos-anos-20220613-0134.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). McGraw-Hill. <https://bit.ly/35yPfOI>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación* (5a. ed.). Interamericana Editores. S. A. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57967/Espinoza_JMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hidalgo, M., Yumpe, J. (2021). Desempeño laboral y productividad de los colaboradores de una empresa comercializadora de acabados de la construcción de Trujillo, 2021. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82987>
- Iborra, M., Dasi, A., Dolz, C., Ferrer, C. (2014). *Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas*, (2a ed). Ediciones paraninfo S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=X9v7CAAAQBAJ&lpg=PP1&dq=direccion%20de%20una%20empresa%20libro%20gratis&hl=es&pg=PR4#v=onepage&q&f=false>
- Jaques, E. (2004). *La organización requerida*. Ediciones granica S.A. https://books.google.es/books?id=PJ0bSTdimPIC&lpg=PA15&ots=l48y_op7v-&dq=organizacion&lr&hl=es&pg=PA30#v=onepage&q=organizacion&f=false.

- Jara, M. (2019). *Gestión administrativa y su relación con el control de inventario en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57967>.
- Junshan, Z. (2017). *The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of " Double First-rate"*. The Science Education Article Collects, 9(57), 8-9. <https://bit.ly/2YyHu7d>.
- López, J. (2012). *Productividad*. (1ª ed). Estados Unidos de América.
- Lozada, P. (2019). *Gestión administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales SAC, Corporación & Grupo de las Casas SAC, Tarapoto, 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43277>
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 3(2), 947-964. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964> N.
- Mendoza, B (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador*. (tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7762>
- Muñiz, M. (2019). *Evaluación de los niveles de eficacia, eficiencia y calidad de los procesos académicos - administrativos de la unidad educativa fiscal alejo lascano en el año lectivo 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí). Archivo digital. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/1835>.
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y metodología de la investigación* (1a ed.). Grupo Editorial Patria. <https://bit.ly/2Ups6aG>.
- Neyra, G. (2018). *Proceso administrativo y la productividad en la empresa Novaceram Corporation S.A.C, Carabayllo, Lima, 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35353>

- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución (1a ed.)*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3ly11xW>.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa—Cualitativa y redacción de la tesis (3ª ed.)*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3njxUyK>.
- Ocando-Cardozo, H. Y. (2017). *La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas*. *Omnia*, 23(3), 42-57. <https://bit.ly/2FCTYUt>.
- OROZCO Jhonny de Jesús. (2013). *Evaluación Financiera de Proyectos 10 casos Prácticos Resueltos en Excel. (3a ed)*. Editorial Ediciones.
- Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad. In Oficina Internacional del Trabajo (1era Ed., Vol. 1). Retrieved from <https://www.ingenieriademetodos.com/app/download/9185588769/La+gesti+ón+de+la+productividad+OIT.pdf?t=1509937247&mobile=1>
- Quiroa, M. (2020). *Gestion Administrativa*. Bogotá: Deustoformacion.
- Quiroz, L., Vega, Y. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución educativa pública de la libertad, 2019*. (tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI). Archivo digital. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/736>.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la investigación. (1ra ed)*. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Rojas, M., jaimes, I., Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(06), 11.
- Ruiz, P. (2019). *Gestión pedagógica y gestión administrativa en una Institución Educativa, Trujillo, 2019*. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34189>.
- Sango, M. (2018). *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Archivo digital. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28367>
- Scribano, A. (2008). *El proceso de investigación social cualitativo (1a ed.)*.

Prometeo.

- Silva, A. (2021). *La inteligencia emocional y el comportamiento del consumidor de los clientes de Real Plaza Puruchuco, Ate 2021*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77417>
- Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. (1996). Administración (G. Patafox (ed.); Sexta). <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-ja-f-stoner-r-e-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=3>
- Taylor, F. (1903). *Shop management*. (1903). El ateneo.
- TAYLOR, F. W. *Principios de la Administración Científica* (1911). El Ateneo.
- Valera, O., Salgado, E. (2011). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. (1ª ed). ediciones iesa.
- Villa, M. (2018). *La gestión del proyecto y su impacto en la productividad de la empresa Arquitectura Construcción y Minería Villa S.A.C. Trujillo 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50573>
- Werther, C. (2016). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. (3a ed). Editorial Brujas.

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 17

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	Según Mendoza (2017), la gestión administrativa están guiadas al cumplimiento de los objetivos planteados, mediante el proceso administrativo que son la planificación,	La medición en la gestión administrativa fue basada en medir sus cuatro dimensiones, que conforman el proceso administrativo como la planificación, organización, control y dirección. Se aplicó como instrumento para poder	Planificación Organización Dirección Control	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Objetivo. • Línea de autoridad • División de trabajo • Coordinación • Sentido de pertenencia • Liderazgo • Trabajo en equipo • Vigilancia • Monitoreo • Evaluación 	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	Tipo de escala ordinal. Escala de valoración Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de

organización, recolectar
control y Información
dirección. un cuestionario
donde se
se estableció una
serie de
preguntas, y se
pondero cada
pregunta por
cada escala de
Likert, como un
instrumento de
medida.

acuerdo (4)
y totalmente
de acuerdo
(5).

Productividad	Según Valera et al. (2011), nos dice que la productividad es la eficacia con que funciona todas las operaciones y nos da el grado de eficiencia y competencia	La medición en la productividad fue basada en poder medir sus tres dimensiones	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Satisfacción • Competencia 	13	Tipo de escala ordinal. Escala de valoración Likert: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en	
		eficacia,	Eficiencia		<ul style="list-style-type: none"> • Cohesión • Conflicto • Participación 		14
		eficiencia y efectividad,	Efectividad		<ul style="list-style-type: none"> • Cultura • Liderazgo • Clima 		15
		donde se realizó la medición mediante un			16		17
					18		19
					20		21

en cada cuestionario y
departament se valoró las
o la preguntas por
organización la escala de
Likert, como
instrumento de
medida.

desacuerdo
(3), de
acuerdo (4)
y totalmente
de acuerdo
(5).

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

Tabla 18

Instrumento de recolección de datos

Encuesta de Gestión administrativa y Productividad				
Título:				
Gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022				
Objetivo:				
Determinar la relación entre la gestión administrativa en la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022				
Datos generales:				
1	Edad:			
2	Genero:	F	M	
3	Estado Civil:	S	C	V
Instrucciones:				
Escribir en los recuadros un aspa (x) que le corresponda por pregunta de acuerdo a la opción elegida.				

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

		Escala				
		1	2	3	4	5
1	¿La planificación de las actividades se establece en base de alcanzar la visión de la empresa?					

2	¿La empresa planifica los recursos necesarios para ir alineados con la misión de la empresa?					
3	¿La administración establece objetivos para el crecimiento de la empresa?					
4	¿En el organigrama actual de la empresa se define notoriamente la jerarquización?					
5	¿Las asignación de actividades son cumplidas por parte de los trabajadores?					
6	¿La administración promueve la coordinación para el desarrollo de las actividades planteadas?					
7	¿La actual gestión promueve la motivación a los trabajadores para el logro de las metas propuestas?					
8	¿Existe influencia en el liderazgo empresarial para el cumplimiento de los objetivos?					
9	¿Existe colaboración de los compañeros de trabajo en el desarrollo de las actividades de la empresa?					
10	¿Las actividades que realizan son supervisadas por la actual gestión?					
11	¿Realiza un seguimiento a sus actividades?					
12	¿La actual gestión evalúa el desarrollo de las actividades planteadas?					
13	¿Los trabajos se han cumplido con los estándares de calidad planificada?					
14	¿La actual gestión muestra cumplimiento de sus actividades realizadas?					
15	¿La gestión les brinda los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades?					
16	¿Utiliza adecuadamente los equipos e instrumentos que requiere el área?					

17	¿La gestión identifica los problemas y da la soluciones esperadas?					
18	¿Los conocimientos, habilidades de los colaboradores administrativos ayudan a obtener un mejor resultado en la empresa?					
19	¿Los valores de los colaboradores administrativos ayudan a obtener un mejor resultado para la empresa?					
20	¿Los trabajos realizados son mejor desarrollados utilizando manuales?					
21	Posee los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para ejercer en el puesto que actualmente desempeña.					
Gracias por su colaboración en la realización de la encuesta.						

ANEXO 3 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Tabla 19

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rango	Nivel
Coeficiente alfa > 0.90	Perfecta
Coeficiente alfa > 0.80	Elevada
Coeficiente alfa > 0.70	Aceptable
Coeficiente alfa > 0.60	Regular
Coeficiente alfa > 0.50	Baja
Coeficiente alfa < 0.50	Nula

Nota. Adaptado de Hernández et al. (2014)

ANEXO 4 Nivel de correlación de Rho de Spearman

Tabla 20

Nivel de correlación de Spearman

Rango	Nivel
-0,91 a -1,00	Negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,11 a -0,25	Negativa débil
-0,01 a -0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

ANEXO 4 Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Obispo Cochachin Ángel Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

83%

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante
DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.
 L2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 L3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.
 L4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 L5. Autor del instrumento: **Obispo Cochachín Ángel Andrés**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10				
11				
12				
13				
14				

15				
16				
17				
18				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83%

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
Firma de experto informante
DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Barbaiva Cárdenas
- 1.2. Cargo/Institución donde labora: Docente a tiempo Completo-UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Administración
- 1.4. Nombre del instrumento/motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Oslepo Cochachán Ángel Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				65	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.				65	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				65	
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				65	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				65	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				65	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				65	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				65	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				65	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				65	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					65	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

65 %

Ate, 24 de setiembre del 2022



Dr. Miguel Bardales Cárdenas
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Miguel Esteban Córdova
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo-UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Administración
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Obispo Cochachán Ángel Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.			60		
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.			60		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.			60		
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.			60		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			60		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			60		
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación.			60		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.			60		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de asunto a quienes se dirige el instrumento.			60		
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.			60		
PROMEDIO DE VALORACIÓN				60		

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			



II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICAR

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60 %

Ate, 24 de setiembre del 2022

Dr. Miguel Bardales Cárdenas

DNI 09437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carla Mena Marco Antonio
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Pleno - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Administración
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Obispo Cochachán Ángel Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Gestión administrativa

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Ato, 23 de setiembre del 2022



.....
 Firma de experto informante
 DNI N° 10250551

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg
- 1.2. Cargo e Institución donde labora:
- 1.3. Especialidad del experto:
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: Obispo Cochachán Ángel Andrés

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Define las estrategias que responde al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Productividad

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

Ate, 23 de setiembre del 2022

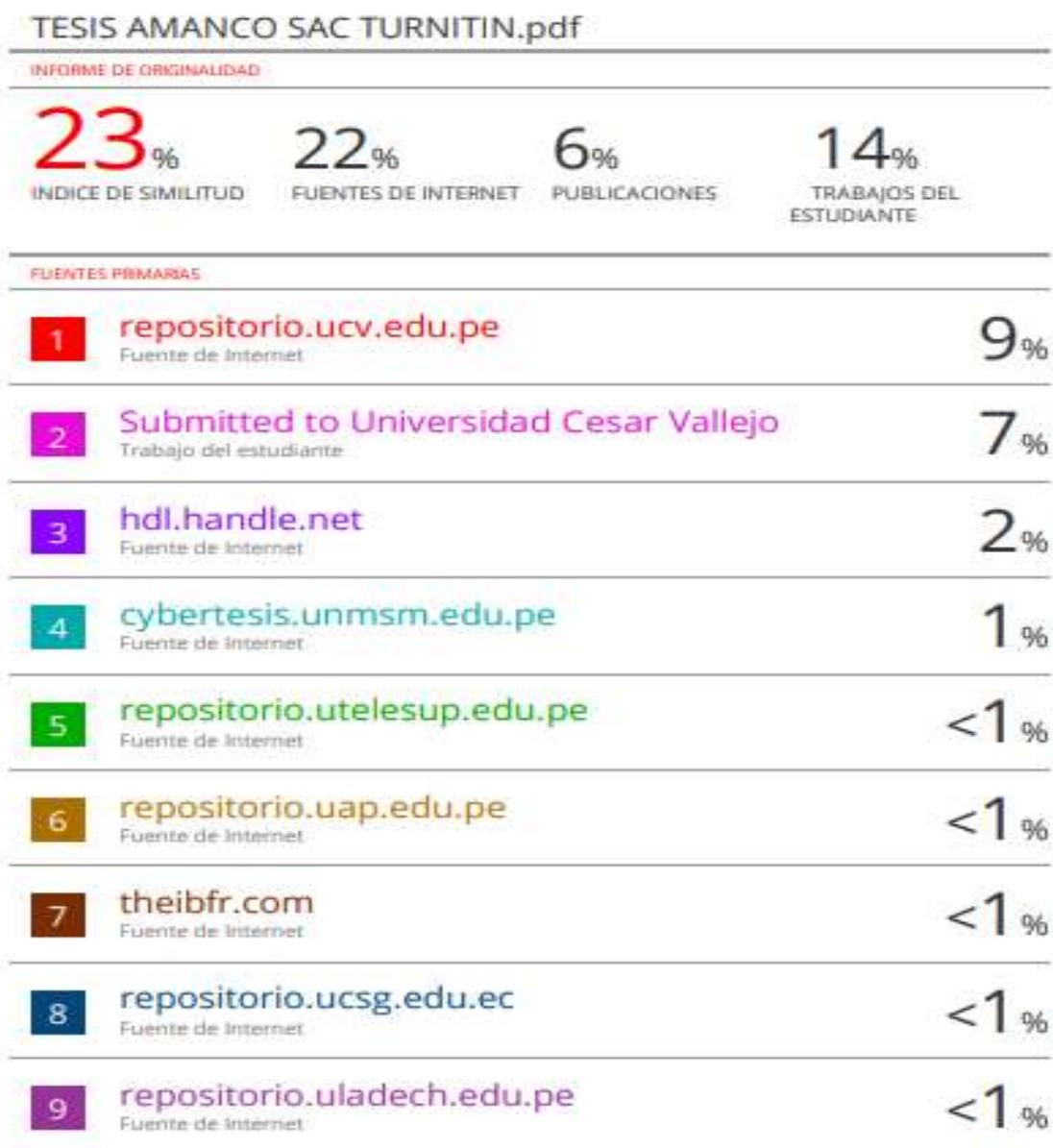
.....
Firma de experto Informante
DNI N° 10050551

Anexo 5. Matriz de datos

Variable		Gestión Administrativa											
Dimensiones		Extrínscica			Intrínscica			Intrínscica			Intrínscica		
Indicadores		Visión	Misión	Objetivo	Línea de autoridad	División de trabajo	Coordinación	Motivación	Liderazgo	Trabajo en equipo	Vigilancia	Monitoreo	Evaluación
Preguntas		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
PARTICIPANTES	1	1	5	4	1	2	2	5	1	4	5	1	1
	2	4	5	4	2	3	3	5	3	4	5	3	4
	3	5	5	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4
	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5
	5	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4
	6	4	5	4	2	3	4	5	3	4	5	3	5
	7	3	5	2	3	2	1	2	1	4	5	1	5
	8	4	5	4	4	3	2	5	3	4	5	3	4
	9	4	5	4	1	2	3	5	3	4	5	1	5
	10	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4
	11	5	4	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4
	12	5	4	5	4	3	2	5	3	4	5	3	4
	13	5	5	3	2	3	2	5	3	4	5	3	4
	14	5	4	4	2	3	3	5	3	4	5	3	4
	15	4	3	5	2	3	4	5	3	4	5	3	4
	16	4	5	3	2	2	3	5	3	4	5	3	4
	17	4	3	4	2	2	3	5	3	4	5	3	4
	18	4	4	5	3	3	2	5	3	4	5	3	4
	19	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4
	20	1	3	2	4	4	4	5	3	4	5	3	4
	21	3	4	5	4	5	2	5	3	4	5	3	4
	22	5	5	4	4	3	2	5	3	4	5	3	4
	23	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4
	24	5	5	5	4	3	3	5	3	4	5	3	4
	25	5	3	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4
	26	4	3	4	2	4	2	5	3	4	5	3	4
	27	2	2	5	4	3	2	5	3	4	5	3	4
	28	3	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	4
	29	2	4	5	2	3	3	5	3	4	5	3	4
	30	4	4	4	3	2	2	5	3	4	5	3	4
	31	4	5	4	3	3	2	5	3	4	5	3	4
	32	5	5	3	5	3	2	5	3	4	5	3	4
	33	4	4	4	2	3	2	5	3	4	5	3	4
	34	4	3	4	3	2	3	5	3	4	5	3	4
	35	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	3	4
	36	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	3	4
	37	4	5	2	4	3	3	5	3	4	5	2	4
	38	3	4	4	3	3	2	5	3	4	5	3	4
	39	5	5	4	3	3	2	5	3	4	5	3	4
	40	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	3	4
	41	4	3	4	2	2	3	5	3	4	5	3	4
	42	3	4	3	4	3	3	5	3	4	5	3	4
	43	4	5	4	2	3	2	5	2	2	5	3	4
	44	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4
	45	5	4	3	5	3	3	5	3	4	5	3	4
	46	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4
	47	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4
	48	1	2	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4
	49	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4
	50	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	3	4

Variable		Productividad								
Dimensiones		Eficacia			Eficiencia			Efectividad		
Indicadores		Motivación	Satisfacción	Competencia	Cohesión	Conflicto	Participación	Cultural	Liderazgo	Clima
Preguntas		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
PARTICIPANTES	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4
	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5
	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5
	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
	6	5	4	5	4	5	3	4	4	5
	7	4	5	5	4	3	4	4	5	5
	8	4	3	3	2	2	3	5	4	4
	9	4	3	3	2	2	2	4	4	4
	10	4	4	4	5	3	3	4	4	4
	11	5	5	5	5	5	5	5	4	5
	12	4	5	5	5	3	3	5	5	5
	13	5	4	2	5	5	5	5	5	4
	14	5	4	4	4	5	5	5	5	4
	15	5	3	5	4	4	3	5	5	5
	16	4	5	4	5	5	5	5	4	5
	17	5	4	2	4	5	3	5	4	5
	18	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	19	4	5	4	4	4	4	4	5	5
	20	5	4	4	4	5	5	5	5	5
	21	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	22	5	4	5	5	5	4	5	5	4
	23	4	3	4	3	5	4	5	5	4
	24	4	5	5	5	4	5	5	5	4
	25	3	4	4	4	4	4	4	5	5
	26	4	5	5	4	5	4	5	5	5
	27	4	4	4	5	4	3	4	5	5
	28	3	3	5	4	3	4	5	3	2
	29	4	5	3	4	3	4	5	5	5
	30	4	5	5	4	5	4	4	5	5
	31	5	4	5	4	4	3	5	5	5
	32	3	4	3	4	4	3	5	4	5
	33	5	5	4	3	3	4	5	5	4
	34	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	35	4	4	4	4	5	5	5	4	4
	36	5	5	5	3	3	3	5	5	3
	37	3	4	4	3	5	4	5	4	5
	38	5	4	5	4	5	3	5	5	5
	39	5	4	5	4	3	3	5	4	5
	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	41	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	42	5	5	4	5	5	4	5	4	5
	43	4	4	2	2	3	3	4	4	5
	44	4	5	5	3	4	4	5	4	5
	45	5	4	5	5	5	4	5	4	5
	46	5	4	5	4	3	5	5	5	5
	47	4	4	4	5	5	5	5	5	5
	48	4	5	3	4	3	5	5	5	5
	49	4	4	4	5	5	5	5	5	5
	50	5	4	5	4	5	5	5	5	5

Anexo 6. Captura pantalla turnitin



Anexo 7. Autorización de aplicación de instrumentos

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante, Obispo Cochachin Ángel Andrés

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad de los trabajadores de la empresa Amanco Chaclacayo, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: *aobispoc@ucvvirtual.edu.pe@gmail.com*.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSEL CESAR ALVA ARCE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y productividad de los trabajadores de la empresa Amanco chaclacayo, 2022", cuyo autor es OBISPO COCHACHIN ANGEL ANDRES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 21 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSEL CESAR ALVA ARCE DNI: 10487368 ORCID: 0000-0002-4210-3046	Firmado electrónicamente por: ROALVAARC el 26- 11-2022 10:43:00

Código documento Trilce: TRI - 0449384