



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión administrativa y productividad laboral de los  
colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan  
Lurigancho – 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTOR:**

Tucto Palacios, Xiomara Estefani (orcid.org/0000-0002-1219-8048)

**ASESOR:**

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA— PERÚ  
2023

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, por bendecirme con una hermosa familia que siempre me ha apoyado e inculcado perseverancia para poder concluir todo lo que me proponga. Así también, por poner en mi camino a personas de las que he aprendido y han aportado en mi vida significativamente.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres por depositar su confianza y su apoyo en cada una de mis decisiones, por brindarme sus consejos y seguir junto a mí este camino, el resultado de esta investigación se lo debo a ellos y a mis hermanos, que son mi motivo de seguir emprendiendo nuevos retos.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.1.1. Tipo de investigación .....	15
3.1.2. Diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.3.1. Población .....	18
3.3.2. Muestra .....	18
3.3.3. Muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	21
3.7. Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN .....	36
VI. CONCLUSIONES .....	41
VII. RECOMENDACIONES .....	43

<b>REFERENCIAS</b> .....	45
<b>ANEXOS</b> .....	51

## Índice de tablas

<b>Tabla 1 Variable Gestión Administrativa.....</b>	<b>22</b>
<b>Tabla 2 Dimensión Planificación.....</b>	<b>23</b>
<b>Tabla 3 Dimensión Organización.....</b>	<b>24</b>
<b>Tabla 4 Dimensión Dirección.....</b>	<b>25</b>
<b>Tabla 5 Dimensión Control.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 6 Variable Productividad laboral.....</b>	<b>27</b>
<b>Tabla 7 Dimensión Eficiencia.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 8 Dimensión Eficacia.....</b>	<b>29</b>
<b>Tabla 9 Dimensión Efectividad.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 10 Correlación Gestión Administrativa y Productividad Laboral.....</b>	<b>31</b>
<b>Tabla 11 Correlación Planificación y Productividad Laboral.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 12 Correlación Organización y Productividad Laboral.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabla 13 Correlación Dirección y Productividad Laboral.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 14 Correlación Control y Productividad Laboral.....</b>	<b>35</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1 Variable Gestión Administrativa</b> .....	22
<b>Figura 2 Dimensión Planificación</b> .....	23
<b>Figura 3 Dimensión Organización</b> .....	24
<b>Figura 4 Dimensión Dirección</b> .....	25
<b>Figura 5 Dimensión Control</b> .....	26
<b>Figura 6 Variable Productividad laboral</b> .....	27
<b>Figura 7 Dimensión Eficiencia</b> .....	28
<b>Figura 8 Dimensión Eficacia</b> .....	29
<b>Figura 9 Dimensión Efectividad</b> .....	30

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores \*de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, el método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por la misma cantidad de la muestra que fueron 45 colaboradores. Para el procedimiento de recolección de datos, se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables gestión administrativa y productividad laboral a través de la encuesta aplicando el instrumento llamado cuestionario, el cual consto de 24 interrogantes por cada variable, de acuerdo a la escala de Likert. Para los resultados, el procesamiento de datos se realizó a través del software estadístico SPSS Versión 26. Se concluye que existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y productividad laboral; se recomienda, trazar una planificación estratégica que haga partícipe a todos los colaboradores, también, crear un MOF en el cual se establezca los cargos y las funciones, por último, nombrar un líder que lleve a cabo el cumplimiento de la gestión administrativa y que promueva el compromiso con la empresa.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, productividad y colaboradores.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and labor productivity in employees \*of the company Brookling S.R.L. In San Juan Lurigancho - 2022, the method was of the applied type, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population was made up of the same amount of the sample that were 45 collaborators. For the data collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables administrative management and labor productivity through the survey applying the instrument called questionnaire, which consisted of 24 questions for each variable, according to the Likert scale. For the results, the data processing was carried out through the statistical software SPSS Version 26. It is concluded that there is a considerable positive correlation between the variables administrative management and labor productivity; It is recommended to draw up a strategic planning that involves all collaborators, also, to create a MOF in which the positions and functions are established, finally, to appoint a leader to carry out compliance with administrative management and to promote commitment to the company.

**Keywords:** Administrative management, productivity and collaborators.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mercado empresarial se rige en base a la competitividad y la innovación de las organizaciones, las empresas se ven con mayores retos para poder mantenerse vigentes en el mercado y es por ello que la gestión administrativa es fundamental para lograr los objetivos trazados e impulsar el crecimiento empresarial, asimismo no basta con plantear los objetivos, se requiere del compromiso de los colaboradores para llegar al éxito anhelado.

A nivel internacional, la gestión administrativa ha venido desarrollando cambios para los que la ejecutan, ya que estamos en un mundo cambiante en el cual el desarrollo de la tecnología siempre está en constante evolución y complacer las necesidades de las nuevas generaciones es cada vez más un reto. Por otro lado, según Orlova (2021) la productividad laboral ha sido un indicador trascendental del desarrollo económico de un país y un factor determinante de los niveles de vida de las naciones.

En la investigación realizada por Vasquez et al. (2021) narró que la mayoría de las MiPymes en Ecuador no aplican una correcta gestión administrativa, esto debido a la escasez de conocimientos en procesos administrativos, por ello dio a conocer dos factores importantes para resaltar la deficiente gestión que se desempeña en las empresas de este país, ambas provenientes del capital humano. En primer lugar, la mínima formación de los colaboradores dificulta el desarrollo organizacional, provocando descensos en la competitividad, productividad y pérdidas económicas. En segundo lugar, la falta de instrucción del empresario en el campo administrativo y financiero, provoca un mal clima laboral. Por consiguiente, numerosas empresas se ven forzadas a cerrar sus actividades comerciales en menos de cinco años.

Asimismo, Montes de Oca y Pulla (2019), mediante una encuesta que realizaron a las microempresas de la ciudad de Santo Domingo – Ecuador, dieron a conocer resultados reveladores de la gestión administrativa y el compromiso de los colaboradores. Los resultados más significativos que arrojó la encuesta fue que: el 100% de los empleados desconocían el direccionamiento de la empresa, el 50%

ignoraba de las metas en cada jornada laboral y el 100% afirmaba que la empresa no realizaba capacitaciones, con estos indicadores los autores concluyeron que es fundamental aplicar una correcta gestión administrativa para que los colaboradores sepan cual es el horizonte de la empresa y que camino deben recorrer. Asimismo, mencionaron que el éxito de una organización habita en la capacidad de involucrar a los colaboradores en los objetivos empresariales, de tal manera que los trabajadores consideren como suyos los objetivos planteados por la organización. Así también, recalcan que se considera como ventaja competitiva a los colaboradores siempre y cuando estos estén capacitados y comprometidos con la empresa.

A nivel nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019), en una de sus publicaciones acerca de los indicadores sociales y económicos del país, da a conocer que la productividad laboral a reflejado un crecimiento constante a lo largo de una década, siendo la manufactura el segundo sector con mayor incremento en su productividad.

Por otra parte, el diario Gestión (2022), en una de sus publicaciones resalta la importancia de cuidar el bienestar de los colaboradores ya que este es el factor que más impacta en la productividad. Además, respalda que el bienestar del trabajador se ve reflejado en el incremento de su productividad en un 31% a 40%, un mejor rendimiento operativo también en un 31% a 40%, un aumento de las ventas en un 40% y un compromiso con la empresa en un 55%. Así también, determino que el 46% de los colaboradores priorizan que la empresa posea una cultura positiva.

Según Rocca et al. (2016), en su estudio a 94 MiPymes peruanas, dieron a conocer que el éxito de las empresas más reconocidas radica en la planificación estratégica implementada y por tener más perfeccionados sus sistemas de control. Asimismo, resaltan que la combinación apropiada entre los recursos humanos y la gestión administrativa incrementan el rendimiento competitivo de las organizaciones. De igual manera resaltan el papel fundamental que cumplen los gerentes y la experiencia que han de tener para desarrollar diversas tácticas y llegar a cumplir el éxito esperado.

A nivel local, San Juan de Lurigancho es considerado como uno de los principales distritos productores y abastecedores de productos textiles dentro de la capital peruana, en relación, el Instituto de Promoción del Desarrollo Solidario INPET (como se citó en Ichpas y Ñope, 2018) en su informe da a conocer que es imprescindible resaltar que el 7.5% de la economía en el rubro textiles y confecciones del país está representada por este distrito, ya que, aproximadamente el 70% de las ventas tienen como destino el emporio comercial de Gamarra, establecimiento considerado dentro del rubro textil como el más grande a nivel de Sudamérica, por otro lado, el 25% es comercializado al interior del país y solo el 0.5% restante es mercantilizado al extranjero.

Tal es el caso de la empresa Brookling S.R.L. localizada en el distrito de San Juan de Lurigancho, cuyo rubro es la fabricación y mercantilización de pantalones jeans y drill, empresa emergente que gracias a la perseverancia de los dueños pudo posicionar su marca dentro del mercado textil, actualmente cuenta con dos plantas de producción propias y con tres establecimientos de ventas dentro de Gamarra, cabe resaltar que la función principal de la empresa es la producción. En cuanto a, las áreas productivas estas están conformadas por las siguientes: corte, costura, y acabados, así también se terceriza el servicio de bordado, estampado y lavados. En la actualidad, debido al notable crecimiento comercial y por ende, el incremento productivo, se requiere obligatoriamente reforzar la gestión administrativa para alcanzar los niveles de producción necesarios para abastecer los pedidos de ventas solicitados, ya que, ante la falta de una adecuada administración la empresa presenta una baja e ineficiente productividad de parte de los colaboradores.

En primer lugar, la empresa no tiene una perspectiva clara de su misión y visión, asimismo, no realiza un análisis correcto de las proyecciones de ventas, por ende, en algunas ocasiones no se respeta lo planificado y la gerencia se ve en la obligación de realizar cambios imprevistos o modificaciones de lo ya programado, estas alteraciones repercuten en todas las áreas de la empresa y trascienden en tiempos muertos, ciclos productivos más extensos y pedidos no entregados en el tiempo establecido. En segundo lugar, la empresa no oficializa un líder encargado de verificar que se realice todo lo planificado, ya que actualmente son varias personas las que intervienen, asimismo, no existe un Manual Organizacional de

Funciones (MOF), muchos de los trabajadores tienen una sobrecarga laboral, mientras que otros están mal ubicados o su perfil no es el indicado para el puesto, todo esto genera desorden y duplicidad de funciones. En tercer lugar, la empresa no fomenta un clima organizacional favorable y son muy pocas las ocasiones en que realiza actividades de integración entre los trabajadores, asimismo, no invierte en talleres o capacitaciones, el personal frecuentemente da a conocer su descontento y poco compromiso con la empresa ya que esta no brinda ningún tipo de motivación. Y, por último, la empresa no involucra a los colaboradores dentro de los objetivos empresariales, teniendo como desenlace una baja competitividad empresarial.

Con base a lo antes expuesto, se presenta el siguiente problema: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022? Así mismo, se formuló los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la planificación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022?, ¿Cómo se relaciona la organización y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022?, ¿Cómo se relaciona la dirección y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022? Y ¿Cómo se relaciona el control y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022?

Se justifica a nivel teórico, ya que se estudió diversos escenarios acerca de la gestión administrativa y la productividad laboral, considerando diferentes puntos de vista y fuentes teóricas de artículos científicos, tesis y libros académicos, que fueron de gran aporte a la investigación presente. Así también, es un recurso que servirá de guía para futuros investigadores que requieran ampliar sus conocimientos acerca de los procesos administrativos y la productividad que desarrollan los trabajadores.

A nivel práctico, se justifica, ya que por medio del estudio se podrá ayudar a la empresa Brookling S.R.L. a realizar una mejor gestión administrativa e impulsar y fortalecer el crecimiento de la productividad laboral. Así también, el presente

estudió se convertirá en una herramienta que brindará alternativas de solución a aquellas empresas que busquen potenciar la productividad de sus trabajadores. A nivel metodológico, se justifica, ya que se investigó diversas metodologías, se empleó materiales y técnicas que fueron útiles para la recopilación de datos y soporte en la presentación de conclusiones, asimismo, para los siguientes análisis que determinarían la correspondencia entre ambas variables, gestión administrativa y productividad laboral.

En el presente estudio se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022. Además, se establecieron los siguientes objetivos específicos: (a) Identificar la relación entre la planificación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, (b) Analizar la relación entre la organización y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, (c) Establecer la relación entre la dirección y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, (d) Describir la relación entre el control y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

Por otra parte, se presentó la siguiente hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022. De igual manera, se establecieron las siguientes hipótesis específicas: (a) La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, (b) La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, (c) La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022. (d) El control se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente estudio se emplearon diversas fuentes de información, tanto nacionales como internacionales, estos son referentes a las variables que fueron objeto de estudio y/o temas que giran en torno a estas, ya sean dimensiones o indicadores. Se realizó una selección minuciosa a autores con reconocimiento oficial y relevantes para la investigación.

En el contexto nacional, Jiménez (2020) realizó un estudio que lleva por título: Gestión administrativa y desempeño laboral de los que conforman la organización TSL SOLUTION E.I.R.L. en el distrito de Tarapoto durante el año 2019. Planteó como propósito establecer el grado de relación que exista entre las variables estudiadas. La metodología empleada fue de tipo aplicada, ya que se fundamentó con teóricos y conceptos acerca de los fenómenos estudiados, no se manipularon las variables, y el enfoque fue cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores a quienes se les realizó un cuestionario con 54 interrogantes. La investigación concluyó con una correlación significativa entre las variables abordadas, ya que el Rho de spearman arrojó un 0.947 de coeficiente de correlación. Así también, el investigador resalta la importancia de los colaboradores dentro de los objetivos de la organización e incita a que la empresa promueva capacitaciones para que estos se encuentren motivados y comprometidos.

Según, Gutierrez (2019) en su tesis que tiene como título: Gestión Administrativa y productividad en los colaboradores que cultivan las conchas de abanico, en la ciudad de Casma en el año 2018. Estableció como propósito comprobar si existía una correlación entre las variables abordadas. La investigación se rigió bajo una metodología de tipo aplicada, no se maniobraron las variables, y tuvo una dirección cuantitativa, descriptivo correlacional y transversal. Emplearon una encuesta, que fue dirigida a una población conformada por 100 colaboradores. Como resultado se consiguió un Rho de Spearman de 0.759, valor estadístico que respaldó la hipótesis planteada, si existía una correlación reveladora entre las variables estudiadas. Por otro lado, el investigador dio a conocer que se debería reforzar los procesos de

gestión, recomendó a la gerencia reestructurar su organización y establecer procedimientos estructurados para llegar a una mayor productividad.

Asimismo, Hurtado (2019) realizó una investigación que denominó: Gestión administrativa y su impacto en la productividad laboral de la organización CIM Moscoso S.A.C. en el transcurso del año 2019. Trazó como objetivo establecer la correlación de las variables estudiadas. La metodología de la investigación se basó en fundamentación teórica y conceptual acerca de las variables abordadas, no se manejaron las variables y tuvo un enfoque cuantitativo. Se recurrió a una muestra de 75 colaboradores, quienes desarrollaron un cuestionario de 20 interrogantes acerca de las variables abordadas. Como resultado se obtuvo que existía una correlación alta, ya que se alcanzó como resultado un Rho de Spearman de 0.745. En consecuencia, los investigadores pudieron afirmar que existe una baja productividad debido a la deficiente gestión de la administración y recomendaron contratar un líder con experiencia para implantar y hacer cumplir las bases del proceso administrativo.

De igual manera, Tam y Cabos (2019) realizó un estudio titulado: Gestión administrativa y la productividad en la empresa Super rey SAC, en el transcurso del año 2018. Precisó como objetivo determinar cómo se relacionan dichas variables que fueron abordadas en el presente estudio. La metodología empleada fue de carácter aplicado, se justificó en base a autores y teorías, no se manejaron las variables y evidencio un diseño descriptivo correlacional y transversal. El investigador empleo como técnica de recolección de datos, la encuesta que fue realizada a una muestra de 30 trabajadores y como conclusión se llegó a qué coexistía una correlación notable entre la gestión administrativa y la productividad. Además, el investigador concluyó que es necesario que la empresa trace un plan estratégico empresarial.

Por otro lado, Santa María (2017) desarrolló un estudio cuyo título fue: Gestión administrativa y productividad en los trabajadores del cultivo de camarones, en el departamento de Tumbes en el año 2016. Tuvo como finalidad demostrar si en la empresa se evidenciaba la relación entre los fenómenos estudiados. La investigación se realizó a partir de una metodología de tipo aplicada, cuyo diseño

fue no y se describieron las variables a través de las dimensiones, así también fue correlacional y transversal. Emplearon una muestra de 100 personas, quienes respondieron una encuesta de 48 ítems. La investigación concluyó en que, si se evidencia una notable correspondencia entre las variables estudiadas, ya que se consiguió un Rho de Spearman de 0.887. Al final del estudio los autores dan a conocer que es importante replantear la gestión administrativa de la compañía para tener una mayor productividad.

En el contexto internacional, Gomathy et al. (2022) dio a conocer la investigación que lleva por título: La influencia de la planificación del capital humano en la productividad. Planteo como propósito dar a conocer mediante bases teóricas la relación existente entre las variables abordadas, capital humano y productividad. La metodología que se empleó fue aplicada, de diseño no experimental, se describieron las variables con teorías de autores reconocidos. La investigación finalizó con la revelación de la relación notable entre las variables estudiadas y el investigador reiteró el papel fundamental que juega la gerencia de recursos humanos para garantizar el bienestar de los colaboradores y así asegurar una mayor producción.

Según, Núñez et al. (2022) realizó un estudio que denominó: La gestión administrativa y su influencia en la productividad de los colaboradores. Estableció como objetivo dar a conocer la relación de las variables estudiadas, en la empresa Repuestos Jhon en el periodo 2020. El método empleado en la investigación fue de tipo aplicada, ya que se fundamentó de manera teórica y conceptual los fenómenos estudiados y el diseño empleado fue no experimental. Además, se apoyó de una encuesta, la cual fue aplicada a 164 colaboradores, para determinar cuáles eran las deficiencias en la gestión administrativas y como repercutía en la productividad. Los investigadores concluyeron que existía una correlación significativa entre las variables abordadas, asimismo, dieron a conocer que el punto crítico de la gerencia administrativa en la empresa, es la carencia de controles de los procesos internos.

Para, Chacon y Olmedo (2021) realizaron un estudio que por título lleva: La gestión administrativa y su influencia en la productividad de las MiPymes agrícolas de la localidad de Cotopaxi en el año 2020. Trazaron como meta establecer el impacto

de la gestión administrativa en la productividad. Esta investigación desarrolló un estudio de tipo aplicada, en el cual no se manipularon las variables. Se definió una población conformada por 138 trabajadores que colaboraron en realizar unos cuestionarios acerca de las variables abordadas. Luego de procesadas las encuestas se obtuvieron como resultado, que la gestión administrativa tiene una relación directa con la productividad de los trabajadores de la MiPymes ubicadas en la ciudad de Cotopaxi.

Asimismo, Vernaza y Chamorro (2021) desarrolló un artículo que por título lleva: Gestión organizacional: enfocada en la producción y la competitividad, en la cual presento como objetivo fundamentar la gestión empresarial en base a la productividad. La metodología trabajada fue de tipo aplicada y de diseño descriptivo correlacional. Los resultados concluyeron en que existe una dependencia entre las variables estudiadas y lo refuerza, dando a conocer los factores claves que permiten tener una creciente productividad en una organización, entre ellos destaca que la organización debe contar con una planificación estratégica clara y precisa, asimismo, comprensible y divulgada a todos los miembros de la compañía.

Por otro lado, Jaimes et al. (2018) en su estudio denominado: Componentes principales de la productividad laboral en las Mipymes de confección de la ciudad de Bucaramanga, Colombia, precisó como fin establecer los principales componentes que intervienen en la productividad de los colaboradores de 39 Pymes. La metodología que emplearon fue de tipo aplicada, se justificó el fenómeno con argumentación teórica y no se maniobró las variables. Concluyeron que la productividad laboral no se desarrolló de la misma manera en todas partes del mundo, influye el contexto actual de cada región y/o país. Así también, identificaron tres componentes decisivos de la productividad laboral, el comportamiento grupal, la gestión de procesos y la capacidad y control de los recursos.

Para la ejecución del presente estudio se empleó diversas teorías de autores reconocidos tanto nacionales como internacionales y de fuentes verídicas como libros, artículos y revistas, todas estas teorías están relacionadas a las variables gestión administrativas y productividad laboral, así también se profundizará conceptualizando las dimensiones de cada variable.

Para definir la variable independiente, Gestión administrativa, se empleó como teórico base a Chiavenato (2013) quién argumenta que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se efectúan de forma ordenada y correlativa, a través de la planificación, la organización, el control y la dirección que ejercen los líderes de las empresas, líderes que son responsables del éxito de estas, se emplean recursos humanos, recursos materiales y financieros. Asimismo, para dar un mayor sustento a lo manifestado por el autor, define también que la palabra administración describe la función y/o medio que permite que las actividades se ejecuten de la mejor manera posible, con un mínimo costo y con la más alta eficacia y eficiencia, con el fin de generar un desenvolvimiento prospero en el desarrollo de la empresa.

De igual manera, Gonzales et al. (2020) definió que la variable gestión administrativa es el pilar de la administración y que ha estado presente en la evolución de nuestro planeta, ya sea mediante el crecimiento empresarial, financiero, social y tecnológico. Argumenta, también, que los responsables de ejercer la gestión administrativa desempeñan algunas funciones como: implementar políticas, controlar el presupuesto de la organización, brindar programas de capacitación y diseñar los planes de trabajo de las diferentes áreas. Para concluir, el autor señala que la variable estudiada contempla las siguientes funciones fundamentales: planificar, organizar, dirigir y controlar, la correcta ejecución de estas funciones garantiza el éxito de la compañía.

Por otra parte, Hlylianska (2017) manifestó que la gestión administrativa es el ente encargado de implementar y realizar procesos de gestión a través de técnicas y estrategias, todos dirigidos a la realización de las metas de la empresa, emplea los recursos internos y el ambiente exterior de la organización y su función principal es que todos trabajen hacia un objetivo en común. Así también, desarrolla y promueve la adaptabilidad y la competitividad de la empresa en el cambiante mercado empresarial que cada día está a la vanguardia de las necesidades del consumidor. Por otra parte, el autor manifiesta que el proceso administrativo es un factor fundamental en la economía de los mercados empresariales, ya que, esta debe garantizar la eficiente composición de los procedimientos económicos de la organización y mejorar el nivel de las empresas.

Asimismo,

Para la dimensión de la primera variable, planificación, se recurrió a Arguello et al. (2020), define que la planeación parte en primer lugar de realizar un diagnóstico a la empresa para establecer la misión y la visión, y luego plantear los objetivos. Además, da a conocer que las etapas de la planificación son: implantar políticas, establecer procedimientos, definir un periodo de tiempo para cada actividad, designar un presupuesto y plantear estrategias. Asimismo, Griffin (2021), señala que los gerentes son los responsables de realizar un análisis completo y profundo de la situación de la empresa para establecer la misión y desarrollar los planes como las metas estratégicas, tácticas y operativas, además señala que no existe una misma planificación para todas las empresas. Por otra parte, Mero (2018), argumenta que la planificación surge de las siguientes interrogantes, ¿Qué se pretende realizar?, ¿En dónde nos encontramos?, ¿Cuáles son los objetivos?, ¿Qué actividades se realizarán para alcanzarlo?, ¿Quién y en qué momento lo realizará? Y ¿Qué recursos se emplearán? Chiavenato (2013) señala que la planeación es la base de la administración, ya que establece en primera instancia las metas que se pretenden cumplir y los recursos para lograrlo. Además, se define la misión y se programan las actividades.

Para la segunda dimensión, organización, Daft (2015), explica que organizar consiste en ramificar el trabajo y las funciones entre las áreas que existen en la empresa, asimismo, es la acción de estructurar, agrupar e integrar los bienes aprovechables de la organización para cumplir en conjunto un fin determinado. De igual manera, es importante establecer quiénes y en qué momento intervendrán dentro de lo organizado. Por otro lado, Arguello et al. (2020), menciona que la labor de la organización es disponer y coordinar los recursos existentes en la empresa. También, indica que es la encargada de dividir el trabajo, la facultada de designar la tarea a los colaboradores, la delegada de especificar el orden jerárquico de los colaboradores y la responsable de complementar las funciones de cada área. Asimismo, Gonzales et al. (2020), argumenta que la organización se basa en diseñar una estructura que permita distribuir de manera eficiente los recursos que dispone la empresa, ya sean recursos económicos, humanos, tecnológicos, materia prima e información.

Para la tercera dimensión, dirigir, Chiavenato (2013), da a conocer que la dirección está directamente relacionada con el liderazgo y el capital humano de la compañía. Esta es la encargada de hacer cumplir lo que ya se estableció en la planificación y el líder es el responsable de orientar los esfuerzos hacia un solo propósito, esto solo se llegara a lograr mientras que los colaboradores reciban una comunicación adecuada y una motivación permanente. Así mismo, Arguello et al. (2020), sostiene que la dirección es la capacidad de persuasión del administrador hacia los colaboradores para que en conjunto se logre los objetivos de la empresa, comprende los siguientes elementos: la toma de decisiones, los incentivos, la dirección, la comunicación y el control. El autor resalta que en todas las empresas está presente la dirección sin importar su fin. Por otra parte, Samson et al. (2021), argumenta que dirigir es la acción de liderar, el líder cumple el papel de persuadir e influenciar la motivación a los trabajadores hacia el cumplimiento de los objetivos, así también es el encargado de crear un vínculo de cultura y valores de los colaboradores con la empresa.

Para la cuarta dimensión, controlar, Chiavenato (2013), argumenta que controlar es asegurar que lo que se planificó, se organizó y se dirigió, se asemeje lo más cercano posible a lo que se estableció como objetivo. Igualmente, el control se encarga de monitorear el desempeño de los recursos, dar solución ante una complicación y su origen radica en determinar si las tareas controladas consiguen el resultado anhelado. Asimismo, Arguello et al. (2020), explica que la función de controlar se encarga de fiscalizar la adecuada ejecución de lo planificado y de garantizar que las tareas realizadas se hayan dado según lo proyectado. También, se encarga de enmendar y advertir los errores o fallas. Por otra parte, Schermerhorn (2020), respalda que el control está directamente relacionado con lo planificado, ya que, al establecerse planes y metas, estas deben ser medibles y controladas, para asegurar que se cumplan, así también, argumenta que el control es imprescindible en todas las organizaciones.

Para definir la variable dependiente, Productividad laboral, se tomó como teórico base a Gutiérrez (2011), quién define que, la productividad es el resultado que se logra luego de ejecutar un proceso o un sistema, asimismo, se calcula a través de la correspondencia entre la producción alcanzada o comercializada y los materiales

empleados en el ciclo productivo en un lapso de tiempo determinado. Además, da a conocer que los factores que intervienen son: la efectividad, la eficacia y la eficiencia. En síntesis, para el teórico, la productividad laboral es un indicador que se mide en base a la productividad de la empresa contra los recursos empleados y el objetivo de toda compañía con fines de lucro es ejecutar este proceso logrando la máxima eficiencia.

De igual manera, Cruelles (2013), argumento que la variable productividad se emplea como un indicador que calcula el porcentaje de aprovechamiento de los recursos que intervienen al momento de producir un bien o servicio. Asimismo, el autor añade que, mientras mayor sea la inversión en la producción, mayor será la capacidad de fabricación, y como resultante se incrementara la competitividad de la empresa, teniendo como fin una presencia notable de la organización en el mercado empresarial. En resumen, Cruelles sostiene que todas las empresas tienen como objetivo principal que su productividad sea mayor, mientras que los costos sean mínimos, teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia para alcanzar los objetivos trazados.

Según Preenen et al. (2015), señala que la productividad laboral es el valor agregado que el colaborador proporciona a la organización, es decir, es la capacidad del trabajador de cumplir con sus funciones en el menor tiempo posible utilizando solo los recursos necesarios, asimismo, resalta la habilidad, la disposición, el compromiso y el trabajo en equipo que desarrolla. Así mismo, es un elemento significativo que calcula el desempeño de la empresa y su competitividad, además, menciona que la productividad va de la mano con la capacidad de respuesta frente a la innovación de la compañía y el bienestar del trabajador.

Para la primera dimensión de la segunda variable, eficiencia, se recurrió a Cruelles (2013), quién resalta la estrecha relación de la eficacia y eficiencia con la productividad. Por ello, el autor argumenta que dentro de una compañía se puede definir como eficiencia al correcto desarrollo de una o más funciones empleando la mínima cantidad de recursos, al mismo tiempo, sostiene que se puede demostrar que una empresa es eficiente o no, calculando la correlación de los recursos empleados y la producción alcanzada, además, el autor afirma que para llegar a la

máxima eficiencia se tiene que disminuir el costo de los recursos empleados. Por otro lado, Gutiérrez (2010), conceptualiza a la eficiencia como la asociación de los objetivos logrados en base a los materiales utilizados y sustenta que la eficiencia se logra mediante la optimización de recursos y el mínimo desperdicio de estos.

Para la segunda dimensión, eficacia, Cruelles (2013), relata que este término consiste en desempeñar una o más funciones correctamente según lo proyectado, es decir, las funciones se ejecutan con el personal designado, con los recursos programados y en el tiempo establecido, asimismo, evalúa el grado en que se consiguen los objetivos planteados. De igual manera, Gutiérrez (2010), argumenta que la eficacia es el desarrollo de las funciones de manera mecánica, todas las personas involucradas en el cumplimiento de la actividad se rigen en base a una programación, la cual indica todos los recursos tanto humanos, materiales y financieros a utilizar, además del tiempo en que llevara culminar la actividad, en síntesis, la eficacia radica el nivel en que se ejecutan las tareas programadas para el cumplimiento de los metas.

Para la tercera dimensión, efectividad, Gutiérrez (2010), señala que la productividad está conformada por los siguientes componentes: la eficiencia, la eficacia y la efectividad, por ello, el autor afirma que la efectividad radica en lo imprescindible que es llegar a cumplir con los objetivos planificados. Asimismo, Rajesh y Aroulmoji (2020), sostienen que la efectividad es el parámetro primordial a considerar en el diseño organizacional, ya que toda organización busca alcanzar el éxito y esto solo se puede lograr mientras que la empresa sea efectiva con los objetivos planteados, además, argumenta que esta dimensión surge de la combinación de la eficacia y la eficiencia.

Por otra parte, Kasim et al. (2016), da a conocer que por lo general la eficiencia y la eficacia son frecuentemente empleadas como indicadores de medición de la calidad o indicadores claves de desempeño dentro de una empresa, pero recalca que no es suficiente medir solo dos indicadores, sino también tener en cuenta la efectividad con que se cumplen los metas planteados en la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

En este capítulo se da a conocer la metodología que sirvió de guía para lograr establecer la correlación entre las variables, de igual manera, se explicara bajo que parámetros se rigió la investigación para lograr obtener datos reveladores que posteriormente sirvieron para probar la hipótesis.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo aplicada, puesto que, Mishra y Alok, (2017) argumentan que este tipo de investigación tiene como propósito el estudio de un problema destinado a ser resuelto, al mismo tiempo, se puede emplear una teoría ya existente. Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, dado que, la investigación se desarrolló respetando una secuencia, así también, se empleó la recopilación de datos para contrastar la hipótesis planteada a través del análisis estadístico, con el fin de puntualizar conclusiones a partir de la hipótesis, este enfoque es respaldado por Baena (2017).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Se empleo el diseño no experimental. Para esto, Hernández-Sampieri et al. (2014) manifestó que este diseño se desarrolla sin maniobrar expresamente las variables estudiadas, se fundamenta en hechos que ya acontecieron o se suscitaron en un contexto en el que se evidencia la ausencia del investigador. Así también, el nivel de la presente tesis fue de tipo descriptivo correlacional, puesto que, tuvo como fin indagar la incidencia de las variables estudiadas, de igual manera se centró en la correlación de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la organización Brookling S.R.L. Además, fue transeccional o transversal, debido a que se examinó su incidencia en un lapso de tiempo establecido.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Esta sección permitió desglosar las características principales de las dos variables antes mencionadas, por ello a continuación primero se detallará la definición conceptual y operacional:

#### **Variable 1: Gestión Administrativa**

##### **Definición conceptual**

Desde el punto de vista de Chiavenato (2013) la gestión administrativa es el grupo de tareas que se efectúan de forma ordenada y correlativa, mediante la planificación, la organización, el control y la dirección que ejercen los líderes de las empresas, líderes que son responsables del éxito de estas, se emplean recursos humanos y recursos materiales.

##### **Definición operacional**

Se calculo la variable gestión administrativa mediante la formulación del cuestionario, que consto de 24 preguntas que tuvieron como respuestas alternativas con la escala tipo Likert y fueron desarrolladas en función a las dimensiones: planear, organizar, dirigir y controlar y sus respectivos indicadores.

##### **Dimensiones**

##### **Indicadores**

Planificar:	Las documentaciones normativas Las tácticas Las tareas
Organizar:	El capital humano Los bienes materiales Los bienes financieros
Dirigir:	Liderar Participación de los colaboradores Autonomía y determinación.
Controlar:	Control Verificación de la producción

## Verificación de competitividad

### Escala de medición

El rango de medición empleado fue ordinal, esto permitió evaluar las respuestas del encuestado, con respecto a la escala fue tipo Likert con alternativas del 1 al 5 que dan a conocer el sentir de la unidad de análisis.

### Variable 2: Productividad laboral

#### Definición conceptual

Según Gutiérrez (2019) la productividad es el resultado que se logra luego de ejecutar un proceso o un sistema, asimismo, se calcula a través de la correspondencia entre la producción alcanzada o comercializada y los materiales empleados en el ciclo productivo en un lapso de tiempo determinado.

#### Definición operacional

Se calculo la variable productividad laboral mediante la formulación del cuestionario, que consto de 24 preguntas que tuvieron como respuestas alternativas con la escala tipo Likert y fueron desarrolladas en función a las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Eficiencia:	Bienes
	Productividad
Eficacia:	Calidad
	Cantidad
Efectividad:	Productividad mejorada
	Rentabilidad

### Escala de medición

El rango de medición empleado fue ordinal, esto permitió evaluar las respuestas del encuestado, con respecto a la escala fue tipo Likert con alternativas del 1 al 5 que dan a conocer el sentir de la unidad de análisis, siendo: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente en desacuerdo.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Para López y Fachelli (2015) la población es la agrupación total de individuos que representan el ámbito de interés. Asimismo, es el conjunto general del que se extrae la muestra. Por consiguiente, para el presente estudio se designó como población a todos los trabajadores, siendo en total 45 los que conforman la compañía Brookling S.R.L.

**Criterios de inclusión:** Todos los trabajadores que actualmente vienen laborando en la organización.

**Criterios de exclusión:** Trabajadores que en el desarrollo de la investigación no estuvieron laborando en la organización.

#### **3.3.2. Muestra**

De acuerdo a, Hernández-Sampieri et al. (2014) la muestra es la agrupación de un subconjunto que tiene como origen una población total, asimismo está conformada por individuos que tienen una característica en común o varias particularidades similares. Para la ejecución de la tesis se trabajó con una muestra censal, por lo tanto, se empleó la totalidad de la población, los 45 trabajadores de la empresa Brooklyn S.R.L.

### **3.3.3. Muestreo**

Se recurrió a un muestreo no probabilístico y por conveniencia. Según, Taherdoost, (2016) este diseño está contemplado por todos los sucesos posibles a los cuales tiene acceso el investigador, por ende, la decisión de selección de los individuos no es responsabilidad de la probabilidad.

### **Unidad de análisis**

Para, Sanjay (2018) la unidad de análisis es el individuo, cosa u objeto del que se recopila información, responde las interrogantes, qué y de quién se está estudiando. En el presente informe esta unidad fue representada por el personal que labora en la empresa Brookling S.R.L.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

Recolectar datos hace referencia a la capacidad de recoger información mediante métodos o técnicas, que permitan dar respuesta a un caso o fenómeno determinado. Por consiguiente, para el desarrollo del presente informe se recurrió a la encuesta como técnica para recolectar información. Según, Pandey y Mishra (2015) la encuesta es un recurso empleado para recolectar información mediante un diseño riguroso que asegura la severidad de los resultados obtenidos, frecuentemente se utiliza para dar respuesta a problemas de relación de variables.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Como instrumento se empleó el cuestionario con la escala de calificación tipo Likert. Según Ilker (2017) el cuestionario está conformado por preguntas de una o más variables que se pretenden medir, éstas deben estar directamente relacionadas con el planteamiento del problema y la hipótesis. Es importante señalar que, el instrumento maniobrado fue empleado por John Henry Santa María Malqui, en su tesis que título: Gestión administrativa y productividad en los colaboradores que cultivan camarones en la ciudad de Tumbes en el año 2016, para la maestría en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales, del Post Grado de la

UCV. Este instrumento constó de 48 preguntas en total, 24 por cada variable, con una escala tipo Likert con cinco opciones. Este instrumento ya fue validado y se estableció su fiabilidad.

### **Validez**

De acuerdo a, Borjas (2020) la validez es el proceso que permite confirmar la conveniencia de que un instrumento es apto para recolectar información y permita alcanzar los fines planteados. Los instrumentos empleados fueron validados y analizados bajo estrictos parámetros a cargo del dictamen de tres especialistas reconocidos: un metodólogo y dos temáticos, que dieron fe a la credibilidad de los instrumentos.

### **Confiabilidad**

Desde el punto de vista de Villanueva (2022) la confiabilidad es una herramienta cuyo propósito es medir, es decir, permite obtener el grado en que un instrumento genera resultados replicables y coherentes. La confiabilidad aplicada en esta investigación fue a través del coeficiente Alfa de Cronbach que arrojó un coeficiente de 0,953 para la primera variable Gestión Administrativa y 0,950 para la segunda variable Productividad Laboral, catalogados ambos como elevada confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se solicitó la autorización por parte de la empresa Brookling S.R.L, para llevar a cabo la investigación en la empresa, una vez obtenida se prepararon los instrumentos. En segundo lugar, se aplicó los cuestionarios a la población, que está representada por los 45 colaboradores que conforman la empresa, mediante una visita presencial a la organización. En tercer lugar, aplicada la encuesta, se tomó los datos para procesarlos mediante la aplicación de análisis estadístico SPSS V26, para establecer la correspondencia entre las variables objeto de estudio y la aclaración de la hipótesis. Asimismo, con los resultados que arrojó el programa estadístico SPSS V26 se pudo dar a conocer los resultados, elaborar las conclusiones y las recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para este apartado, el procedimiento empleado para el análisis de datos fue el siguiente: en primer lugar, se optó por levantar los resultados del instrumento seleccionado a una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel y en segundo lugar, se importó estos datos al software estadístico SPSS V26 y se procesó, por consiguiente, estos pasos permitieron realizar un análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, para así, conocer las frecuencias relativas de las variables e indicadores.

### **3.7. Aspectos éticos**

El desarrollo de esta tesis respetó de inicio a fin los derechos de autor, por ende, este estudio se regió basándose en las normas APA 7ma edición, asimismo, se cumplió paralelamente con los lineamientos de la UCV según el Art. 6 de la resolución N°0168-2020/UCV, que hace referencia al código de ética y estructura. Por otra parte, se efectuó la prueba de similitud mediante el programa antiplagio Turniting, para confirmar la transparencia y originalidad en base a otras investigaciones, según la Resolución N°011-2020-VI-UCV.

## IV. RESULTADOS

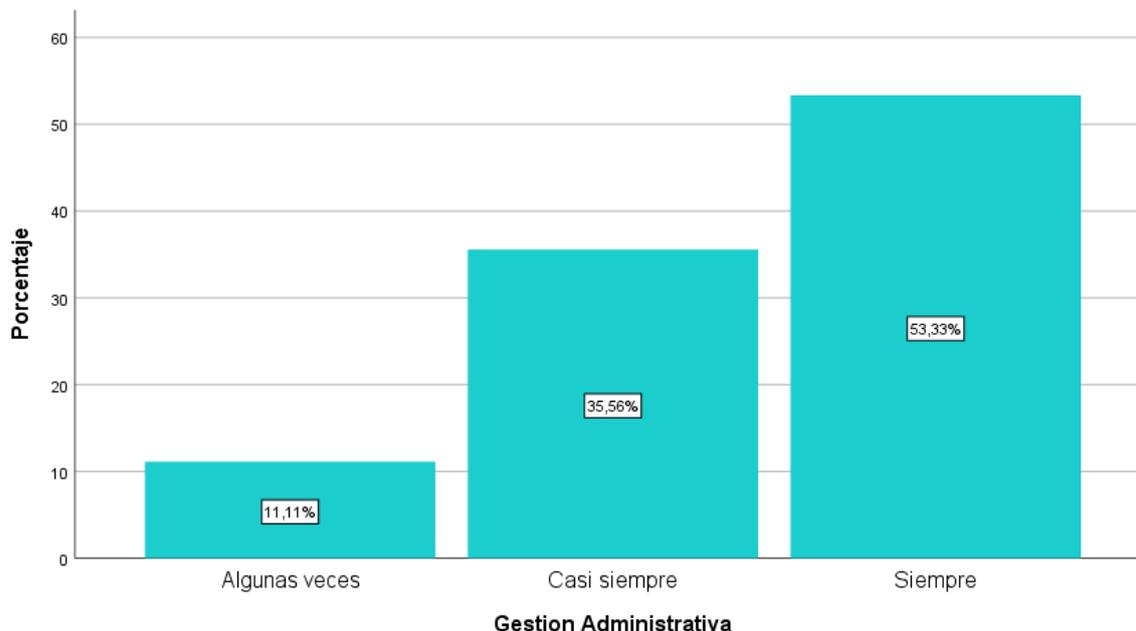
A continuación, se expondrá los resultados alcanzados a través de los instrumentos empleados con el objetivo de establecer la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la empra Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho, 2022, por ello se recurrirá a la estadística descriptiva, así también a la estadística inferencial con el fin de presentar los resultados.

### Estadística descriptiva

**Tabla 1 Variable Gestión Administrativa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	5	11,1	11,1	11,1
	Casi siempre	16	35,6	35,6	46,7
	Siempre	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 1 Variable Gestión Administrativa**



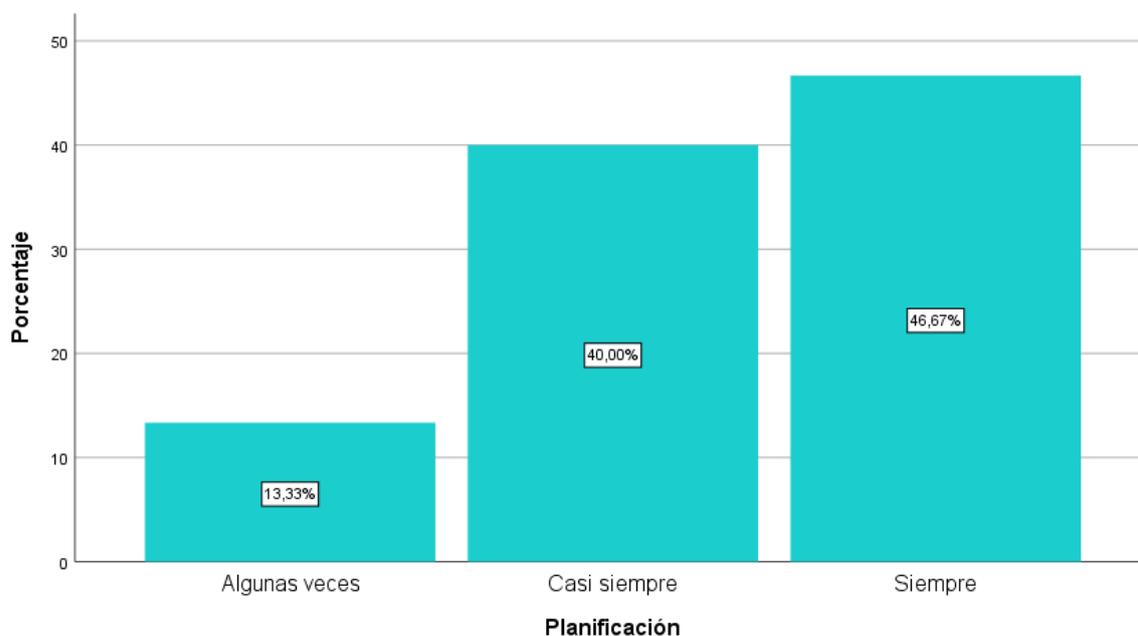
**Interpretación:** En la tabla y figura 1 se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario relacionado con la variable Gestión Administrativa, para el 53.3% de los encuestados siempre la empresa Brookling lleva a cabo los

procedimientos de la administración, para el logro de los objetivos establecidos por la empresa, para el 35.56% casi siempre se efectúa los procesos antes mencionados, por otro lado, para el 11.11% indican que esto solo ocurre algunas veces.

**Tabla 2 Dimensión Planificación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	6	13,3	13,3	13,3
	Casi siempre	18	40,0	40,0	53,3
	Siempre	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 2 Dimensión Planificación**

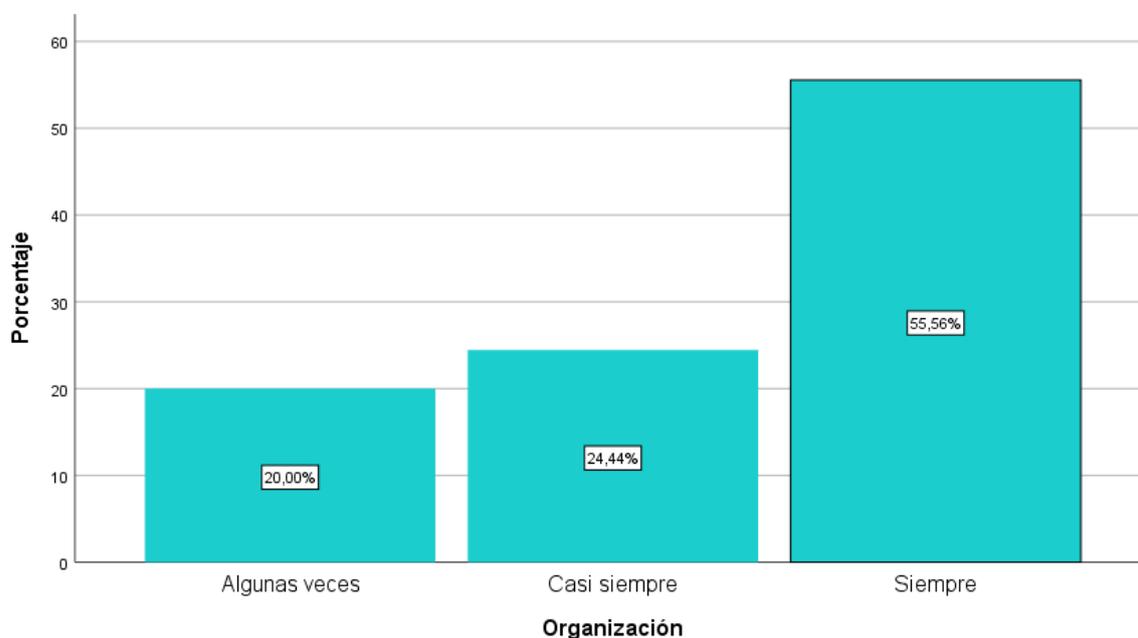


**Interpretación:** En la tabla y figura 2 se muestran datos importantes para la investigación respecto a la dimensión Planificación, para el 46.67% de los trabajadores siempre la empresa realiza una planificación estratégica que permite el incremento de la producción y la comercialización, para el 40% casi siempre se emplea este proceso en la organización, por otra parte, para el 13.33% afirman que esto sucede solo algunas veces.

**Tabla 3 Dimensión Organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	9	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	11	24,4	24,4	44,4
	Siempre	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 3 Dimensión Organización**

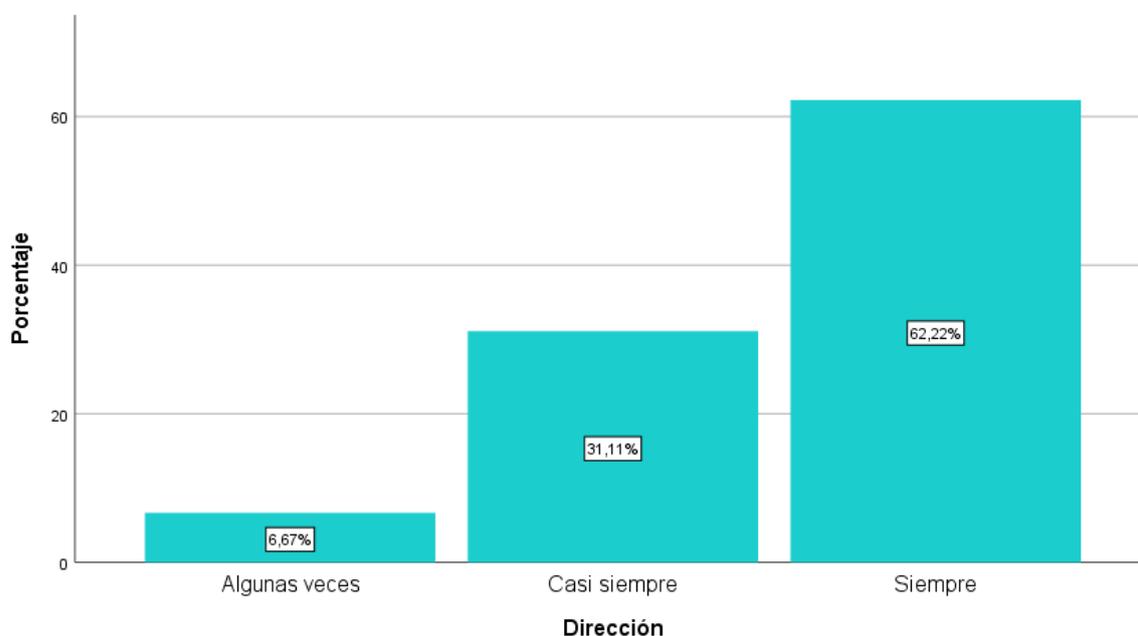


**Interpretación:** En la tabla y figura 3 se exponen los resultados alcanzados luego de la aplicación del cuestionario relacionado con la dimensión Organización, para el 55.56% de los colaboradores siempre la empresa del rubro textil establece una estructura de trabajo, para el 24.44% casi siempre la empresa realiza este proceso, sin embargo, para el 20% dan a conocer que esto se evidencia solo algunas veces.

**Tabla 4 Dimensión Dirección**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	3	6,7	6,7	6,7
	Casi siempre	14	31,1	31,1	37,8
	Siempre	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 4 Dimensión Dirección**

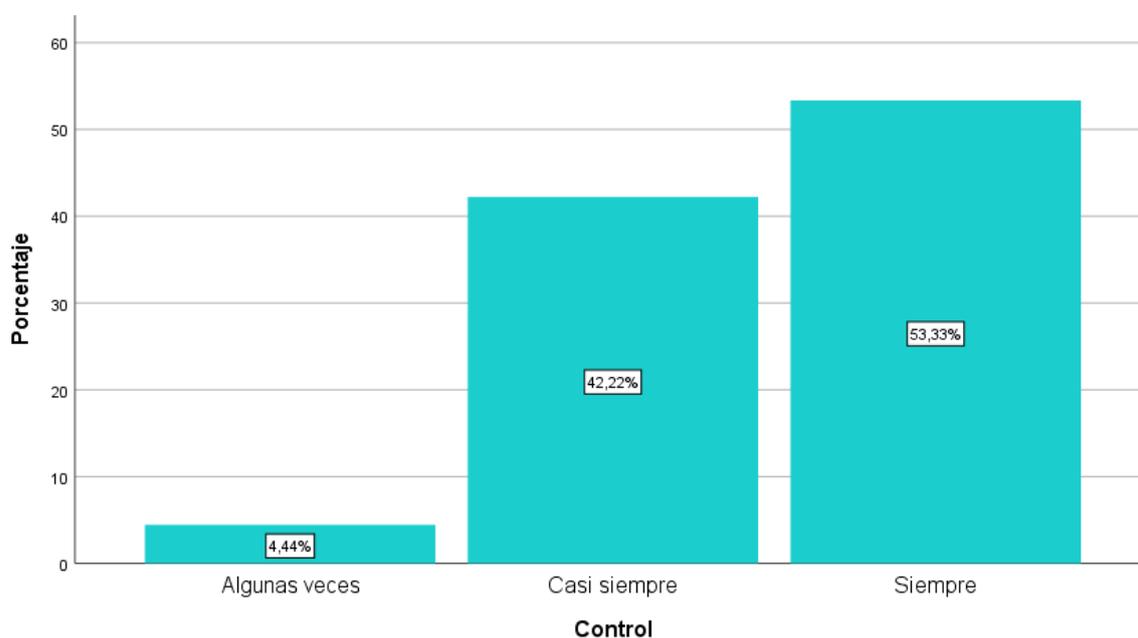


**Interpretación:** En la tabla y figura 4 se revelan indicadores resultantes de la aplicación del cuestionario enfocado en la dimensión Dirección, para el 62.22% de los interrogados siempre se ejerce un estilo de liderazgo que propicie la colaboración activa de los trabajadores, para el 31.11% casi siempre se evidencia la presencia de esta dimensión, por otro lado, para el 6.67% testifican que esto ocurre solo algunas veces.

**Tabla 5 Dimensión Control**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	2	4,4	4,4	4,4
	Casi siempre	19	42,2	42,2	46,7
	Siempre	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 5 Dimensión Control**

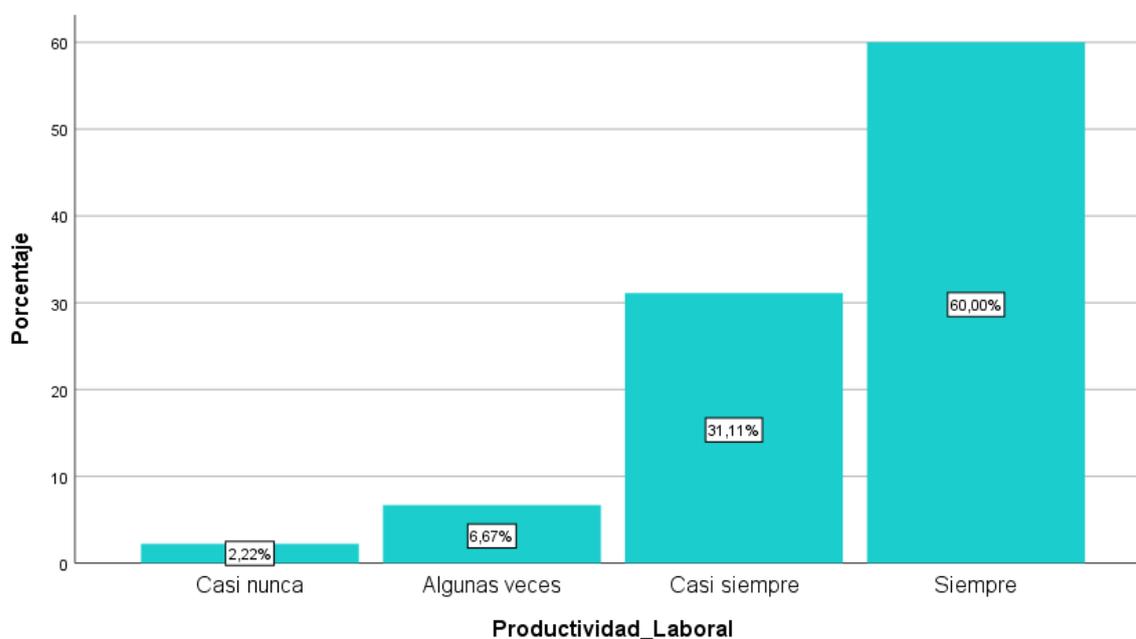


**Interpretación:** En la tabla y figura 5 se evidencia cifras resultantes de la aplicación del cuestionario realizado a los colaboradores respecto a la dimensión Control, para el 53.3% de los encuestados siempre se lleva a cabo un monitoreo de la producción de la empresa del rubro textil, para el 42.22% casi siempre se efectúa el proceso antes mencionado, por otra parte, para el 4.44% ocurre esta situación solo algunas veces.

**Tabla 6 Variable Productividad laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,2	2,2	2,2
	Algunas veces	3	6,7	6,7	8,9
	Casi siempre	14	31,1	31,1	40,0
	Siempre	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 6 Variable Productividad laboral**

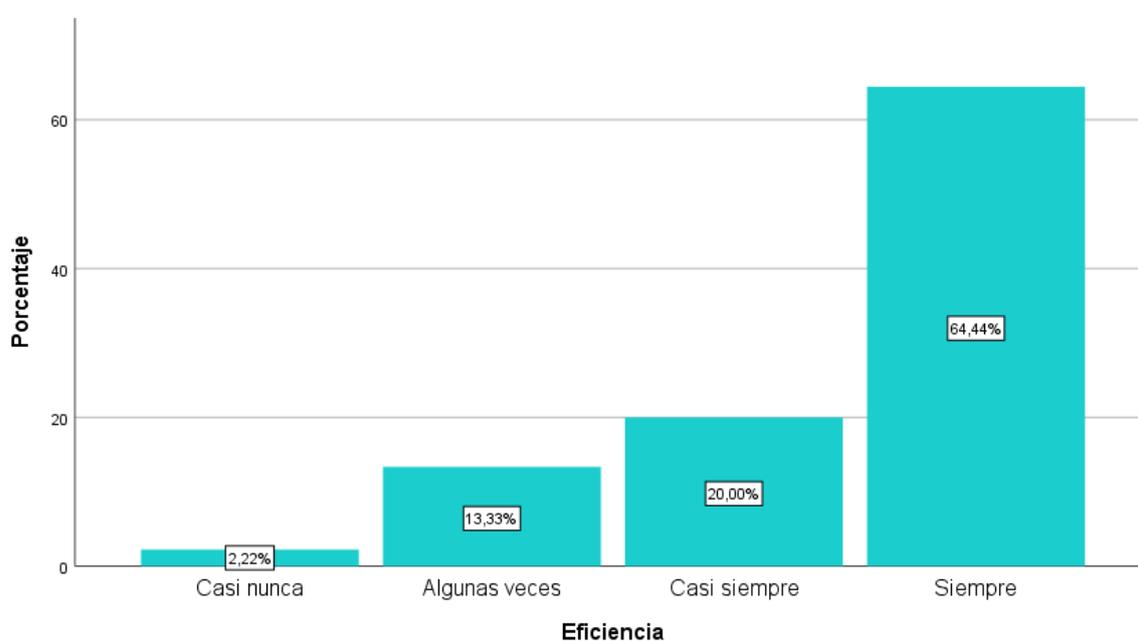


**Interpretación:** En la tabla y figura 6 como resultante del cuestionario se obtuvo que para la variable Productividad Laboral, de acuerdo al 60% de los encuestados siempre se logra obtener eficiencia, eficacia y efectividad en la realización de las funciones, para el 31.11% casi siempre se alcanza el cumplimiento de estas capacidades, por otro lado, para el 6.67% indican que esto solo ocurre algunas veces, por el contrario, para el 2.22% casi nunca sucede este acontecimiento.

**Tabla 7 Dimensión Eficiencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,2	2,2	2,2
	Algunas veces	6	13,3	13,3	15,6
	Casi siempre	9	20,0	20,0	35,6
	Siempre	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 7 Dimensión Eficiencia**

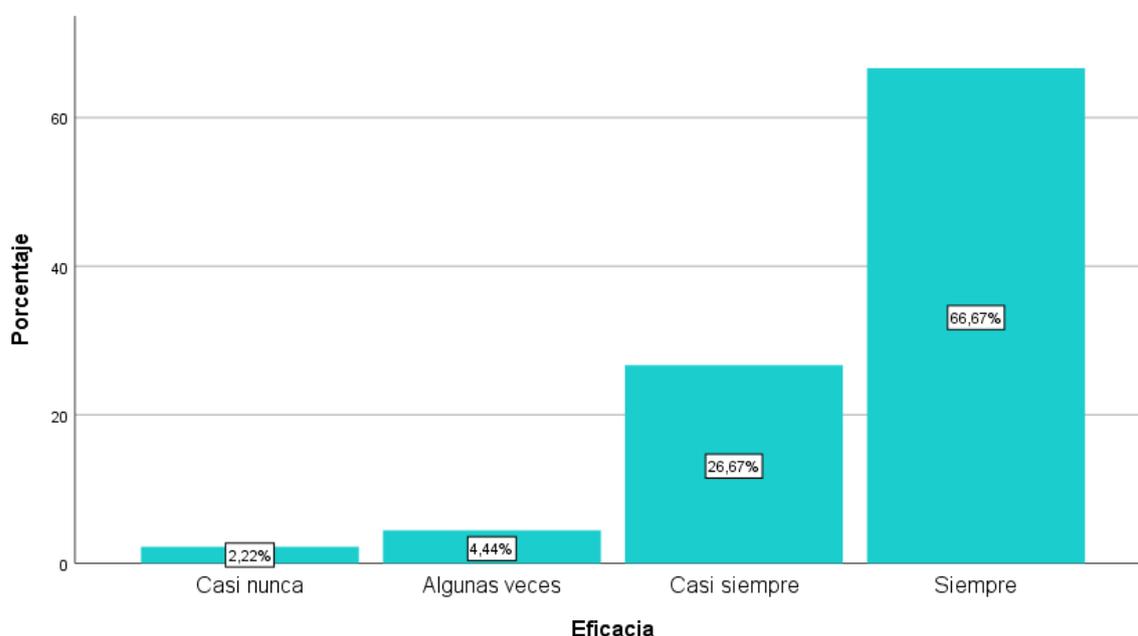


**Interpretación:** En la tabla y figura 7 se logró obtener datos resultantes de la aplicación del cuestionario respecto a la dimensión Eficiencia, para el 64.44% de los interrogados siempre la empresa Brookling emplea recursos que permiten el logro de esta capacidad, para el 20% casi siempre existe presencia de esta competencia dentro de la empresa, de igual importancia, para el 13.33% afirman que esto sucede solo algunas veces, sin embargo, para el 2.22% casi nunca ocurre esta situación en su centro de labores.

**Tabla 8 Dimensión Eficacia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,2	2,2	2,2
	Algunas veces	2	4,4	4,4	6,7
	Casi siempre	12	26,7	26,7	33,3
	Siempre	30	66,7	66,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 8 Dimensión Eficacia**

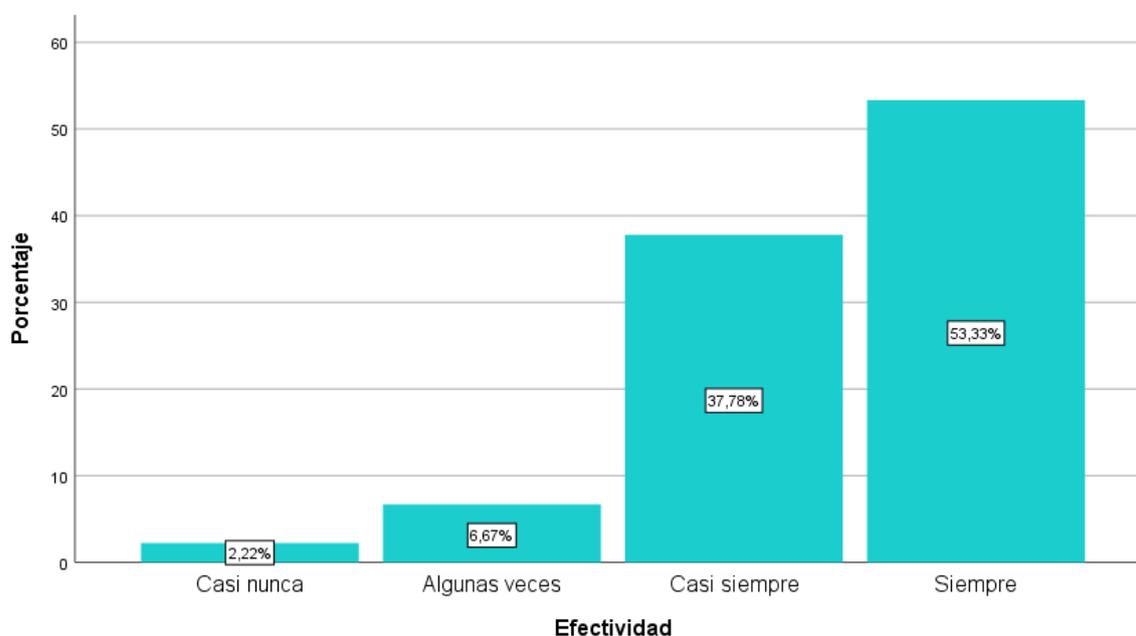


**Interpretación:** En la tabla y figura 8 se presentan los porcentajes resultantes en base a la aplicación del cuestionario relacionado a la dimensión Eficacia, para el 66.67% de los encuestados siempre se logra evidenciar el empleo de esta capacidad, para el 26.67% casi siempre se emplea este recurso, por otro lado, para el 4.44% dan a conocer que esto ocurre solo algunas veces, al contrario, para el 2.22% casi nunca se visualiza este escenario.

**Tabla 9 Dimensión Efectividad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,2	2,2	2,2
	Algunas veces	3	6,7	6,7	8,9
	Casi siempre	17	37,8	37,8	46,7
	Siempre	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Figura 9 Dimensión Efectividad**



**Interpretación:** En la tabla y figura 9 se muestran cifras obtenidas de la aplicación del cuestionario enfocado en la dimensión Efectividad, para el 53.3% de los encuestados siempre existe presencia de esta competencia, para el 37.78% casi siempre se evidencia la presencia de esta capacidad, por otra parte, para el 6.67% testifican que esto ocurre solo algunas veces, sin embargo, para el 2.22% casi nunca se suscita esta situación en su centro de labores.

## Estadística inferencial

### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

H<sub>0</sub>: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

**Tabla 10 Correlación Gestión Administrativa y Productividad Laboral**

		Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,644**
		N	45
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,644**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	45

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

**Interpretación:** En la tabla 10 se puede visualizar los resultados del Rho de Spearman asociados a la correlación entre las variables Gestión Administrativa y Productividad Laboral, se obtuvo un coeficiente de 0.644, este resultado confirma que existe una correlación positiva considerable, lo que representa una relación directamente proporcional. Con sustento a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) se acepta la hipótesis alterna, la gestión administrativa si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

H<sub>0</sub>: La planificación no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

**Tabla 11 Correlación Planificación y Productividad Laboral**

		Planificación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,606**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

**Interpretación:** En la tabla 11 se visualiza los resultados relacionados con la dimensión planificación y la variable productividad laboral, a través del Rho de Spearman se logró un coeficiente de 0.606 lo cual indica una correlación positiva considerable, por ende, se establece una relación directamente proporcional entre dimensión y variable. Con respecto a la hipótesis basada en la regla (Sig. 0.000  $\leq$  0.05) se acepta la hipótesis alterna, es decir, la planificación si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho -2022.

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

H<sub>0</sub>: La organización no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

**Tabla 12 Correlación Organización y Productividad Laboral**

		Organización	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,561**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

**Interpretación:** En la tabla 12 se exponen los resultados obtenidos en relación a la dimensión organización y la variable productividad laboral, por medio del Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0.561 lo cual indica una correlación positiva considerable, por ende, se establece una relación directamente proporcional entre dimensión y variable. Con base a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) se acepta la hipótesis alterna, la organización si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022, por ello, se descarta la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

H<sub>0</sub>: La dirección no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

**Tabla 13 Correlación Dirección y Productividad Laboral**

		Dirección	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

**Interpretación:** En la tabla 13 se presentan los resultados de Rho de Spearman asociados a la correlación entre la dimensión dirección y la variable productividad laboral, se obtuvo un coeficiente de 0.502, lo que refleja una correlación positiva considerable entre dimensión y variable, y se afianza una relación directamente proporcional. Con sustento en la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna, es decir, la dirección sí se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: El control se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

H<sub>0</sub>: El control no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

**Tabla 14 Correlación Control y Productividad Laboral**

		Control	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	45
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

**Interpretación:** En la tabla 14 se puede visualizar los resultados del Rho de Spearman asociados a la correlación entre la dimensión control y la variable productividad laboral, se logró un coeficiente de 0.502 lo que representa una correlación positiva considerable entre dimensión y variable. Así también, con base a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) se acepta la hipótesis alterna, el control si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Después de haber realizado los correspondientes análisis, tanto descriptivo como inferencial, en la cual el objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la organización Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, se recabo los siguientes resultados: para el 53.33% de los entrevistados siempre la empresa Brookling lleva a cabo las dimensiones de la gestión administrativa: planificar, organizar, dirigir y el controlar, de la misma forma, el 60% de los colaboradores afirmaron que siempre se desarrolla una productividad laboral en la que interviene la eficiencia, la eficacia y la efectividad. Por otra parte, se obtuvo un coeficiente de 0.644, este resultado confirma la presencia de una correlación positiva considerable entre las variables objeto de estudio, lo que representa una correspondencia directamente proporcional. Con sustento a la regla (Sig. 0.000  $\leq$  0.05) se acepta la hipótesis alterna, la gestión administrativa si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

Asimismo, los resultados antes mencionados, concuerdan con lo expuesto por Gutierrez (2019), ya que en su investigación señala que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas, así también señala que a superior gestión administrativa mayor productividad laboral. De igual manera, estos resultados coinciden con las conclusiones presentadas por Santa María (2017), quién analizo la incidencia de ambas variables y confirmo la correlación significativa que existe, además afirmo que los procesos de la gestión administrativa permiten el cumplimiento oportuno de las metas planteadas por la organización.

Con base a lo anterior, de acuerdo a Chiavenato (2014) se puede aseverar que la gestión administrativa garantiza la correcta ejecución de actividades dentro de la empresa, asimismo, estas actividades están programadas de manera ordenada y designadas a cada trabajador, por otra parte, según Gutiérrez (2011) la productividad laboral es el resultado que se obtiene luego de la ejecución de las tareas ya programadas, esta se calcula a través de la correspondencia entre la producción lograda y los recursos empleados y tiene como fin calcular la eficiencia, la eficacia y la efectividad dentro de la empresa.

En relación al objetivo específico 1: Identificar la relación entre la planificación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, se recabo los siguientes resultados, para el 46.67% de los encuestados siempre la empresa realiza una planificación estratégica que permite el incremento de la producción y la comercialización, para el 40% casi siempre se emplea este proceso en la organización. De igual importancia, por medio del Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.606 lo cual indica una correlación positiva considerable, por lo tanto, se establece una relación directamente proporcional entre dimensión y variable. Con base a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) se acepta la hipótesis alterna, la planificación si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022, por ello, se descarta la hipótesis nula.

De igual manera, los resultados antes mencionados concuerdan con lo obtenido por el autor Tam (2019), en una investigación realizada a una empresa productora de cierres, quien revelo que la correlación de la planificación y la productividad laboral es significativa y directamente proporcional, asimismo, dio a conocer la necesidad y la importancia de que una organización cuente con un plan estratégico empresarial, para tener en cuenta el rumbo de la institución. Por otra parte, en su artículo Vernaza et al. (2021), afirma la correlación y dependencia existente entre la variable y dimensión estudiada, además, aseveró que las decisiones gerenciales repercuten en cada uno de los escenarios de la gestión administrativa y confirma que toda empresa debe contar con una planificación estratégica que haga participe a todo el personal que conforme la organización.

Con base a lo anterior, Arguello et al. (2020), precisa que una planificación parte en primer lugar, de examinar la entorno de la empresa, en segundo lugar, definir la misión y la visión y por último trazar los objetivos, asimismo, en el proceso se implementan políticas, se establecen procedimientos, se miden tiempos y se designa un presupuesto, este concepto es respaldado por Griffin (2015), quién agrega que los gerentes son los responsables de realizar estos procesos y llegar a trazar una planificación.

En cuanto al objetivo específico 2: Analizar la correlación entre la organización y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, se logró obtener los siguientes resultados, para el 55.56% de los encuestados siempre la empresa del rubro textil efectúa una estructura de trabajo, para el 24.44% casi siempre la empresa realiza este proceso. Por otro lado, por medio del Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.561 lo cual demuestra una correlación positiva considerable, por lo cual, se afirma una correspondencia directamente proporcional entre dimensión y variable. Con base a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) se acepta la hipótesis alterna, la organización si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022, por ello, se descarta la hipótesis nula.

Tales resultados coinciden con Jiménez (2020), quién afirmó la correlación significativa y directamente proporcional entre la dimensión organización y la variable productividad laboral, asimismo, el investigador destaca la importancia de los trabajadores dentro del cumplimiento de los objetivos organizacionales y recomienda que las empresas realicen capacitaciones que promuevan el compromiso hacia la empresa y refuercen las actividades o tareas realizadas. De la misma forma, Gomathy et al. (2022), en su investigación acerca de la planificación del recurso humano en la productividad, afirma la correlación existente entre dimensión y variable, de igual manera, asevera la importancia que cumple el área de recursos humanos, ya que estos velan por el bienestar del personal y así aseguran una mayor productividad.

Con base a lo anterior, Daft (2016), narra que la acción de organizar consiste en plasmar una estructura de trabajo en el cual se identifique en que área o que persona realizara una función o actividad en específico, para cumplir un objetivo en común, este concepto es respaldado por Gonzales et al. (2020), quien añade que la organización involucra recursos que la empresa dispone: recursos económicos, humanos, tecnológicos, materia prima e información.

En relación al objetivo específico 3: Establecer la relación entre la dirección y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, se consiguió obtener los siguientes resultados, para el 62.22% de los interrogados siempre se ejerce un estilo de liderazgo que incite la colaboración proactiva de todos los trabajadores, para el 31.11% casi siempre se evidencia la presencia de este proceso. Por otra parte, los resultados de Rho de Spearman asociados a la correlación entre la dimensión dirección y la variable productividad laboral, se alcanzó un coeficiente de 0.502, lo que refleja una correlación positiva considerable entre dimensión y variable, y se afianza una relación directamente proporcional. Con sustento en la regla ( $\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$ ), se aprueba la hipótesis alterna, en conclusión, la dirección sí se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

Asimismo, los resultados antes mencionados, concuerdan con los presentados por Hurtado (2019), quién afirmó la correlación significativa y directamente proporcional entre la dimensión dirección y la variable productividad laboral, asimismo, dio a conocer que la baja productividad en su gran mayoría es responsabilidad de la dirección que ejerce el líder de la organización, ya que este no hace cumplir las bases de la gestión administrativa, estos resultados también coinciden con lo expuesto por Chacon y Olmedo (2021), que reafirma la correlación existente entre dimensión y variable e ínsita a que las empresas cuente con líderes participativos que involucren a los colaboradores dentro de los objetivos organizacional.

Con base a lo anterior, de acuerdo a Chiavenato (2014), argumenta que dirección es la acción de dirigir, esta función es desempeñada por el líder quién es el responsable de hacer cumplir lo que ya se planifico, involucra al capital humano y los recursos con que cuenta la empresa, asimismo el líder es el responsable de tomar las decisiones más favorables para la organización. Este concepto es respaldado por Samsom (2021), quién ratifica que dirigir es el ejercicio de liderar y el líder cumple el papel de persuadir e influenciar la motivación de los trabajadores para cumplir con todos los objetivos y metas de la empresa, así también es el encargado de crear un vínculo de cultura y valores entre trabajador y empresa.

En relación al objetivo específico 4: Describir la relación entre el control y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, se logró obtener estos resultados: para el 53.3% de los encuestados siempre se lleva a cabo un monitoreo de la producción de la empresa del rubro textil, para el 42.22% casi siempre se efectúa el proceso antes mencionado. Por otro lado, se logró un coeficiente de 0.502, dato que confirma la correlación positiva considerable que existe entre dimensión y variable. Asimismo, con base a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) se aprueba la hipótesis alterna, el control si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022, por ende, se refuta la hipótesis nula.

Tales resultados coinciden por lo expuesto por Núñez et al. (2022), que en su estudio indica que la dimensión control tiene una incidencia reveladora en la dimensión productividad laboral, dando a conocer que el punto crítico de la gerencia administrativa en una organización es la carencia de controles de los procesos internos. Tales resultados se asemejan a los conseguidos por Ludym (2018), ya que resalta la correlación y dependencia existente entre la variable y dimensión, además, explica que la productividad laboral no se desarrolla de la misma manera en todas partes del mundo, influye el contexto de cada región y/o país y afirma que uno de los componentes decisivos de la productividad es el control de los recursos.

Con base a lo anterior puede señalarse de acuerdo con Arguello et al. (2020) que el control es la función encargada de auditar la adecuada ejecución de lo planificado y avalar que las actividades se hayan realizado según lo proyectado, asimismo, se permite enmendar y advertir posibles errores, fallas o falencias. Por otro lado, Schermerhorn (2020), explica que esta dimensión depende de la planificación, ya que, al establecer planes y metas estas deberán ser medidas y controladas para asegurar que se cumplan según lo proyectado, el autor agrega que el control es indispensable para todas las empresas.

## VI. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general, se alcanzó una correlación de un coeficiente de 0,644, lo que simboliza una relación positiva considerable entre las variables estudiadas, además, de un Sig. 0,000 con sustento a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) por ello se aprueba la hipótesis alterna, la gestión administrativa si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.
2. Con respecto al objetivo específico 1, se concluye que hay una correlación de un coeficiente de 0,606, lo que simboliza una relación positiva considerable entre la dimensión planificación y la variable productividad laboral, además, de un Sig. 0,000 con sustento a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) por ello se aprueba la hipótesis alterna, la planificación si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.
3. Con respecto al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación directamente proporcional entre dimensión y variable, ya que se obtuvo un coeficiente de 0,561, lo que simboliza una relación positiva considerable, además, de un Sig. 0,000 con sustento a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) por ello se aprueba la hipótesis alterna, la organización si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.
4. En cuanto al objetivo específico 3, se concluye que existe una correlación de un coeficiente de 0,502, lo que significa una relación positiva considerable entre la dimensión dirección y la variable productividad laboral, además, de un Sig. 0,000 con sustento a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) por ello se aprueba la hipótesis alterna, la dirección si se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.
5. En cuanto al objetivo específico 4, se logró un coeficiente de 0,502 lo que indica una correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable, por lo que se confirma una relación claramente proporcional entre ambos. Así también, se alcanzó un Sig. 0,000 con sustento a la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ) se aprueba la hipótesis alterna, el control si se relaciona significativamente con la

productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo al análisis realizado a los objetivos planteados, tanto general como específicos, en el desarrollo del presente estudio de investigación, se le recomienda a la compañía Brookling S.R.L. lo siguiente:

1. En base al objetivo general se le sugiere a la empresa realizar una reestructuración en la cual se desarrollen las siguientes acciones: en primer lugar, trazar una planificación estratégica que haga partícipe a todos los trabajadores que conforman la organización, en segundo lugar, crear un MOF en el cual se establezca los puestos y las obligaciones de cada trabajador, para suprimir la duplicidad de funciones y designar un puesto para el personal mal ubicado, en tercer lugar, nombrar un líder que lleve a cabo el cumplimiento de la gestión administrativa y que promueva entre los colaboradores el compromiso con la empresa, esto permitirá una óptima productividad.
2. En función al objetivo específico 1 se sugiere a la entidad, en primer lugar: replantear la misión y la visión, establecer objetivos claros y alcanzables a corto, mediano y largo plazo y designar un presupuesto. En segundo lugar, elaborar un diagrama de Gantt que proporcione una vista general de lo planificado, en este instrumento se establecerá las actividades a realizarse, se definirá la fecha de inicio y de fin de cada tarea, se designará quien o quienes serán los responsables de ejecutarla y que recursos se destinarán a cada actividad. Asimismo, a través de este diagrama se verá el progreso de lo planificado y permitirá una mejor gestión del tiempo.
3. En función al objetivo específico 2 se recomienda a la empresa, elaborar las siguientes herramientas: por un lado, establecer un organigrama que refleje la jerarquía del personal y las áreas que conforman la organización, por otra parte, diseñar flujogramas de trabajo por áreas, que permita la comprensión y ejecución rápida de las actividades, por último, esbozar diagramas de distribución de espacios de trabajo, que permitan identificar las instalaciones de la institución. Estos instrumentos permitirán identificar como está organizada la empresa y cuál es el procedimiento para realizar cada actividad.

4. En función al objetivo específico 3 se le sugiere a la institución: en relación a los colaboradores; emplear una comunicación fluida y transparente, realizar capacitaciones de manera periódica, involucrarlos en las decisiones o cambios que se realicen y crear una cultura organizacional en la cual se fomente las normas y valores de la institución, estas acciones permitirán afianzar el compromiso con la empresa y maximizar la productividad de los trabajadores. Por otro lado, el líder es el encargado de dirigir a los que conforman la organización para que desarrollen sus funciones con altos niveles de productividad.
5. En función al objetivo específico 4 se recomienda a la empresa: utilizar todos los campos que contiene el sistema ERP ya instalado en la organización, actualmente este sistema no se está utilizando en su totalidad, se incita a que la institución lleve un control mediante la aplicación de este sistema, ya que a través de este se puede centralizar información de todas las áreas y tener reportes de costos por producto y por área, reportes de producción, como status de producción, ciclos de producción y consolidados. Esta información permitirá medir los logros alcanzados.

## REFERENCIAS

- Arguello, A., Llumiguano, M., Gavilanez, C., T. y Torres, L. (2020). Administración de empresas elementos básicos. Pons publishing house. <https://books.google.com.pe/books?id=zLgoEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=introducci%C3%B3n+a+la+teor%C3%ADa+general+de+la+administraci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwihwYHnybb6AhWaKrkGHX6YCHU4HhDoAXoE CAsQAq#v=onepage&q&f=false>
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación (3ª ed.). Grupo Editorial Patria. <https://repositorio.eesppisco.edu.pe/handle/JOSACO/8>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. Trascender, contabilidad y gestión, 5(15), 79-97. <https://www.scielo.org.mx/pdf/tcg/v5n15/2448-6388-tracender-15-79.pdf>
- Chacon, J. y Olmedo, K. (2021). 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 posgrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Archivo digital. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7379/1/UTC-PIM-000325.pdf>
- Chiaveto, I. (2013). Introducción a la teoría general de la administración (7ª ed.). McGraw-Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cruelles, J. (2013). Productividad e incentivos: cómo hacer que los tiempos de fabricación se cumplan (1ª ed.). Marcombo. <https://books.google.com.pe/books?id=keXDrXAU5YYC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

- Daft, R. (2015). Management (12<sup>a</sup> ed.). Cengage Learning.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=X0F-BAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=management+&ots=gYra7wvtus&sig=B7->
- Gomathy, C., Varun, K. y Vokas, K. (2022). The impact of human resource planning on productivity. International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM), 06(4), 1-5.  
<https://www.researchgate.net/publication/359865468> THE IMPACT OF HUMAN RESOURCE PLANNING ON PRODUCTIVITY
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37.  
[https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlylianska\\_Administrative%20management.pdf](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlylianska_Administrative%20management.pdf)
- Griffin, R. (2021). Management (13<sup>a</sup> ed.). Cengage Learning.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=8uUXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Administrative+process,+planning,+organizing,+directing+and+controlling&ots=kZvr0q12uO&sig=ggRxQHCAWPI8Vp5zvTArhb41hVM#v=onepage&q&f=false>
- Gutiérrez, H. (2011). Calidad total y productividad (3<sup>a</sup> ed.). Mc Graw - Hill.  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Gutierrez, S. (2019). Gestión administrativa y productividad en los trabajadores del cultivo de conchas de abanico, Casma 2018. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63877/Gutiérrez\\_HSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63877/Gutiérrez_HSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hlylianska, O. (2017). Administrative management as a model of successful business. Bloque de discusión1. Economía y gestión: problemas y perspectivas de desarrollo. 104. [https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlylianska\\_Administrative%20management.pdf](https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/184352/1/Hlylianska_Administrative%20management.pdf)
- Hurtado, J. (2019). Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. - 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67757/Hurtado\\_HJCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67757/Hurtado_HJCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ichpas, M. y Ñope, (2018). Análisis de los factores que limitaron el crecimiento económico de las micro y pequeñas empresas (Mypes) de confecciones de prendas de vestir en San Juan de Lurigancho en los últimos 5 años. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. Archivo digital. <https://doi.org/10.19083/tesis/624891>
- Ilker, K. (2017). Sampling and sampling methods. Biometrics & Biostatistics International Journal, 5(6), 215-217. <https://medcraveonline.com/BBIJ/BBIJ-05-00149.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007-2019. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1790/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1790/libro.pdf)
- Jaimes, L., Luzardo, M. y Rojas, D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información

Tecnológica, 29(5), 175-186. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

Jiménez, L. (2020). Gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa TSL SOLUTION E.I.R.L. Tarapoto, 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47421/Jim%c3%a9nez\\_MLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47421/Jim%c3%a9nez_MLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Kasim1, M., Kashim, R. y Abdul, R. (2016). Development of a Two-dimensional Productivity Measurement Model for Higher Learning Institutions. *International Review of Management and Marketing*, 6(87), 91-94. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/367328>

López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Dipòsit Digital de Documents. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf)

Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Ciencias económicas y empresariales*, 3(3), 84-102 <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>

Mishra, S. y Shashi, A. (2017). Handbook of research methodology. Educreation publishing. [https://www.researchgate.net/publication/319207471\\_HANDBOOK\\_OF\\_RESEARCH\\_METHODODOLOGY](https://www.researchgate.net/publication/319207471_HANDBOOK_OF_RESEARCH_METHODODOLOGY)

Montes de Oca, J. y Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatoriano. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 10(3), 1-14. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>

Núñez, E., Moncayo, O., Medina, E. y Muñoz, C. (2022). Administrative management and its impact on the company's productivity, training plan.

Journal of Business and Entrepreneurial, 06(3), 84-96.  
<https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/300>

Orlova, E. (2021). Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application. Applied System Innovation, 4(68), 2-18.  
<https://www.mdpi.com/2571-5577/4/3/68>

Pandey, P. y Mishra, M. (2015). Research methodology: tools and techniques. Bridge Center.  
<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4666/1/RESEARCH%20METHODOLOGY%20TOOLS%20AND%20TECHNIQUES.pdf>

Preenen, P., Vergeer, R., Kraan, K. y Dhondt, S. (2017). Productividad laboral y desempeño innovador: La importancia de las prácticas internas de flexibilidad laboral. Democracia Económica e Industrial, 38 (2), 271–293.  
<https://doi.org/10.1177/0143831X15572836>

Rajesh, P. y Aroulmoji, V. (2020). A Review on Productivity and its Effect in Industrial Manufacturing. International Journal of Advanced Science and Engineering, 6 (4).1490-1499.  
<https://research.tees.ac.uk/ws/portalfiles/portal/15933877/ReviewofProductivity.pdf>

Rios, M. (2022, mayo 04). El impacto del bienestar “relacional” en la productividad de un trabajador. Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/retorno-a-las-oficinas-que-es-y-cuanto-impacta-en-la-productividad-el-bienestar-relacional-noticia/>

Rocca, E., García, D., y Duréndez, A. (2016). Factores determinantes del éxito competitivo en la mipyme: un estudio empírico en empresas peruanas. Contabilidad y Negocios, 11(22),52-68.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281649953005>

Samson, D., Donnet, T. y Daft, R. (2020). Management (7ª ed.). Cengage Learning.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=x0sCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=>

[PR12&dq=management+&ots=YmcBXgayOZ&sig=8iSoV4sin5z3JNfz6SYZ  
orefexY#v=onepage&q=management&f=false](https://www.scmsnoida.ac.in/assets/pdf/journal/vol5issue2/00%208%20Sanjay%20Kumar.pdf)

Sanjay, k. (2018). Understanding Different Issues of Unit of Analysis in a Business Research. Journal of General Management Research, 5(2), 70-82.  
<https://www.scmsnoida.ac.in/assets/pdf/journal/vol5issue2/00%208%20Sanjay%20Kumar.pdf>

Santa Maria, J. (2017). Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7306/Santa%20Mar%c3%ada\\_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7306/Santa%20Mar%c3%ada_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Schermerhorn, J., Bachrach, D. y Wright, B. (2020). Management. Wiley Loose-Leaf Print Edition.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=g4oBEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=management+&ots=wYY6EOLbmg&sig=UqclEICsltX44i-9TzXK2JDO\\_n8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=g4oBEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=management+&ots=wYY6EOLbmg&sig=UqclEICsltX44i-9TzXK2JDO_n8#v=onepage&q&f=false)

Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. International Journal of Academic Research in Management (IJARM), 5(2), 19-27.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3205035](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205035)

Tam, F. y Cabos, L. (2019). Gestión administrativa y productividad, caso: super rey sac, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Archivo digital.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21849/Tam%20Cuba%20F%c3%a9lix%20Luciano%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vasquez, G., Parrales, D. y Morales, V. (2021). Proceso administrativo. Revista Publicando, 8 (31), 258-278.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>

Vernaza, G., y Chamorro, J. (2021). Business management: a look from productivity and competitiveness. *Espirales Revista Multidisciplinaria De investigación*, 4(35), 1-18. <https://doi.org/10.31876/er.v4i35.756>

Villanueva, F. (2022). Metodología de la investigación. Klik Soluciones Educativas. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=WGKO3LEGcs&sig=FiJwDNbVM1VXUpERIMYLFtYBg8#v=onepage&q&f=false>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<p>La gestión administrativa es el conjunto de tareas que se efectúan de forma ordenada y correlativa, por medio de la planificación, la organización, el control y la dirección que ejercen los líderes de las empresas, líderes que son responsables del éxito de estas, se emplean recursos humanos y recursos materiales (Chiavenato, 2014).</p>	<p>La variable gestión administrativa se medirá por medio de la técnica de recolección de datos, la encuesta y mediante la aplicación de un cuestionario, se empleará la escala tipo Likert que se ha desarrollado en función a las dimensiones: planear, organizar, dirigir y controlar y sus respectivos indicadores.</p>	Planificar	Planificación de documentos normativos	<p>Ordinal Tipo Likert                      1) Totalmente de acuerdo    2) En desacuerdo                      3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo                      4) De acuerdo                      5) Totalmente de acuerdo.</p>
				Planificación táctica	
				Planificación de tareas	
			Organizar	Organización del capital humano	
				Organización de bienes materiales	
				Organización de bienes financieros	
			Dirigir	Liderar	
				Participación de los colaboradores	
				Autonomía y determinación	
			Controlar	Control	
Verificación de la producción					

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	La productividad es el resultado que se obtiene luego de ejecutar un proceso o un sistema, asimismo, se calcula a través de la relación entre la producción alcanzada o comercializada y los recursos empleados en el ciclo productivo en un lapso de tiempo determinado (Gutiérrez, 2011).	La variable productividad laboral se medirá por medio de la técnica de recolección de datos, la encuesta y mediante la aplicación de un cuestionario, se empleará la escala tipo Likert que se ha desarrollado en función a las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.	Eficiencia	Bienes	Ordinal Tipo Likert 1) Totalmente de acuerdo    2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo.
				Productividad	
			Eficacia	Calidad	
				Cantidad	
			Efectividad	Productividad mejorada	
				Rentabilidad	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	La productividad es el resultado que se obtiene luego de ejecutar un proceso o un sistema, asimismo, se calcula a través de la relación entre la producción alcanzada o comercializada y los recursos empleados en el ciclo productivo en un lapso de tiempo determinado (Gutiérrez, 2011).	La variable productividad laboral se medirá por medio de la técnica de recolección de datos, la encuesta y mediante la aplicación de un cuestionario, se empleará la escala tipo Likert que se ha desarrollado en función a las dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.	Eficiencia	Recursos	Ordinal Tipo Likert 1) Totalmente de acuerdo    2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo.
				Producción	
			Eficacia	Calidad	
				Cantidad	
			Efectividad	Producción mejorada	
				Rentabilidad	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VERIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<p><b>H1:</b> La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.</p> <p><b>H0:</b> La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Gestión Administrativa</p> <p><b>DIMENSIONES</b> Planificar Organizar Dirigir Controlar</p> <p><b>VARIABLE 2</b> Productividad laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Aplicada</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal.</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Los 45 colaboradores que conforman la empresa Brookling S.R.L.</p> <p><b>MUESTRAS</b> 45 colaboradores</p>
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.			
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			
¿Cómo se relaciona la planificación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022?	Identificar la relación entre la planificación y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.			
¿Cómo se relaciona la organización y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022?	Analizar la relación entre la organización y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.			
¿Cómo se relaciona la dirección y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling	Establecer la relación entre la dirección y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa			

S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022?	Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.		
¿Cómo se relaciona el control y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022?	Describir la relación entre el control y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.		
		Eficiencia Eficacia Efectividad	<b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario

### Anexo 3: Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 16 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Este

A través del presente, Neolinda Lucy Aguilar Taza, identificado (a) con DNI N° 09577135 representante de la empresa Brookling S.R.L. con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Xiomara Estefani Tuco Palacios

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.*

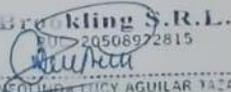
Si  No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
NEOLINDA LUCY AGUILAR TAZA  
Gerente General

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Neolinda Lucy Aguilar Taza

Cargo: Gerente General

## Anexo 4: Instrumentos

### Cuestionario: Gestión Administrativa

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo <b>1</b>	En desacuerdo <b>2</b>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo <b>3</b>	De acuerdo <b>4</b>	Totalmente de acuerdo <b>5</b>
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Planificación</b>						
1	La empresa aplica estándares de calidad.					
2	La empresa emplea una planificación estratégica.					
3	Utiliza la ventaja de estacionalidad para comercializar productos según temporada.					
4	La empresa hace un gran esfuerzo para mejorar la presentación del producto.					
5	La empresa tiene certificaciones necesarias para satisfacer las inspecciones y las auditorías de los clientes mayoristas y minoristas.					
6	Los lineamientos de la empresa están orientados hacia nichos de mercados.					
<b>Dimensión: Organización</b>						
7	La empresa cuenta con distribuidores en todo el interior del país.					
8	La empresa capacita a sus distribuidores en buenas prácticas.					
9	La empresa cuenta con un área especializada para implementar estrategias de comercialización.					
10	La empresa cuenta con un área adecuada para el almacenamiento del producto final.					
11	La empresa realiza capacitaciones periódicas.					
12	La empresa gestiona la capitalización a través de inversión y financiamiento.					
<b>Dimensión: Dirección</b>						
13	La empresa cuenta con información específica para la introducción de los productos en los principales nichos de mercado.					
14	La empresa participa en reuniones con empresas del mismo rubro para generar mecanismos de regularización y formalización					

15	La empresa promueve el consumo de su producto en el mercado interno, a través de la mejora de las redes de distribución.					
16	Las decisiones tomadas son evaluadas y consensuadas.					
17	Los trabajadores deben participar activamente en la toma de decisiones.					
18	Considera usted que los estilos de liderazgo empleado coadyuvan al cumplimiento de las metas planteadas de la empresa.					
<b>Dimensión: Control</b>						
19	La organización de las personas permite establecer una estructura organizacional en donde se identifican los niveles jerárquicos					
20	La empresa lleva un control sobre los volúmenes de producción.					
21	Para el comercio de los pantalones al mercado la calidad del empaque debe estar acorde con las exigencias del cliente.					
22	Considera que un adecuado control mejorará la productividad.					
23	La tela, que es la materia principal, tiene que cumplir controles de calidad.					
24	Considera que las buenas prácticas de productividad laboral, mejorará el posicionamiento en el mercado.					

## Cuestionario: Productividad

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Eficacia</b>						
1	El incremento de la productividad impulsa el crecimiento de la economía.					
2	Consideras que las capacitaciones al personal permiten aumentar la productividad laboral.					
3	Al aumentar la competencia en el mercado, los obliga a que mejoren su productividad.					
4	Considera que la producción de ahora es mayor que la de años anteriores.					
5	El empleo de un protocolo como medio para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato le ayudará a realizar las tareas correctamente.					
6	Es importante cumplir con las tareas y obligaciones asignadas en el plazo asignado.					
7	Considera que la gestión administrativa crea una estructura organizacional que produce una eficiencia elevada.					
8	Para que una empresa sea productiva debe maximizar los resultados minimizando los insumos.					
<b>Dimensión: Eficiencia</b>						
9	La rentabilidad mide la ganancia que puede obtenerse en una situación particular.					
10	Considera que con una adecuada gestión se logrará abastecer el mercado local y luego global.					
11	Considera que la producción actual abastece el mercado local.					
12	La rentabilidad es el denominador común de todas las actividades productivas.					
13	Una empresa es productiva cuando el producto satisface las necesidades y / o expectativas de los clientes.					
14	Una adecuada estrategia de marketing permitirá una venta eficaz de los productos.					
15	El cambio en el gusto de los consumidores de los productos afecta la productividad de la empresa.					

16	Darle un valor agregado al producto incrementará la productividad de la empresa.					
<b>Dimensión: Efectividad</b>						
17	La “inyección” de nuevos capitales permite el sostenimiento del crecimiento empresarial.					
18	La productividad es un factor fundamental en el desarrollo diario de toda empresa.					
19	El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad es aumentando su productividad.					
20	Nuevas tecnologías permiten expandir la frontera de productividad, alcanzar altos estándares de desempeño y desarrollar nuevos productos.					
21	La empresa es efectiva cuando el cumplimiento de la entrega del producto es en la fecha y momento en que el cliente realmente lo necesita.					
22	La efectividad nos permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.					
23	El incremento en la efectividad de la empresa se ve reflejado en el crecimiento de la productividad del trabajo.					
24	La productividad del trabajo se puede hallar mediante la relación entre el volumen de la producción y el promedio de trabajadores					

El instrumento se utilizando del autor por Santa María (2017) en su investigación que lleva por título: Gestión administrativa y productividad en los colaboradores que cultivan camarones en la ciudad de Tumbes en el año 2016, para la maestría en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales – MBA, del Post Grado de la UCV.

## Anexo 5: Ficha técnica

---

### ***Ficha técnica del instrumento para validar la Variable 1***

---

Nombre del instrumento	Gestión administrativa
Autora	Tucto Palacios Xiomara Estefani
Lugar	Brookling S.R.L. - San Juan de Lurigancho
Fecha de aplicación	Noviembre 2022
Objetivo	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.
Número de Ítems	24 preguntas de tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
Administrado	Brookling S.R.L.
Tiempo	20 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: excelente (88-120), buena (56-87) y regular (25-55).

---

***Ficha técnica del instrumento para validar la Variable 2***

---

Nombre del instrumento	Productividad laboral
Autora	Tucto Palacios Xiomara Estefani
Lugar	Brookling S.R.L. - San Juan de Lurigancho
Fecha de aplicación	Noviembre 2022
Objetivo	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho – 2022.
Número de Ítems	24 preguntas de tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).
Administrado	Brookling S.R.L.
Tiempo	20 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: excelente (88-120), buena (56-87) y regular (25-55).

## Anexo 6: Prueba de normalidad

<b>Pruebas de normalidad</b>						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión_Administrativa	,518	45	,000	,402	45	,000
Productividad_laboral	,490	45	,000	,336	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 7: Prueba de medición

Grado de relación según coeficiente de correlación.

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Basada en (Hernández & Fernández, 1998).

## Anexo 8: Captura de la base de datos del Excel.

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																															
ENCUESTADOS	PLANEACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL						TOTAL DE LA VARIABLE	PROMEDIO DE LA VARIABLE					
	Pregunta N°1	Pregunta N°2	Pregunta N°3	Pregunta N°4	Pregunta N°5	Pregunta N°6	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN 1	Pregunta N°7	Pregunta N°8	Pregunta N°9	Pregunta N°10	Pregunta N°11	Pregunta N°12	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN 2	Pregunta N°13	Pregunta N°14	Pregunta N°15	Pregunta N°16	Pregunta N°17	Pregunta N°18	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN 3	Pregunta N°19	Pregunta N°20	Pregunta N°21			Pregunta N°22	Pregunta N°23	Pregunta N°24	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN 4	
1	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	102	4		
2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	1	5	4	109	5	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	92	4	
4	5	1	4	1	3	1	3	1	1	3	1	5	4	3	4	4	3	1	5	3	3	3	1	4	5	3	4	4	71	3	
5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	83	3	
6	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	107	4	
7	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	5	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	85	4	
8	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	117	5	
9	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	84	4	
10	3	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	93	4	
11	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	82	3	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	119	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	117	5	
14	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	99	4
15	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	105	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	5	
17	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	109	5	
18	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	109	5	
19	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	109	5	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	81	3	
21	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	5	
22	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	5	
23	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	111	5	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5	
25	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	109	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	117	5	
27	5	4	4	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	107	4	
28	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	5	
29	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	5	
30	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	105	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	92	4
32	2	3	4	3	3	3	3	1	2	4	2	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	84	4	
33	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	87	4	
34	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	113	5	
35	2	2	4	2	5	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	84	4	
36	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	117	5	
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	81	3	
38	3	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	99	4	
39	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	5	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	119	5	
41	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	117	5	
42	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	100	4	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	5	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118	5	
45	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	110	5	

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																													
ENCUESTADOS	EFICIENCIA								EFICACIA								EFECTIVIDAD								TOTAL DE LA VARIABLE	PROMEDIO DE LA VARIABLE			
	Pregunta N°1	Pregunta N°2	Pregunta N°3	Pregunta N°4	Pregunta N°5	Pregunta N°6	Pregunta N°7	Pregunta N°8	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN 1	Pregunta N°9	Pregunta N°10	Pregunta N°11	Pregunta N°12	Pregunta N°13	Pregunta N°14	Pregunta N°15	Pregunta N°16	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN 2	Pregunta N°17	Pregunta N°18	Pregunta N°19	Pregunta N°20	Pregunta N°21	Pregunta N°22			Pregunta N°23	Pregunta N°24	PROMEDIO DE LA DIMENSIÓN 3
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	118	5
2	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	105	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	94	4
5	3	4	1	1	3	1	4	1	2	1	3	3	4	1	1	4	1	2	1	1	3	1	5	4	1	1	2	53	2
6	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	81	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	119	5	
8	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	86	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
10	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4	84	4
11	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	84	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	102	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	118	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
20	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	107	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
23	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	106	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
25	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	108	5
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	115	5
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
29	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	115	5
30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	103	4
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	90	4
32	4	3	3	4	3	1	4	1	3	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	1	5	4	3	4	3	73	3
33	4	4	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3	3	1	3	3	3	4	4	3	1	3	73	3
34	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	111	5
35	4	4	3	5	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	3	4	5	2	3	2	4	4	3	5	4	84	4
36	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	108	5
37	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	5	4	88	4
38	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	85	4
39	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	112	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
42	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	105	4
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	116	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5
45	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	113	5



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan Lurigancho - 2022", cuyo autor es TUCTO PALACIOS XIOMARA ESTEFANI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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, 19 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 08:14:13

Código documento Trilce: TRI - 0523895