



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
OBREROS EN CERÁMICOS SAN JUAN S.A.C, CARABAYLLO-2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

GONZALES CUSIQUISPE, CLAUDIA VANESSA

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO



.....
Dr. JUAN MANUEL VÁSQUEZ ESPINOZA
PRESIDENTE



.....
Dr. WALTER JACOBO GUTIERREZ VAISMAN
SECRETARIO



.....
Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía, a mi familia por su apoyo y confianza, a mi hija Astrid Thaiz que es mi mayor motivación y fortaleza para seguir cumpliendo con mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad César vallejo por haber contribuido a enriquecer mis conocimientos profesionales con sus enseñanzas y valores durante estos años

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo **Claudia Vanessa Gonzales Cusiquispe**, con DNI **73314312**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “La Gestión administrativa y productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo-2018” toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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

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

Lima, 27 de noviembre del 2018



Claudia Vanessa Gonzales Cusiquispe

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada **“La Gestión administrativa y productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo-2018”** la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Administración.

Claudia Vanessa Gonzales Cusiquispe

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN.....	x
I – INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Trabajos previos	13
1.2.3 Libros	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	20
1.5 Justificación del estudio	20
1.6 Hipótesis.....	22
1.7 Objetivos	22
II Método.....	23
2.1 Tipo, diseño y nivel de investigación.....	23
2.2 Variables, Operacionalización.....	24
2.3 Población y muestra	33
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5 Método de análisis de datos.....	35
2.6 Aspectos éticos.....	36
III Resultados	37
3.1 Análisis descriptivos de los resultados	37
3.2 Prueba de Normalidad.....	41
3.3 Contrastación de hipótesis.....	42
IV DISCUSION	47
V CONCLUSIONES	50
VI RECOMENDACIONES	51
Bibliografía	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización	26
Tabla 2: Tabla de Validación	28
Tabla 3: Tabla Categórica del Coeficiente Alfa Cronbach	28
Tabla 4: Resumen del procesamiento de los casos (Estadísticos de Fiabilidad)	29
Tabla 5: Frecuencia de la variable Gestión Administrativa	31
Tabla 6: Frecuencia de la dimensión Planeación	31
Tabla 7: Frecuencia de la dimensión Organización	32
Tabla 8: Frecuencia de la dimensión Dirección	32
Tabla 9: Frecuencia de la variable Productividad	33
Tabla 10: Frecuencia de la dimensión Desarrollo Eficiente	33
Tabla 11: Frecuencia de la dimensión Coordinación	34
Tabla 12: Frecuencia de la dimensión Resultados	34
Tabla 13: Prueba de normalidad Shapiro – Wilk	35
Tabla 14: Rango de interpretación de correlación	36
Tabla 15: Correlación de Gestion Administrativa y Productividad	37
Tabla 16: Correlación de Planeación y Productividad	38
Tabla 17: Correlación de Organización y Productividad	39
Tabla 18: Correlación de Dirección y Productividad	40

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Frecuencia de la variable Gestión Administrativa	31
Gráfica 2: Frecuencia de la dimensión Planeación	31
Gráfica 3: Frecuencia de la dimensión Organización	32
Gráfica 4: Frecuencia de la dimensión Dirección	32
Gráfica 5: Frecuencia de la variable Productividad	33
Gráfica 6: Frecuencia de la dimensión Desarrollo Eficiente	33
Gráfica 7: Frecuencia de la dimensión Coordinación	34
Gráfica 8: Frecuencia de la dimensión Resultados	34

RESUMEN

El estudio se realizó en la empresa “Cerámicos San Juan S.A.C.” cuyo objetivo general es determinar la relación de la Gestión Administrativa y productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo - 2018. La investigación pertenece al nivel de investigación tipo descriptivo – correlacional, método hipotético – deductivo, el diseño fue no experimental de corte transversal, la población de estudio fueron 40 colaboradores de la empresa, dicha población es pequeña por lo tanto es censal. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de tipo Likert. Para el análisis de los datos obtenidos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, asimismo, fue procesado en el estadístico SPSS v24, se pudo determinar la confiabilidad del instrumento mediante el uso del alfa de Crombach, a la vez se usó el método de Spearman para la medición de la correlación. Finalmente se determinó que La Gestión Administrativa se correlaciona con $Rho = 0.790$ (tabla 15), interpretándose como correlación positiva muy fuerte (tabla 14) con la Productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo para el año 2018.

Palabras claves: Productividad, Planeación, Dirección, Control.

ABSTRACT

The study was carried out in the company "Cerámicos San Juan SAC" whose general objective is to determine the relationship of the Administrative Management and productivity of the workers in Cerámicos San Juan SAC, Carabayllo - 2018. The investigation belongs to the level of descriptive - correlational research , hypothetical - deductive method, the design was not experimental of cross section, the study population was 40 collaborators of the company, said population is small therefore it is census. The data collection instrument was a Likert-type questionnaire. For the analysis of the obtained data, the descriptive and inferential statistics were used, likewise, it was processed in the SPSS v24 statistic, it was possible to determine the reliability of the instrument through the use of the Crombach's alpha, at the same time the Spearman method was used. The measurement of the correlation. Finally, it was determined that the Administrative Management correlates with $Rho = 0.790$ (table 15), interpreting as a very strong positive correlation (table 14) with the Productivity of the workers in Ceramics San Juan S.A.C, Carabayllo for the year 2018.

Keywords: Productivity, Planning, Direction, Control.

I. – INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como título “La Gestión Administrativa y Productividad de los Obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo – 2018”.

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación de la Gestión Administrativa y productividad de los obreros; se planteó como objetivos específicos determinar la relación entre la Planeación y la Productividad de los Obreros; determinar la relación entre la Organización y la Productividad de los Obreros; determinar la relación entre la Dirección y la Productividad de los Obreros.

Para alcanzar los objetivos en esta investigación se estructuró en seis capítulos que se detalla a continuación:

En el primer capítulo, se presenta la situación del problema, los trabajos previos relacionado a las variables tanto nacional e internacional, las teorías vinculadas al tema, formulación del problema, justificación, las hipótesis y objetivos, tanto como generales y específicos; en el segundo capítulo, está relacionado la metodología de investigación, el tipo de investigación, el diseño de la indagación, el nivel del trabajo de la investigación, el estudio de variables y la matriz operacional, población, la muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad; en el tercer capítulo, se presenta los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento estadístico el cual nos mostrara el nivel de asociación entre ambas variables; la prueba de normalidad, prueba de hipótesis y las gráficas de frecuencia; el cuarto capítulo, se formula la discusión de los resultados; quinto capítulo se menciona las conclusiones; y sexto capítulo se propuso las recomendaciones para la mejora y los estudios posteriores, y por último las referencias bibliográficas y anexos usados para la investigación.

1.1 Realidad problemática

La gestión administrativa es vital para el funcionamiento de operaciones departamentales y para afrontar y solucionar aquellos obstáculos que se presentan cuando hay errores administrativos. En el ámbito global, las empresas se encuentran en una constante competencia, donde la gestión administrativa ha sido de suma importancia para adaptarse a nuevos cambios, el desarrollo, el ambiente dinámico y competitivo en que se encuentran marcadas hoy en día, exigen a las empresas la utilización de nuevas herramientas administrativas para lograr obtener calidad en la productividad y gestión organizacional. La consultora Prodfoot Consulting en el año 2004, realizó un estudio a una docena de países europeos, se concluyó que debido a la baja productividad española el coste laboral fue de 66.991 millones de euros, esto supuso un 8.1% del PBI bastante menos que Alemania con un 9.1% del PBI, pero el más bajo fue Francia con un 5.9% del PBI, concluyendo que existe una mala planificación y control insuficiente en el área administrativa.

En el ámbito nacional la gestión administrativa influye en el desarrollo de las organizaciones, ya que permitirá gestionar el uso de los recursos y el logro de objetivos, según un reporte de Euromonitor en el año 2013 la producción mensual de un trabajador peruano alcanzó los US\$1.048 cantidad que nos coloca por debajo de Chile (US\$2.769) y otros países sudamericanos, una de las causas por la baja productividad es la baja inversión en capital humano y maquinaria.

A nivel local La empresa Cerámicos San Juan S.A.C., del distrito de Carabayllo, presenta problemas frecuentes en la gestión administrativa dificultando las etapas de planeación, organización, dirección y control, asimismo se observó deficiencias en el desempeño de los trabajadores ya que no dan toda su capacidad para laborar en su puesto de trabajo repercutiendo negativamente en la productividad, insuficiente planificación formal que considere establecer con claridad los fines que se han planteado, inadecuada organización para ordenar los procesos y el desarrollo de las tareas, baja dirección ya que carece de liderazgo y comunicación entre áreas para la función de tareas. La falta de capacitación y motivación al personal han hecho que esta empresa deje de ser competitiva.

A nivel específico en el entorno específico de la investigación se observa deficiente planeación, inadecuada Dirección, escaso Control, organización cuya relación se muestra un inadecuado desarrollo, escasa coordinación, bajos resultados.

1.2 Trabajos previos

El presente trabajo de investigación será de gran utilidad para los futuros investigadores que quieran realizar estudios entorno a la gestión administrativa y productividad, debido a que está relacionado en el medio administrativo y empresarial.

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Fuentes (2012) en su tesis titulada “*Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). (Tesis para obtener el grado de Licenciada en psicología industrial-organizacional de la Universidad Rafael Landívar en el país de Guatemala), el diseño realizado en el estudio fue de tipo descriptivo. La tesis tuvo como objetivo establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. Se concluyó que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad, los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral. El desempeño, la estabilidad laboral son parte de diversos temas en las cuales las relaciones interpersonales se ven en la manera de ir a laborar por el gusto que implica el ir a trabajar, de otro lado las condiciones generales son también gran parte del bienestar del colaborador y la antigüedad que implica dentro de equipos; la satisfacción laboral es parte de los indicadores que influye006E significativamente para que los trabajadores estén satisfechos.

Guzmán, (2014) en su tesis de investigación titulada “*Diseño de un sistema de gestión administrativo y financiera para las operadoras de proporcionan el servicio de transporte comercial tipo taxi convencional de la ciudad de Cuenca*”. (Tesis para la obtención del título de ingeniero en contabilidad y auditoría en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca en el país de Ecuador). Se concluyó, que las operadoras deben considerar dentro de sus estrategias la consolidación de sus miembros, para que ellos no trabajen por su cuenta sino que todo se haga a través de la operadora de tal manera que al finalizar su trabajo y entregar las unidades exista un control absoluto de las rutas tomadas, el número de carreras realizadas y el valor monetario cobrado. Si se realiza una correcta aplicación de los procesos sugeridos, permitirá a los directivos de la organización administrar eficaz y eficientemente su empresa, además podrán tener un control más detallado de las operadoras pues lo que se requiere es captar y fidelizar más clientes y mejorar la satisfacción laboral.

Según Flores, (2015), en su tesis *“Proceso administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega, 2010-2013”*. (Tesis para optar al título de Maestría en Gerencia Empresarial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua en el país de Nicaragua), el tipo de investigación fue de naturaleza cualitativa, no experimental de corte transversal, descriptivo. El objetivo general de esta investigación es analizar los pasos del proceso administrativo y su incidencia en la gestión empresarial aplicados en la cooperativa COPROABAS Jinotega 2010-2013. Se determinó que la gestión administrativa y el análisis empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se realizó en un momento determinado y de manera correcta debido a las actividades que ejerce realizar el respectivo proceso administrativo, asimismo

o, se observó que en dicha entidad carece de un buen proceso administrativo que repercute negativamente en la gestión empresarial, se recabó información por parte de los colaboradores a través de la encuesta aplicada, y se determinó que falta aplicar un sistema motivacional para el personal, permitiendo que los trabajadores realicen su labor eficientemente.

Veintimilla (2014) en su tesis *“La Gestión Administrativa y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Secretaria que Laboran en la Empresa Agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje”*. (Tesis para obtener el grado de Licenciada en Secretariado Ejecutivo Computarizado en la Universidad Técnica de Machala en Ecuador), la investigación fue de tipo aplicada, cuantitativo y cualitativo, se usó para la recolección de información la encuesta. La tesis tuvo como objetivo general determinar la gestión administrativa para el buen desempeño laboral de las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A. Se concluyó que las secretarias omiten el uso de la agenda que es uno de los recursos ejecutivos necesarios para su desempeño, hay una carencia de trabajo en equipo coordinado permitiendo esto que den un mal servicio al usuario, los trámites que realizan los usuarios están considerados poco ágiles esto por la falta de comunicación y motivación.

Navarro (2013), en su tesis *“Análisis de los Factores Motivacionales que Afectan la Productividad en una Constructora de Quito”*. (Tesis para obtener el título de Psicólogo Organizacional en la Universidad de las Américas en Ecuador), la investigación fue de tipo cualitativo desde un enfoque descriptivo, se tomó como muestra a todo el personal de la empresa. La tesis tuvo como objetivo general determinar qué factores extrínsecos e intrínsecos motivacionales que estarían afectando la productividad en el grupo

administrativo de una constructora de Quito, para la recolección de datos se utilizaron dos tipos de métodos, una entrevista semi estructurada y focus group. Se concluyó, que la compañía debe de perfilar nuevos métodos y solventar nuevas remuneraciones a sus trabajadores, ya que no perciben comisiones como el área de ventas y tampoco bonos e incentivos, la desmotivación influye significativamente en la productividad, sin embargo un 33% del personal después de dar a conocer su incomodidad señaló que los salarios eran justos puesto que no se sentían suficientemente calificados para desarrollarse en el puesto.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Banda y silva (2014), en su tesis *“La gestión Administrativa y su Relación con la Productividad Laboral de la Empresa Omega Constructor’s Building co. SAC., de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014”* realizada en Perú. (Tesis para optar el grado de licenciado en Administración en la Universidad Nacional de San Martín- T), el diseño del estudio corresponde a una investigación no experimental de corte transversal, descriptivo. El presente trabajo tuvo como objetivo principal realizar una evaluación a la gestión administrativa y a su vez determinar su relación con la productividad laboral con la empresa Omega Constructor’s Building Co. S.A.C., de la ciudad de Tarapoto. De esta manera se determinó que la compañía cuenta con una determinada fase de toma de decisiones en la que se centraliza en el personal con altos cargos los cuales identifican las falencias que se pueden estar presentando, la efectividad de la empresa desempeña un rol destinado al logro de sus objetivos teniendo en cuenta sus indicadores y los cumplimientos de ellos mismos, la eficacia dentro de la organización siempre presenta una distribución óptima de las instalaciones y de sus colaboradores por lo que mejora el buen desarrollo de las funciones y de esta manera se da una racionalización de costos.

Espinoza (2017), en su tesis *“Proceso administrativo y la productividad laboral en la empresa Accesorios Eléctricos S.A.C”*. (Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo en Perú), la investigación fue tipo aplicada, el método usado fue hipotético – deductivo, se desarrolló bajo un diseño no experimental de tipo transversal con un nivel de investigación descriptivo, se usó para la recolección de datos un cuestionario. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. Su objetivo principal fue determinar la relación entre el proceso administrativo y la productividad laboral de la empresa Accesorios Eléctricos S.A.C. Se concluyó que existe una relación entre ambas

variables planteadas, proceso administrativo y productividad laboral el cual muestra una correlación Rho de Spearman de 0.488, finalmente se dedujo que para obtener una buena productividad la empresa debe mejorar y reforzar los procesos de control y dirección.

Facho (2017), en su tesis "*Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*". (Tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en Perú), la investigación fue de tipo aplicada, se desarrolló bajo un diseño descriptivo simple, no experimental con enfoque cuantitativo, se usó para la recolección de información la encuesta, bajo el cuestionario de Likert. La población estuvo conformada por 70 trabajadores de la subgerencia de operaciones de Fiscalización de la MML. Su objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad. Se concluyó que la gestión administrativa en la organización es regular y existe una relación directa y significativa con la variable productividad; el cual no es lo esperado por la organización, se demostró que su incidencia influye si se implementan y se aplican adecuadamente herramientas administrativas para mejorar el rendimiento laboral.

Maza (2018), en su tesis "*Gestión administrativa y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018*" (Tesis para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo), el método de la investigación fue hipotético deductivo, tipo aplicada, correlacional, y enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, la población estuvo formada por 40 trabajadores quienes conformaron una muestra censal. La técnica empleada fue la encuesta. Su objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del Servicio Nacional Ambiental para las inversiones Sostenibles. Se concluyó que hay una vinculación muy alta entre la gestión administrativa ($Rho = ,953$; $p = 0.000 < 0.05$) y la satisfacción laboral, asimismo cada dimensión de la variable gestión administrativa tiene una relación muy positiva con la satisfacción laboral.

Quichca (2012), en su tesis "*Relación entre la Calidad de Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los Estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, Perú*" (Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos), el tipo de

investigación fue correlacional, su diseño fue no experimental, de corte transversal, descriptivo, para esta investigación se aplicó un cuestionario a través de una encuesta el cual fue validado en el ámbito científico cuyo resultado alcanzó una confiabilidad aceptable ($r=90\%$). Su objetivo principal fue analizar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, Perú. Se concluyó que existe una relación significativa entre las dimensiones planteadas: Gestión Administrativa y el Desempeño Docente; Así mismo los docentes deben de ejecutar los sílabos y malla curricular de manera eficaz y eficiente según establecido por la universidad; la mayor parte de los estudiantes mencionaron que existe una buena ejecución en cuanto a los valores como el respeto, la aceptación de ideas de los alumnos y el buen trato de los docentes con los demás.

Roldan (2018), en su tesis “*Gestión administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores, de la empresa Tottus Perú S.A., Independencia, 2018*” (Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo en Perú), el tipo de investigación es aplicada, descriptivo correlacional, su diseño fue no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 200 colaboradores, se tomó como muestra 132 individuos, para la recolección de datos se utilizó la encuesta mediante un cuestionario tipo Likert que constó 18 preguntas. Su objetivo principal fue determinar la relación de la Gestión Administrativa con la Productividad de los colaboradores de Tottus Perú S.A. Independencia, 2018. Se concluyó que existe una relación baja ($R= 0.461$) entre las variables planteadas, con una significancia estadística de $p = 0,000$; entre la gestión administrativa y la Productividad de los colaboradores de Tottus Perú S.A. Independencia, 2018.

1.2.3 Libros

Much (2010), “*Administración gestión organizacional enfoques y procesos administrativos*”, (1ª ed.), México: Pearson, resaltó en su libro que la gestión administrativa viene a ser la agrupación de evaluaciones o pasos correspondientes a lo cual será efectuada la administración. La cual se ve en la posesión de determinar las etapas y/o funciones que parten de un conocimiento previo y establecido mediante métodos y técnicas que la presente gestión estime conveniente.

Anzola (2002), “*Administración de Pequeñas Empresas*”, (1ª ed.), México: Mc Graw Hill, el autor menciona que la gestión administrativa implica una masa de acciones que se ejecutan en un esfuerzo coordinado del conjunto; es la forma en la cual los colaboradores se empeñan y esfuerzan en lograr objetivos que en común serán en gran beneficio para su organización mediante la realización de sus funciones y siguiendo el cumplimiento debido de las etapas esenciales como son la planificación, ejecución y evaluación de resultados.

Hurtado (2008), “*Principios de administración*”, (1ª ed.), Colombia: Fondo editorial ITM, el autor define que la productividad es la relación entre la producción final y factores productivos (tierra, capital y trabajo) utilizados de la producción de bienes y servicios que indica de manera referenciada a la producción por cada colaborador y por las horas efectuadas durante la semana así, se determinará diversos indicadores como el de producción y efectividad.

Fernández (2013), “*La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*”, (1ª ed.), España: Editorial Club Universitario, concluyó en su libro, que la productividad es la determinación de alcanzar objetivos y de generar respuestas de máximo desempeño con el mínimo esfuerzo realizado por cada colaborador de tal manera que se logre el beneficio para todos.

Much (2010), “*Administración gestión organizacional enfoques y procesos administrativos*”, (1ª ed.), México: Pearson, el autor propuso que la productividad conlleva la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos, es decir que hay una relación entre la cantidad de insumos necesarios para producir un bien o servicio los resultados obtenidos. En tal sentido la productividad es un complemento fundamental para las empresas ya que ayuda a mejorar el uso de los recursos, brindando un bien o servicio de calidad.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable X: Gestión Administrativa

Robbins y Coulter (2005), nos menciona que “la administración está determinada a través de diferentes actividades en la cual el desempeño de la organización se vea elaborada en un tiempo establecido y se cumpla con eficacia la labor de los colaboradores a través de ellas” (p.147).

Fayol (1916), menciona “la administración se basa en evitar indicar reunir y dirigir” puesto que se considera que la administración es el arte de manipular lo que se encuentra en nuestro entorno (p. 78).

Terry (1946), indica que “la administración es el procedimiento que consiste en planear, organizar, dirigir y controlar para contemplar los objetivos determinados y consolidados manifestando el uso de individuos y de otros recursos que se elija utiliza, la administración busca lograr los objetivos planteados por la organización mediante a través de recursos y apoyos humanos” (p. 125).

1.3.2 Variable Y: Productividad

Hurtado (2008), definió “que la productividad es el resultado entre el resultado final y las circunstancias (tierra, capital y trabajo) utilizados de la producción de bienes y servicios, es decir, lo que produce el trabajo: la producción por cada colaborador, por cada hora utilizada en el trabajo, partiendo del punto de que otra variable iguale la efectividad de las labores realizadas” (p.28).

Fernández (2013), indica “el desempeño de la productividad reflejada en las PYME tiene una tendencia a establecer mejoras de manera relativa a la efectividad del factor humano, debido a que se generan máximas respuestas o también llamado el desempeño laboral incrementa de acuerdo al potencial de cada colaborador.

Robbins y Judge (2013) menciona que: “La productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. La organización es productiva cuando logra obtener las metas establecidas a través de sus indicadores seleccionados, el cual parte en forma como se esté manejando la oferta y demanda en el mercado gracias a la participación absoluta de sus colaboradores manteniendo la efectividad de manera eficiente” (p.28).

1.3.1.1 Conceptos

TEORIA DE LOS DOS FACTORES

Robbins (2004), sostuvo que la Teoría de los dos Factores (también conocida como la teoría de motivación propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg) se basa en el vínculo que tiene una persona con su trabajo, la cual es primordial y que la actitud de esa persona con su labor puede determinar el éxito o el fracaso (p.159)

1.4 Formulación del problema

El trabajo se realizó en el Distrito de Carabayllo en el año 2018, y nos permitirá examinar las variables Gestión Administrativa y Productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., lo cual se planteó lo siguiente:

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la Gestión Administrativa y Productividad de los obreros en la empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cómo se relacionan la Planeación y la Productividad en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018?

¿Cómo se relacionan la Organización y la Productividad en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018?

¿Cómo se relaciona la Dirección y la Productividad en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018?

1.5 Justificación del estudio

El estudio se realizó con información actualizada y hechos recientes, por lo tanto la investigación se justificó con las siguientes relevancias:

Teórico:

El trabajo de investigación se justificó con aportes teóricos existentes, e información recabada con otras propuestas que tengan relación a las variables planteadas. Es por ello que esta tesis puede ser de gran apoyo para futuras investigaciones, porque se logró diferentes puntos de vista relacionadas al tema, la cual cuenta con diversas teorías que fueron demostrados por su validez en la investigación. La teoría ayuda a explicar el problema o a entenderlo, asimismo genera reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente.

Metodológico:

El tipo de estudio fue aplicada mediante métodos científicos los que se presentan, por lo que se muestra su validez y confiabilidad, asimismo la aprobación de ambas variables mediante métodos científicos indicando la relación que existe entre las variables determinadas. De acuerdo al estudio, presenta un diseño no experimental, porque no se han efectuado cambios en las variables, correlacional, ya que busca establecer una relación entre ambas variables. Se logra una nueva perspectiva, la cual aporta una solución a los problemas, práctico, teórico económico y social.

Práctico:

El trabajo de tesis ofreció un apoyo informativo a la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C., para una mejor gestión en la organización. La cual se pretende realizar una reestructuración organizacional para que el sistema administrativo sea el adecuado y obtenga mayor rentabilidad.

La investigación tuvo como propósito solucionar la problemática y buscar la relación de las variables, analizando las mejores estrategias para el mejoramiento de su gestión administrativa y así lograr un mejor desarrollo en el ámbito laboral, social.

Relevancia Social:

Esta investigación presenta una huella sobre la gestión administrativa y productividad de los obreros la cual fue de suma utilidad como antecedente para otras organizaciones con similar problemática, los cuales podrán ser beneficiados con la información nueva recabada en torno al tema para tomar decisiones correctas y brindar una adecuada solución en la gestión administrativa y optimizar la productividad sin generar inconvenientes en los trabajadores.

Conveniencia:

El propósito de esta investigación se enfoca en brindar una adecuada solución a los problemas encontrados en la gestión administrativa y productividad de los obreros de la empresa Cerámicos San Juan S.A.C.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre la Planeación y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

Existe relación significativa entre la Organización y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

Existe relación significativa entre a Dirección y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre la Planeación y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

Determinar la relación que existe entre la Organización y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

Determinar la relación que existe entre la Dirección y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

II Método

2.1 Tipo, diseño y nivel de investigación

El estudio tuvo como enfoque cuantitativo y utilizó las técnicas e instrumentos de la encuesta y cuestionario en los que fueron procesados con el SPSS 24.

Lozano (2007), mencionó “que las investigaciones cuantitativas son visualización en las que se llega a concluir diversos tratamientos estadísticos que son variables” (p.10).

2.1.1 Método de la Investigación

En la indagación se empleó el método hipotético- deductivo.

Bernal (2006) señaló “que un método hipotético deductivo sigue un procedimiento iterativo que busca refutar, distorsionar o falsear hipótesis de la teoría, proviene de afirmaciones en calidad de hipótesis, resultando de ellas conclusiones para explicar y comprobar los hechos que deseamos conocer” (p.56).

Este método nos permitirá plantear la hipótesis sobre la gestión administrativa y productividad de la empresa, de las cuales se conocerá la veracidad o falsedad del estudio.

2.1.2 Tipo de investigación

El trabajo fue de tipo aplicada - básica.

Rodríguez (2005) conceptualizó “se le conoce como investigación activa, dinámica, práctica y está relacionada íntimamente a la investigación básica, ya que depende de los hallazgos y aportes teóricos recaudados. La investigación es aplicable a problemas, circunstancias y características concretas, de esta forma se dirige a una utilización rápida e inmediata y no al desarrollo de teorías” (p.23).

Murillo (2008) La investigación aplicada recepciona el nombre de “investigación aplicada – básica” como la utilización de los conocimientos evaluados y obtenidos para lo cual se han implementado una sistematización en la investigación, debido al uso del conocimiento y resultados que se obtiene de manera constante de acuerdo a la realidad estudiada (p.4)

Valderrama (2013), menciona “se desarrolla y se relaciona junto a la investigación básica esto requiere de sus apuntes y notificaciones prácticas para continuar con la solución de los problemas presentados durante el transcurso del tiempo” (p.164).

2.1.3 Nivel de investigación

En el trabajo de estudio se empleó el nivel descriptivo – correlacional, ya que “su finalidad es definir el grado de relación y asociación (no casual) existentes entre dos o más variables” (Hernández, 2009, p. 25)

Según Yuri y Urbano (2006) refirió “procurar establecer las relaciones o conexiones entre dos o más variables a fin de brindar un imagen más completa del fenómeno y avanzar con el conocimiento de la realidad como producto de la interacción de varias variables. Ayudan a definir las relaciones entre variables” (p.16)

2.1.4 Diseño de Estudio

El diseño de esta tesis aplicará el diseño metodológico no experimental - transversal; puesto que, no se manipularán ambas variables, debido que se recaudaron información en un momento dado.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), menciona “la investigación no experimental de diseño transversal es cualquiera en donde no se realiza la manipulación de las variables” (p. 207).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan que el diseño transversal reúne información en un solo momento y en un periodo único. (p.210)

2.2 Variables, Operacionalización

El presente trabajo de investigación titulado “La gestión administrativa y productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo -2018”, se dispondrá de dos variables; la gestión administrativa como variable independiente y la otra variable dependiente que sería la productividad.

Variable X: GESTION ADMINISTRATIVA

Definición Teórica:

Según Chiavenato (2002), definió “es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las Labores efectuadas por cada colaborador dentro de la organización asimismo disponer de los recursos disponibles en la organización” (p.16).

Hurtado (2012) conceptualizó “es una acción humana, en donde el hombre adquiere la responsabilidad y la tarea de construir una sociedad económicamente estable, donde rija normas sociales aplicables y efectivas para generar organizaciones competitivas; su desarrollo está en función a la administración efectiva para poner en orden todo los esfuerzos, donde requiere habilidades para gestionar recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos, etc. La gestión administrativa adquiere mayor significancia a través de esfuerzos colectivos, ya sea social, político o económico, toda la organización depende de la administración para lograr sus fines, y su éxito o fracaso obedece de la buena o mala gestión” (p.51).

Campos y Loza (2011), refirió "la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles" es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos" (p. 14).

Definición Conceptual:

La investigadora planteo como definición conceptual la gestión administrativa tiene la capacidad para definir y alcanzar metas planteadas por la organización, asimismo, evaluar el uso adecuado de los recursos disponibles.

Definición Operacional:

El instrumento de investigación fue el cuestionario que consta 11 Ítems para medir las siguientes dimensiones de la variable de Gestión Administrativa. Como son: Planeación, Organización, Dirección y Control.

Definición Dimensiones:

Dimensión N° 1: Planeación

Much, L. (2010), refirió “la planeación es la determinación del rumbo hacia el que se dirige la organización y los resultados que se espera obtener mediante el análisis del entorno para prever el escenario futuro, los riesgos, oportunidades y los recursos y si es posible mejorar las condiciones futuras y lograr la misión y visión organizacional con una mayor probabilidad de éxito” (p. 41)

Robbins y Coulter (2005), Mencionó “la planeación es el acto de determinar las metas propuestas por la organización, plantear y establecer una estrategia general para lograrlas y destinar planes oportunos para integrar y coordinar el trabajo de la organización, esto conlleva a realizar acciones que en el futuro serán base para tomar buenas o malas decisiones” (p.159).

Indicador: Misión y Visión Empresarial

Zambrano, A (2006) definió que “La misión no es otra cosa que la razón de ser de una organización, constituye una declaración duradera de objetivos, con esto se quiere indicar que los mismos son permanentes en un periodo de mediano y largo plazo y deben distinguir una organización de otras similares” (p.93).

Pérez (2004), refirió “La visión se formula en función del tiempo y la cobertura de los productos o servicios sociales en la comunidad y orientada a la organización hacia la elaboración de los objetivos” (p.327).

Establecer la misión y visión es muy importante para la organización, pues ayudará a enfocarse en los objetivos que se han trazado.

Indicador: Objetivos.

Reyes, A. (2005) menciona que “los objetivos son también conocidos como propósitos, metas y planes pues responden a la necesidad de conocer qué resultados se puede obtener planteándolos a corto o largo plazo, por lo tanto, los objetivos deben de estar señalados e identificados (pues viene precedido de la misión de la empresa), de tal manera que puedan llevar a la organización al éxito o al fracaso” (p.29).

Dimensión N° 2: Organización

Reyes A (2005), indica que “la organización se inicia de acuerdo a la elaboración y conformación de estructuras, procesos, sistemas, métodos y procesos que cumplen con un determinado fin para realizar los procedimientos de manera más rápida y optimizar los trabajos a efectuar. (p.61)

Robbins y Coulter (2005), refiere “es una agrupación o grupo social conformada por personas que tienen por finalidad obtener una probable culminación de tareas de forma coordinada y organizada” (p.16).

Indicador: Estructura Organizacional.

Robbins y Coulter (2005), mencionó “la estructura organizacional es la distribución adecuada de los colaboradores dentro de la empresa, debido a las mejoras establecidas y contemplando las habilidades y desempeño de cada uno de los colaboradores indicando las decisiones por cada cambio de estructura, se debe de tener en cuenta los niveles de estudio, especialización y experiencia, descentralizando las labores y que cada colaborador se desempeñe de la mejor manera posible” (p.234).

Indicador: Asignación de Funciones.

Val Pardo (2002), conceptualizó “consiste en asignar diferentes funciones de las tareas entre los distintos puestos o grupos de trabajo quienes a la par determinaran el alcance de las competencias, esto corresponde tanto a la división horizontal del trabajo como a la vertical, tomando en cuenta los niveles de formación y experiencia necesarios para poder desempeñarlos con capacidad y preparación” (p.129).

Dimensión N° 3: Dirección.

Much (2010) conceptualizó “la dirección es la ejecución de los planes planteados por la organización de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo” (p.105).

Indicador: Motivación.

Much (2010) menciona “La motivación es un factor imprescindible en las elecciones que conllevan las más importantes empresas, esto se debe a que la motivación se efectúa dado a que los empleados realicen sus labores con responsabilidad, compromiso y agrado, para lo cual es fiable contar con el compromiso y lealtad del factor humano” (p.108).

Indicador: Liderazgo en Equipo.

Aguera (2004), indicó “es el proceso por el cual una persona despliega sus capacidad de influir, guiar o dirigir a los integrantes de un grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (p.25).

Robbins y Coulter (2005), Menciona “es el procedimiento que rige en evaluar a un grupo para ser evaluado hacia el cumplimiento de objetivos” (p.422).

El liderazgo es una herramienta fundamental para la organización ya que conlleva a lograr los propósitos y metas establecidos de manera conjunta.

Dimensión N°4: Control.

Much (2010) manifestó “el control es parte del proceso administrativo que incluye la definición de los objetivos y se evalúan diversos procedimientos establecidos en relación al cumplimiento y desempeño a cabalidad de los diversos estándares aplicados como parte de la empresa, por lo tanto el control facilita a los colaboradores de una organización la identificación de posibles vías para el alcance de tales objetivos” (p.125).

Indicador: Comparar Resultados

Rangel y Velastegui (2011) menciona que “el efecto de los resultados son las conclusiones establecidas mediante la actividad de diversos procesos en lo cual hay factores de por medio, es de esta manera que todo efecto conlleva a una causa la cual será de gran beneficio si es que se realizó cumpliendo los plazos establecidos” (p.75).

Indicador: Sugerir Acciones Correctivas.

Membrado (2002) mencionó “es toda aquella propuesta positiva que contribuye a mejorar en la empresa una situación, área o actividad en su más amplio sentido” (p.85).

Variable Y: Productividad

Definición Teórica:

Según López (2013). Nos menciona que “Las organizaciones pueden lograr un desarrollo eficiente cuando su administración posee una buena coordinación, hay un inventariado de conocimientos y se obtiene el mejor provecho para asegurar los resultados” (p. 177).

Mercader (2008) conceptualizó “es la base en el crecimiento de las rentas reales, sin un aumento de esta, repercute a la limitación de la producción, pues tiene relación entre la cantidad de recursos aportados y la cantidad de bienes o servicios producidos; la productividad de trabajo posee relación de lo producido y la cantidad de horas.

Heizer y Render (2008), refirió “La productividad requiere de la eficacia para realizar el proceso transformacional de bienes y servicios, la cual se visualizará en la eficiencia dentro del proceso productivo demostrando un buen rendimiento, con el menor uso adecuado de recursos y minimizando los desperdicios. (p. 16)

Definición Conceptual:

La investigadora planteo como definición conceptual de la productividad a la generación del trabajo es decir la efectividad de cada colaborador incluso evaluando las horas trabajadas mediante diversos indicadores. Si existe una eficiente coordinación con el personal se pueden lograr resultados favorables, la cual es una ventaja muy competitiva de una empresa.

Definición Operacional:

El instrumento de investigación fue el cuestionario que consta 9 Ítems para medir las siguientes dimensiones de la Variable de Productividad. Como son: Desarrollo Eficiente, Coordinación y Resultados.

Definiciones Dimensiones:

Dimensión N° 1: Desarrollo Eficiente.

Garzón (2005), sostuvo “el desarrollo eficiente es el resultado beneficioso obtenido a través de distintos procesos en cual se ve comprometido la organización, debidamente ejercida por

el nivel gerencial, de tal manera que la eficacia y eficiencia aumente en la organización a través de planes bien coordinados y planteadas en los diversos procesos organizacionales” (p.30).

Indicador: Eficacia:

Robbins y Coulter (2005), define “es la forma de realizar las cosas correctas y completar las actividades de trabajo para alcanzar los objetivos de la organización, es decir lograr resultados significativos en favor de la empresa” (p.8).

Con una gestión eficaz la organización logrará importantes resultados operativos, pues es clave importante para que una empresa llegue a ser líder.

Indicador: Eficiencia

Robbins y Coulter (2005), refiere “es la capacidad de generar altos índices de ganancia siempre y cuando utilicemos la más mínima inversión para lo cual se debe de definir bien como hacer bien las cosas” (p.7).

Dimensión N° 2: Coordinación.

Much (2010) manifestó “la coordinación es la sincronización de las labores y esfuerzos individuales y de grupo efectuadas, manteniendo las funciones y resultados desarrollados sin tener la necesidad de duplicar distintas labores, con la finalidad de lograr los propósitos y objetivos de la organización” (p.65).

Indicador: Comunicación.

Koontz y Weihrich (2012), indica “la comunicación consiste en realizar la emisión y recepción de una información la cual es de esencial interés para efectuar el funcionamiento de la interrelación entre dos o más personas” (p.457).

Indicador: Trabajo en Equipo.

Ander y Aguilar (2001), indica “se ve efectuada entre un grupo de personas con diversos conocimientos y habilidades que cada individuo posee, de tal manera que se ven en la realización de juntar ideas y realizar la conclusión de cierto tema de interés.” (p.13).

Dimensión N° 3: Resultados

Izaguirre (2014) refiere “son aquellas recompensas recibidas al culminar de un trabajo, asimismo, está vinculado con el trato y los conocimientos de los trabajadores y la amplitud de la empresa y de sus colaboradores para infundir confianza y credibilidad; está relacionado con la interacción del trabajador hacia el cliente, quien está delegado de establecer credibilidad, y lealtad ante los usuarios” (p.35).

Indicador: Logro de Objetivos.

Veliz (2016), menciona “considera que lograr los objetivos organizacionales permite realizar y alcanzar las tareas planteadas, optimizar el uso de los tiempo en los procesos de ejecución, determinar cuáles serán los recursos y técnicas requeridos para cumplirlos; asimismo evaluar los logros alcanzados para disminuir o evitar los errores que se puedan presentar, con la finalidad de cumplir con las metas asignadas de acuerdo a la misión y visión de la organización” (p.37).

Indicador: Productividad.

Robbins y Coulter (2005), menciona “la ´productividad es desempeñar un rol establecido con la efectividad requerida incluyendo la utilización de insumos para concluir con la producción”(p.465).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	TÉCNICAS DE INSTRUMENTO
Gestión Administrativa	Chiavenato (2002). Refiere que es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y de utilizar todos los recursos organizacionales que se han definido.(p.8)	La gestión administrativa fue evaluada en relación a la planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Misión y Visión empresarial	1-2	Ordinal Tipo Likert: Muy en desacuerdo(1) En Desacuerdo(2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo(4) Muy de acuerdo(5)	La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo Likert
				Objetivos	3-4		
			Organización	Estructura Organizacional	5		
				Asignación de funciones	6-7		
			Dirección	Motivación	8		
				Liderazgo del equipo	9		
			Control	Comparar resultados	10		
				Sugerir acciones correctivas	11		
			Desarrollo Eficiente	Eficacia	12		
				Eficiencia	13		
Productividad	López (2013). Nos menciona que “Las organizaciones pueden lograr un desarrollo eficiente cuando su administración posee una buena coordinación, hay un inventariado de conocimientos y se obtiene el mejor provecho para asegurar los resultados” (p. 177).	La productividad fue evaluada utilizando las dimensiones: desarrollo eficiente, coordinación y resultados.	Coordinación	Comunicación	14	Ordinal Tipo Likert: Muy en desacuerdo(1) En Desacuerdo(2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo(4) Muy de acuerdo(5)	
				Trabajo en equipo	15-16		
				Logro de objetivos	17-18		
			Resultados	Productividad de los trabajadores	19-20		

Fuente: elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La empresa Cerámicos San Juan S.A.C., cuenta con 40 colaboradores que se relacionan directamente con la investigación.

Carrasco (2005), refirió “la población es la agrupación de todo los componentes (unidades de análisis) que comprenden una dimensión determinada donde se extiende el trabajo de investigación” (p.236).

2.3.2 Muestra

El método fue censal, pues la población es pequeña, así como mencionó Hernández (2009) la muestra es “un subconjunto de la población. Para que se puedan generalizar los resultados obtenidos, dicha muestra ha de ser representativa de la población” (p.55).

La población está conformada por 40 obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C.

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica e Instrumento de Recolección de datos

La técnica que se efectuó para la recolección de datos fue la encuesta, esta se realizó mediante un cuestionario de 20 preguntas que fueron aplicadas a 40 obreros de la empresa Cerámicos San Juan S.A.C.; valió para recolectar reportes de estudio.

Carrasco (2005) define “la encuesta es una técnica de investigación que se utiliza para averiguar, indagar y recolectar datos a través de preguntas formuladas directa o indirectamente a la población que conforman la unidad de análisis del estudio investigativo” (p.314).

El instrumento de recaudación de información fue el cuestionario.

Según Carrasco (2005), indica “el cuestionario es un instrumento de investigación de gran beneficio para la búsqueda científica, permitiendo obtener una respuesta directa a través de hojas con preguntas que se le da a cada uno de ellas, las preguntas son previamente preparadas con anticipación y cautela” (p.318).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), menciona “los instrumentos de medición, son una relación de procedimientos que el investigador se encuentra en la necesidad como medio para realizar las indagaciones efectuadas sobre las variables que han sido consideradas”. (p.200).

2.4.2 Validez y confiabilidad

Carrasco (2005), menciona “la validez busca medir con objetividad, precisión, autenticidad y veracidad aquello que se pretende medir de la variable o variables en estudio para extraer información de los resultados, que previamente deseamos conocer” (p.336).

La herramienta pasó por una evaluación y se aplicó de la Universidad Cesar Vallejo, el juicio de expertos de la Escuela de Administración, se menciona a continuación)

Tabla 2: *Lista de expertos para la validez*

Grado	Apellidos y Nombres	Resultados
Dra.	Santos Jiménez Ofelia	Aplicable
Dr.	Costilla Castillo Pedro	Aplicable
Mg.	Rosales Domínguez Edith	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Limón (2006), indico “la confiabilidad de la encuesta aplicada se encuentra asociada con el cuestionario y depende de la aplicación realizada al mismo sujeto, se logra el mismo producto sin necesidad del análisis en que se dé.”(p.65).

La confiabilidad del instrumento se estableció usando el Alfa de Cronbach, mediante el resultado adquirido de la encuesta, que es realizado a 40 obreros de la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C., la cual se obtuvo con la subsiguiente información).

Tabla 3: *Coefficientes de Alfa De Crombach*

Coefficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Bajo o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Alta
0.80 a 1.00	Muy alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 439)

Tabla 4: Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	40	100,0
Casos	Excluidos	0	0,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	20

Fuente: elaboración propia

Interpretación

Como se observa en la tabla 4, demuestra los resultados obtenidos a través del SPSS 24, el estadístico de fiabilidad indica que es confiable para las variables gestión administrativa y productividad por que se obtuvo un valor en el Alfa de Crombach de 0.709, es decir el grado de fiabilidad del instrumento es considerada como alta de acuerdo a los criterios, validando el uso para la recolección de datos.

2.5 Método de análisis de datos

En el trabajo de estudio, se utilizó el método estadístico descriptivo e inferencial. De igual forma se utilizó como instrumento de sustentación el programa estadístico SPSS 24.

Para ejecutar la validación de las hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

La estadística descriptiva utilizada en la presente investigación permitió la recopilación, obtención y clasificación de datos con la finalidad de describir las características de este mediante la observación. Los resultados se mostraron a través de la construcción de tablas y gráfico de barras, pruebas de normalidad, correlación, medidas de dispersión.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el análisis descriptivo es el estudio que busca especificar las propiedades más importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que es sometido al análisis. (p.44).

La estadística inferencial del presente trabajo aplica procedimientos, métodos que por medio de la utilización de análisis de las propiedades de la población, teniendo como fin: resumir, obtener información del análisis de la muestra, generar inferencias, predicciones y conclusiones realizando posibles deducciones sobre la totalidad de la muestra o población.

Según Vaivasuata (2015) La estadística inferencial necesita hacer uso de modelos de probabilidades que le permitan dar conclusiones sobre una población grande basándose únicamente en lo que una parte en ella le indica

2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación no se realizara ningún cambio en los resultados ya que se está afirmando la credibilidad de lo realizado. Por lo tanto, se emite una opinión favorable sobre la propiedad intelectual integrando las convicciones políticas y el derecho a la privacidad. Se evitara presentar la identidad de las personas que fueron parte de este estudio académico. Asimismo esta presente investigación está basada en los siguientes valores que son los pilares éticos: veracidad, honestidad, compromiso, responsabilidad y el respeto hacia los demás.

III Resultados

3.1 Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 5

Frecuencia de la variable Gestión Administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5,0%	5,0%	5,0%
Válidos En desacuerdo	18	45,0%	45,0%	50,0%
Totalmente de acuerdo	20	50,0%	50,0%	100,0%
Total	40	100,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del total de 40 personas encuestadas, según los resultados mostrados en la Tabla 5 y Figura 1, se observa que los obreros de Cerámicos San Juan S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2018, respondieron a las preguntas de la variable “Gestión Administrativa”, de la siguiente manera: el 5% totalmente en desacuerdo, el 45% en desacuerdo y el 50% totalmente de acuerdo.

Figura 1

Gestión Administrativa



Tabla 6

Frecuencia de la dimensión planeación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	17,5%	17,5%	17,5%
Válidos En desacuerdo	13	32,5%	32,5%	50,0%
De acuerdo	1	2,5%	2,5%	52,5%
Totalmente de acuerdo	19	47,5%	47,5%	100,0%
Total	40	100,0%	100,0%	

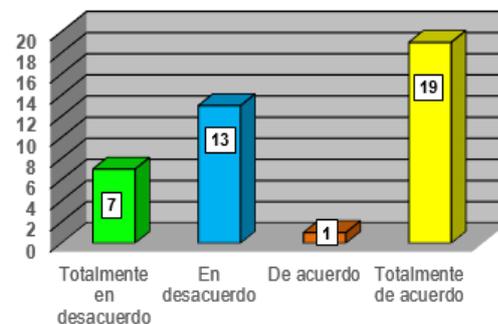
Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Del total de 40 personas encuestadas, según los resultados mostrados en la Tabla 6 y Figura 2, se observa que los obreros de Cerámicos San Juan S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Planeación”, de la siguiente manera: el 2,5% de acuerdo, el 17,5% totalmente en desacuerdo, el 32,5% en desacuerdo y el 47,5% totalmente de acuerdo.

Figura 2

Planeación



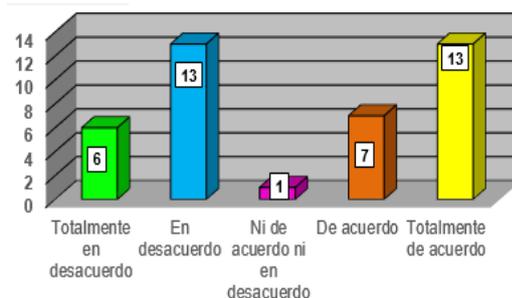
Fuente: Elaboración propia

Tabla 7*Frecuencia de la dimensión Organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	15,0%	15,0%	15,0%
En desacuerdo	13	32,5%	32,5%	47,5%
Válidos Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5%	2,5%	50,0%
De acuerdo	7	17,5%	17,5%	67,5%
Totalmente de acuerdo	13	32,5%	32,5%	100,0%
Total	40	100,0%	100,0%	

*Fuente: Elaboración propia***Interpretación**

Del total de 40 personas encuestadas, según los resultados mostrados en la Tabla 7 y Figura 3, se observa que los Obreros de Cerámicos San Juan S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Organización”, de la siguiente manera: el 2,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 15% totalmente en desacuerdo, el 17,5% de acuerdo, el 32,5% en desacuerdo y el 32,5% totalmente de acuerdo.

Figura 3*Organización**Fuente: Elaboración propia***Tabla 8***Frecuencia de la dimensión Dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	17,5%	17,5%	17,5%
En desacuerdo	12	30,0%	30,0%	47,5%
Válidos Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5%	2,5%	50,0%
De acuerdo	4	10,0%	10,0%	60,0%
Totalmente de acuerdo	16	40,0%	40,0%	100,0%
Total	40	100,0%	100,0%	

*Fuente: Elaboración propia***Interpretación**

Del total de 40 personas encuestadas Según los resultados mostrados en la Tabla 8 y Figura 4, se observa que los obreros de Cerámicos San Juan S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Dirección”, de la siguiente manera: el 2,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 10% de acuerdo, el 17,5% totalmente en desacuerdo, el 30% en desacuerdo y el 40% totalmente de acuerdo.

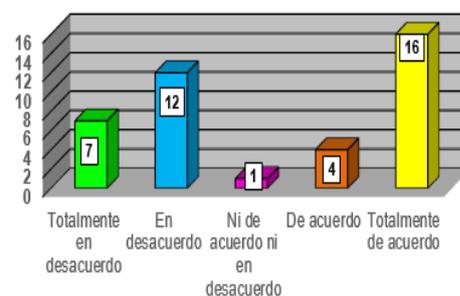
Figura 4*Dirección*

Tabla 9*Frecuencia de la variable Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,5%	2,5%	2,5%
En desacuerdo	16	40,0%	40,0%	42,5%
Válidos Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,5%	7,5%	50,0%
Totalmente de acuerdo	20	50,0%	50,0%	100,0%
Total	40	100,0%	100,0%	

*Fuente: Elaboración propia***Interpretación**

Del total de 40 personas encuestadas, según los resultados mostrados en la Tabla 9 y Figura 5, se observa que los obreros de Cerámicos San Juan S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2018, respondieron a las preguntas de la variable “Productividad”, de la siguiente manera: el 2,5% Totalmente en desacuerdo, el 7,5% Ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% en desacuerdo y el 50% totalmente de acuerdo.

Tabla 10*Frecuencia de la dimensión Desarrollo Eficiente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2,5%	2,5%	2,5%
En desacuerdo	15	37,5%	37,5%	40,0%
Válidos Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,5%	7,5%	47,5%
De acuerdo	1	2,5%	2,5%	50,0%
Totalmente de acuerdo	20	50,0%	50,0%	100,0%
Total	40	100,0%	100,0%	

*Fuente: Elaboración propia***Interpretación**

Del total de 40 personas encuestadas, según los resultados en la Tabla 10 y Figura 6, se observa que los obreros de Cerámicos San Juan S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Desarrollo Eficiente”, de la siguiente manera: el 2,5% totalmente en desacuerdo, el 2,5% de acuerdo, el 7,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 37,5% en desacuerdo y el 50% totalmente de acuerdo.

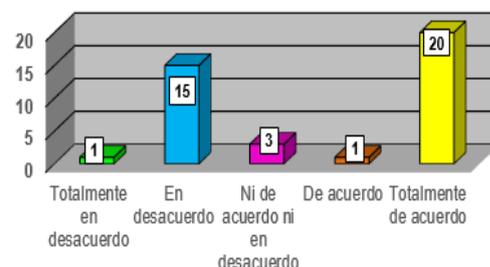
Figura 5*Productividad**Fuente: Elaboración propia***Figura 6***Desarrollo Eficiente**Fuente: Elaboración propia*

Tabla 11*Frecuencia de la dimensión Coordinación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	12,5%	12,5%	12,5%
En desacuerdo	10	25,0%	25,0%	37,5%
Válidos Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,5%	7,5%	45,0%
De acuerdo	2	5,0%	5,0%	50,0%
Totalmente de acuerdo	20	50,0%	50,0%	100,0%
Total	40	100,0%	100,0%	

*Fuente: Elaboración propia***Interpretación**

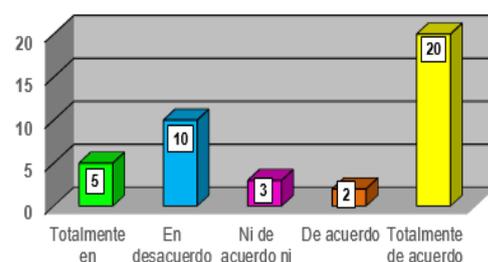
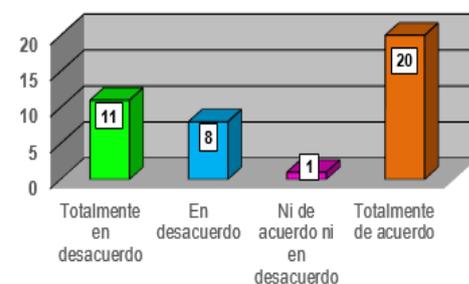
Del total de 40 personas encuestadas, según los resultados mostrados en la Tabla 11 y Figura 7, se observa que los obreros de Cerámicos San Juan S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Coordinación”, de la siguiente manera: el 5% de acuerdo, el 7,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 12,5% totalmente en desacuerdo, el 25% en desacuerdo y el 50% totalmente de acuerdo.

Tabla 12*Frecuencia de la dimensión Resultados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	27,5%	27,5%	27,5%
En desacuerdo	8	20,0%	20,0%	47,5%
Válidos Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5%	2,5%	50,0%
Totalmente de acuerdo	20	50,0%	50,0%	100,0%
Total	40	100,0%	100,0%	

*Fuente: Elaboración propia***Interpretación**

Del total de 40 personas encuestadas, según los resultados mostrados en la Tabla 12 y Figura 8, se observa que los obreros de Cerámicos San Juan S.A.C. del distrito de Carabayllo, año 2018, respondieron a las preguntas de la dimensión “Resultados”, de la siguiente manera: el 2,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, el 27,5% totalmente en desacuerdo y el 50% totalmente de acuerdo.

Figura 7*Coordinación**Fuente: Elaboración propia***Figura 8***Resultados**Fuente: Elaboración propia*

3.2 Prueba de Normalidad

Para delimitar el tipo de estadístico (paramétrico o no paramétrico) a utilizar se desarrolló la prueba de normalidad.

Hipótesis de normalidad:

H0: La distribución de la muestra **sigue una distribución normal**

HI: La distribución de la muestra **no sigue una distribución normal.**

Significación:

a. Sig. I = 0.05 o 5%

b. Nivel de aceptación= 95%

Regla de decisión:

Sig. E < Sig. I (0.05) entonces se rechaza Ho.

Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho

Regla de decisión:

Tamaño de muestra $N \leq 50$ se aplicara el estadístico Shapiro-Wilk

Tamaño de muestra $N > 50$ se aplicara el estadístico Kolmogorov-Smirnov

Tabla 13

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión						
Administrativa	,262	40	,000	,760	40	,000
Productividad	,292	40	,000	,753	40	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación

Observando la Tabla 13 se decidió usar el estadístico **Shapiro-Wilk**, porque los sujetos a estudiar estuvieron conformada por 40 obreros. Así mismo la variable “Gestión Administrativa” y “Productividad” tienen un nivel de significancia encontrado menor que el nivel de significancia asumido para la presente investigación, es decir ($0.000 < 0.05$), entonces según la regla de decisión se rechaza la H0 y en consecuencia se acepta la HI, por lo tanto, el presente estudio, no tiene distribución normal.

3.3 Contrastación de hipótesis

Para esta investigación se aplicarán pruebas **no paramétricas**, mediante la Prueba de Rho de Spearman, debido a que se empleó como instrumento el cuestionario tipo Likert.

Según Hernández et al. (2014, p. 305), indica que el coeficiente de correlación de Spearman, “es una prueba estadística que se utiliza para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”, la cual se detalla a continuación:

Tabla 14

Rango de interpretación de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,70 a - 0,99	Correlación negativa muy fuerte
-0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,70 a 0,99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 305)

3.3.1 Prueba de hipótesis general

HG: Existe relación entre la gestión administrativa y productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

HO: La Gestión Administrativa no se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

HA: La Gestión Administrativa se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

Entonces con un nivel de:

Significancia $T=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la $Sig E < Sig T$ entonces se rechaza la H_0 .

Si la $Sig E > Sig T$ entonces se acepta la H_0 .

Tabla 15*Prueba de correlación de variables- hipótesis general*

		Gestión Administrativa	Productividad
Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,790**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	40	40
	Coefficiente de correlación	,790**	1,000
Productividad	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: *Elaboración propia*

Interpretación

En la Tabla 15 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig E=0,000 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H1), la cual es equivalente a la hipótesis general, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva muy fuerte de 0.790** (ver Tabla 13) y por lo tanto, la Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

3.3.2 Prueba de hipótesis específica 1

HE1: Existe relación entre la planeación y la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

HO: La planeación no se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

HA: La planeación se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan., Carabayllo, 2018.

Entonces con un nivel de:

Significancia T=0,05

Nivel de aceptación=95%

Z=1,96

Si la Sig E < Sig T entonces se rechaza la Ho.

Si la Sig E > Sig T entonces se acepta la Ho.

Tabla 16

Correlación de la planeación

Variables- hipótesis específica 1

		La Planeación	Productividad
La Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	40	40
	Coefficiente de correlación	,775**	1,000
Productividad	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 15 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia Sig E=0,000 menor al valor de Sig T= 0,05 (Sig E< Sig T) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (Ho) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H1), la cual es equivalente a la hipótesis específica 1, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva muy fuerte de 0.775** (ver Tabla 13) y por lo tanto, la planeación se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

3.3.3 Prueba de hipótesis específica 2

HE2: Existe relación entre la organización y la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

HO: La organización no se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

HA: La organización se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

Entonces con un nivel de:

Significancia $T=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la $Sig E < Sig T$ entonces se rechaza la H_0 .

Si la $Sig E > Sig T$ entonces se acepta la H_0 .

Tabla 17

Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 2

		Organización	Productividad
Rho de Spearman	Organización		
	Coeficiente de correlación	1,000	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Productividad	Productividad		
	Coeficiente de correlación	,821**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 16 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia $Sig E=0,000$ menor al valor de $Sig T= 0,05$ ($Sig E < Sig T$) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (H_0) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H_1), la cual es equivalente a la hipótesis específica 2, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva muy fuerte de 0.821** (ver Tabla 13) y por lo tanto, la Organización se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

3.3.4 Prueba de hipótesis específica 3

HE3: Existe relación entre la dirección y la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.

HO: La dirección no se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

HA: La dirección se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan, S.A.C., Carabayllo, 2018.

Entonces con un nivel de:

Significancia $T=0,05$

Nivel de aceptación=95%

$Z=1,96$

Si la $Sig E < Sig T$ entonces se rechaza la H_0 .

Si la $Sig E > Sig T$ entonces se acepta la H_0 .

Tabla 18

Prueba de correlación de variables- hipótesis específica 3

			La dirección	Productividad
Rho de Spearman	La dirección	Coefficiente de Sig. (bilateral)	1,000	,731**
		N	40	40
	Productividad	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 17 se muestra los resultados obtenidos de la Prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia $Sig E=0,000$ menor al valor de $Sig T= 0,05$ ($Sig E < Sig T$) y teniendo en cuenta la regla de decisión, rechazamos la Hipótesis nula (H_0) e inmediatamente aceptamos la Hipótesis alterna (H_1), la cual es equivalente a la hipótesis específica 3, es entonces que se concluye que las variables del presente estudio, tienen una correlación positiva muy fuerte de 0.821** (ver Tabla 13) y por lo tanto, la dirección se relaciona con la productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C., Carabayllo, 2018.

IV DISCUSION

DISCUSION POR OBJETIVOS

Como objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Productividad de los Obreros en Cerámicos San Juan para el año 2018, como objetivo específico 1 es determinar la relación entre la Planeación y la Productividad de los Obreros en la Empresa, como objetivo específico 2 es determinar la relación entre la Organización y la Productividad de los Obreros en la Empresa; y como objetivo específico 3 es determinar la relación entre la Dirección y la Productividad de los Obreros en la Empresa; para ello se utiliza la prueba de Rho de Spearman a un 95 % de confianza y se logra como resultado un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$), lo cual se tiene un coeficiente de correlación de 0.790 y se muestra en el cuadro N°14 por lo que podemos decir que ambas variables están correlacionadas.

Este resultado guarda relación con lo obtenido en su investigación de Maza (2018) “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018”, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre ambas variables, con una correlación de Spearman de 0.953 mostrando una alta correlación; por lo cual la empresa debe implementar nuevas herramientas de gestión administrativa que refuercen en los procesos de planeación, organización, dirección y control, los cuales son procesos gerenciales esenciales para lograr y alcanzar el desarrollo de la organización, permitiendo esto, una estrecha relación con la satisfacción laboral de los colaboradores. Sin embargo, Maza (2018), concluyó que, para lograr un mejor desarrollo en la entidad se debe realizar un esfuerzo coordinado, desempeñándose adecuadamente cada uno en sus respectivas funciones, y sostiene que depende del reconocimiento y motivación se pueda mejorar los resultados.

DISCUSION POR HIPÓTESIS

La hipótesis general de la investigación es si la Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad de los Obreros en Cerámicos San Juan para el año 2018, como hipótesis específica 1 la Planeación se relaciona con la Productividad de los Obreros en la Empresa; como hipótesis específica 2 es la Organización se relaciona con la Productividad de los Obreros en la Empresa; y como hipótesis específica 3 es la Dirección tiene relación con la Productividad de los Obreros en la Empresa; lo cual se usa la prueba de Rho de Spearman con un valor inferior al nivel de significancia ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$), 95 % de confianza, con un coeficiente de correlación de 0.790 que se muestra en el cuadro N°14, por lo que

podemos decir que ambas variables presentan una correlación positiva notable; planteando nuevas reformas en la gestión administrativa, y mejorando la productividad de los obreros para lograr los propósitos y fines planteados.

Es coherente el resultado de la investigación propuesta por Facho (2017), “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”, sostiene que la gestión administrativa aplicada en la empresa es deficiente y carece de buenos resultados, de tal manera que busca realizar acciones correctivas que repercuta en la productividad y competitividad de la misma, es por ello el uso de la retroalimentación y capacitación al personal, de manera que, ellos se sientan identificados y comprometidos con los objetivos planteados por la empresa y a la vez motivados para brindar una óptima calidad de servicios a la comunidad, ambas conclusiones sostienen el uso de reformas y cambios positivos para lograr los propósitos de la organización. Los supuestos planteados se confirman de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, puesto que son correctos y útiles para la indagación.

DISCUSION POR METODOLOGÍAS

La investigación aplica el método hipotético - deductivo, tipo aplicada, nivel descriptiva-correlacional, diseño no experimental –transversal, pues son similares a los métodos empleados por Facho (2017), en su tesis “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”, nivel descriptivo correlacional, es de diseño no experimental y transversal. Ambas indagaciones utilizan los mismos métodos sin embargo difiere Facho (2017), en la aplicación del método tipo básico, porque examina otras teorías científicas relacionadas a la planeación del problema, de manera que aporta a profundizar más información sobre las relaciones sociales que se producen en la sociedad. Las metodologías aplicadas en esta investigación permitieron mostrar la validez y confiabilidad de la investigación.

DISCUSION POR TEORÍAS

La investigación tiene como variable X: gestión administrativa y variable Y: productividad; para el resultado se usó distintos autores de las cuales se resaltan en las siguientes teorías:

La investigación acepta la teoría de (Robbins y Coulter, 2005 p), “la gestión administrativa”, se basa en coordinar las funciones de trabajo dentro de la organización, por ende es una herramienta fundamental para llevar el control y conseguir de manera eficiente y eficaz los propósitos y metas de la organización. La administración se encarga del planeamiento,

organización, coordinación y control, su buen funcionamiento y realización conlleva a que todo el personal se sienta identificado y motivado para el cumplimiento de sus funciones, es importante realizar un buen seguimiento del desempeño laboral y que periódicamente evalúen el cumplimiento de metas trazadas para mejorar la productividad.

Los resultados de la investigación guarda coherencia pues reconoce que la teoría propuesta por Much (2010), la productividad, posee la capacidad de lograr las metas y objetivos de la organización logrando obtener altos resultados pero usando mínimos esfuerzos o recursos ya sea humano, físico o financiero, también se puede decir que hay una relación entre la cantidad de insumos usadas para la producción de un bien con los resultados generados. La productividad es un complemento fundamental para la organización, permite que los colaboradores puedan desarrollar sus potenciales en sus áreas designadas, y obtener a cambio mejores resultados en brindar un bien o servicio de calidad, de tal forma que ambos se puedan beneficiar. Por lo tanto, se puede decir que para lograr una buena productividad deben de realizar un mejor control y seguimiento de tareas que se le asigna a cada colaborador, tratar de trabajar en equipo y fomentar la comunicación y coordinación, de modo que se logre los propósitos y fines. Es por ello que se comprueba que la productividad tiene relación con la gestión administrativa.

Los resultados de la investigación guardan similitud con lo propuesto por Much (2010), quien recalca que la gestión administrativa tiene relación con la productividad, las mismas que ayudaron a entender y explicar el problema, generando reflexión.

V CONCLUSIONES

Se ha determinado que La Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad de los obreros en la empresa Cerámicos San Juan S.A.C., porque a través de la productividad se pueden lograr los propósitos y fines de la organización.

Se ha determinado que la Planeación se relaciona con la Productividad de los Obreros porque considera que la planeación repercute en el logro y cumplimiento de la misión y visión de la empresa, así como tomar decisiones importantes ante las incidencias que puedan surgir en la organización.

Se ha determinado que la organización se relaciona con la Productividad de los Obreros porque toda empresa busca a través de los procesos, métodos y procedimientos la simplificación y optimización de trabajo; solo de forma organizada y bien constituida se puede lograr los planes y objetivos planteados.

Se ha determinado que la Dirección se relaciona con la Productividad de los Obreros porque para ejecutar los planes de la organización se requiere el trabajo en equipo con los obreros los cuales deben de ser motivados, capacitados, incentivados y monitoreados.

VI RECOMENDACIONES

Se recomienda mejorar el uso de las herramientas de gestión empresarial para obtener una adecuada productividad de los obreros que incluyan el desempeño, compromiso, esfuerzo para lograr los propósitos y fines

Se recomienda definir bien la planeación, que permita dar a conocer la misión, visión y objetivos de la empresa a los trabajadores de manera que puedan cumplir de manera eficaz y eficiente.

Se recomienda mejorar la organización en la empresa, realizar capacitaciones y retroalimentación acerca de las funciones de los obreros, de manera que puedan mejorar la productividad y lograr los fines planteados.

Se recomienda llevar un buen manejo en la dirección, teniendo en cuenta aquellos factores que están repercutiendo negativamente a la productividad, se debe de motivar e incentivar al personal cada vez que se logre un objetivo, de tal forma que puedan sentirse comprometidos e identificados con la empresa

BIBLIOGRAFIA

- Aguera, R. (2004). Liderazgo y compromiso social. México: Fomento.
- Alfaro Salazar, R. (2012). Satisfacción laboral y sus relaciones con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima.
- Anaya, J. (2007). Logística Integral: La gestión operativa de la empresa. (3era ed.). Madrid: Esic.
- Ander, E., & Aguilar, M. (2001). El trabajo en equipo. México: Progreso S.A.
- Anzola, S. (2002). Administración de pequeñas empresas. México: Mc Graw Hill.
- Armon, I. (1978). Organización y administración de la investigación agrícola (2da ed.). Costa Rica: Lica.
- Bagnara, M. (2010). Propuesta de rediseño y/o adecuación de los procesos administrativos de las líneas de apoyo de Innova Chile, críticas para la dirección regional de CORFO Los Lagos. Chile.
- Banda, J., & Silva, V. (2016). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa Omega Constructor's Building Co. S.A.C. de la ciudad de Tarapoto en el año 2014. (Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de San Martín-T. Perú).
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702606454>
- Chiavenato, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Con relación con la productividad laboral de la empresa Omega Constructor Building S.A.C de la ciudad de Tarapoto. Tarapoto.
- Campos, S., & Loza, P. (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo". Ibarra: San Marcos.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar proyecto de investigación. Perú: San Marcos.
- Cegarra, J. (2004). Método de la investigación científica y tecnológica. Madrid: Madrid Ediciones. Colombia: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración . México: Mc Graw Hill.
- Facho, J. (2017). Gestion administrativa y productividad en los trabajadores de la Subgerencia de operaciones de fiscalizacion, Municipalidad de Lima. (Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú)
- Fernández. (10 de Noviembre de 2013). Club Universitario. Obtenido de www.editorial-club-universitario.es/pdf/3881.pdf
- Finch, J., & Freeman, E. (1996). Administración. México: Pearson.
- Flores, S. (2015). Proceso administrativo y gestión empresarial en Coproabras, Jinotega. Managua, Nicaragua.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción Laboral y su influencia en la Productividad, estudio realizado en una institución de educación superior en la ciudad de Quetzaltenango (Tesis de Licenciada en Psicólogo Industrial/Organizacional, Universidad Rafael Landívar).
- Gutierrez , H. (2010). Calidad total y productividad (3era ed.). México: Mc Graw Hill.
- Guzmán, O. (2014). Diseño de un sistema de gestión administrativo y financiera para las operadoras que proporcionan el servicio de transporte comercial tipo taxi convencional de la ciudad de Cuenca. Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación científica. México: Mc Graw Hill
- Hurtado, D. (2008). Principio de administración. Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Heizer, J. y Render, B. (2008). Dirección de la producción y de operaciones: Decisiones estratégicas. Madrid: Pearson Preintice Hall
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). Administración una perspectiva global. (14ava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Limón, L. (2006). Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico. México: Formación Grafica S.A.
- López, H. (2013). Productividad. Lima.

- Lozano, J. (2007). Teoría e investigación de la comunicación de masas. (2da ed.). México: Pearson.
- Maza, L. (2018). Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina de administración del SENACE. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Perú).
- Much, L. (2010). Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. (2da ed.). Pearson.
- Navarro, E. (2013). Análisis de los factores motivacionales que afectan la productividad en una constructora de Quito. (Tesis para optar el Título de Psicólogo Organizacional en la Universidad de las Américas, Ecuador).
- Nunes, P. (2006). Administración Moderna. Colombia: Mc Graw Hill.
- Paredes, M., & Reategui, N. (2017). Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. Pucallpa.
- Quichca, G. (2012). Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo I.S.P La Pontificia. Ayacucho. (Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad Mayor de San Marcos)
- Reyes, A. (2005). Administración por objetivos. México: Limusa S.A.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración (8va ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración (10ma ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, E. (2005). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall.
- Roldan, V. (2018). Gestión administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Tottus Perú S.A. Independencia. (Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo)
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos.
- Venegas, M. (2001). Productividad total. México: Ediciones Castillo S.A.

- Veintimilla, E. (2014). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que labora en la empresa Agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje. (Tesis para optar el grado de Licenciada en Secretariado Ejecutivo Computarizado en la Universidad Técnica de Machala en Ecuador).
- Yuni, J., & Urbano, C. (2006). Tecnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación. (2da ed.). Cordova, Colombia: Bruja.
- Zambrano, A. (2006). Planificación estratégica, presupuesto y control de la gestión pública. Venezuela: Texto S.A

Anexo 1: Matriz de consistencia

“La Gestión Administrativa y Productividad de los Obreros en Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo-2018”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿De qué manera se relaciona la Gestión Administrativa y Productividad de los obreros en la empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018??	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018	La gestión administrativa se relaciona con la productividad en los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018	Gestión Administrativa	Aplicada - Básica
			DIMENSIONES	ENFOQUE
			- Planeación	Cuantitativo
			- Organización	NIVEL DE INVESTIGACIÓN
			- Dirección	Descriptivo.
			- Control	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
		HIPOTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE 2	Diseño no experimental de corte transversal.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Existe relación significativa entre la Planeación y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.	Productividad	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación entre la Planeación y la Productividad en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018?	Determinar la relación que existe entre la Planeación y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.	Existe relación significativa entre la Organización y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.	DIMENSIONES	La población está conformada por 40 obreros de la empresa Cerámicos San Juan S.A.C 2018.
¿Cuál es la relación entre la Organización y la Productividad en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018?	Determinar la relación que existe entre la Organización y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.	Existe relación significativa entre a Dirección y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.	- Desarrollo eficiente	TÉCNICA
¿Cuál es la relación entre la Dirección y la Productividad en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018?	Determinar la relación que existe entre la Dirección y la Productividad de los Obreros en la Empresa Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo, 2018.		- Coordinación	Encuesta con escala tipo Likert
			- Resultados	INSTRUMENTOS
				Cuestionario de 20 ítems.

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: CUESTIONARIO

A. INTRODUCCION:

Estimado(a). Dicho cuestionario se trata de un proyecto de investigación que tiene por finalidad obtener información, sobre la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los obreros de la empresa Cerámicos San Juan S.A.C 2018.

B. INDICACIONES:

- Lea atentamente cada ítem. Cada uno cuenta con cinco posibles respuestas. Contestar las preguntas marcando con un aspa "X".

1: Muy en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Muy de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	1) ¿Considera usted, que la organización es responsable en dirigirse al cumplimiento de su misión?					
2	2) ¿Considera usted, que la organización es efectiva en cumplir con su visión?					
3	3) ¿Considera usted, buena la manera en que se dan a conocer los objetivos de la empresa?					
4	4) ¿Cree usted, que la empresa cuenta con estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos?					
5	5) ¿Considera usted, que hay una buena distribución de tareas de acuerdo a la experiencia y especialización en el área donde labora?					
6	6) ¿Considera usted, que hay una buena estructura organizacional dentro de la organización donde labora?					
7	7) ¿Considera usted, que en la empresa existe un perfil bien definido para la asignación de funciones?					
8	8) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa por escoger personal calificado para asignarle una función específica?					
9	9) ¿Considera usted, que el apoyo de sus compañeros de trabajo en el área donde labora es motivacional?					
10	10) ¿Considera usted, que la empresa motiva al personal cuando logran algunos objetivos planteados?					
11	11) ¿Considera usted, que el liderazgo dentro de su centro de trabajo es positivo?					
12	12) ¿Considera usted, que el líder tiene habilidad para guiarlo al cumplimiento de sus funciones?					
13	13) ¿Considera usted, que la empresa usa de manera adecuada métodos de supervisión y control para comparar resultados obtenidos adecuadamente?					
14	14) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa en realizar un adecuado control de funciones para el logro de objetivos?					
15	15) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa en realizar acciones correctivas para mejorar las deficiencias presentadas en el área donde se desempeña?					
16	16) ¿Considera usted, que su labor es eficaz gracias a la amplitud del lugar donde desarrolla sus actividades?					
17	17) ¿Considera usted, que sus compañeros actúan con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
18	18) ¿Considera usted, que la empresa utiliza todos los recursos humanos y financieros de manera eficiente?					
19	19) ¿Considera usted, equitativa la distribución de los recursos para la realización de sus funciones?					
20	20) ¿Considera usted, que existe una buena comunicación interna en su centro de trabajo?					

Anexo: 3 VALIDACIONES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
Gestion Administrativa	Planeación	Misión y visión empresarial	1) ¿Considera usted, que la organización es responsable en dirigir el cumplimiento de su misión?	1) Muy en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Muy de acuerdo	/			
		Objetivos	2) ¿Considera usted, que la organización es efectiva en cumplir con su visión?		/			
	Organización	Objetivos	3) ¿Considera usted, buena la manera en que se dan a conocer los objetivos de la empresa?		/			
		Estructura organizacional	4) ¿Cree usted que la empresa cuenta con estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos?		/			
		Asignación de funciones en la empresa	5) ¿Considera usted, que hay una buena estructura organizacional dentro de la organización donde labora?		/			
	Dirección	Motivación	6) ¿Considera usted, que en la empresa existe un perfil bien definido para la asignación de funciones?		/			
			7) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa por escoger personal calificado para asignarle una función específica?		/			
	Control	Liderazgo del equipo	8) ¿Considera usted, que el apoyo de sus compañeros de trabajo en el área donde labora es motivacional?		/			
			9) ¿Considera usted, que el liderazgo dentro de su centro de trabajo es positivo?		/			
	Desarrollo eficiente	Eficiencia	10) ¿Considera usted, que la empresa usa de manera adecuada métodos de supervisión y control para comparar resultados obtenidos adecuadamente?		/			
			11) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa en realizar acciones correctivas para mejorar las deficiencias presentadas en el área donde se desempeña?		/			
	Productividad	coordinación	Eficacia		12) ¿Considera usted, que su labor es eficaz gracias a la amplitud del lugar donde desarrolla sus actividades?	/		
			Eficiencia		13) ¿Considera usted, que la empresa utiliza todos los recursos humanos y financieros de manera eficiente?	/		
		Resultados	Comunicación		14) ¿Considera usted, que existe una buena comunicación interna en su centro de trabajo?	/		
			Trabajo en equipo		15) ¿Considera usted, efectiva la coordinación que hay entre su equipo de trabajo?	/		
	Firma del experto		Logro de objetivos		16) ¿Considera usted, que existe un buen trabajo de equipo con sus compañeros?	/		
			Productividad de los trabajadores		17) ¿Considera usted, que logra sus objetivos laborales según disposición de la empresa?	/		
					18) ¿Considera usted, que logra sus objetivos laborales completamente?	/		
					19) ¿La empresa estimula a los trabajadores a ser productivos?	/		
					20) ¿Considera usted, que la empresa utiliza herramientas de mejora para la productividad de sus trabajadores?	/		
			Fecha: 22/09/2017					

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

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS

Título de la investigación: La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de los obreros en Cerámicos San Juan, Lomas de Carabayllo - 2017
 Apellidos y nombres del investigador: Gonzales Cusiquispe Cijadña Vanessa
 Apellidos y nombres del experto: Ry: Edilith Ceobana Rosales Dominguez

VARIABLES		INDICADORES		ITEM / PREGUNTA		ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINION DEL EXPERTO
		DIMENSIONES		ASPECTO POR EVALUAR					OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	Misión y Visión empresarial	1) ¿Considera usted, que la organización es responsable en dirigirse al cumplimiento de su misión?				<input checked="" type="checkbox"/>		
		Objetivos	2) ¿Considera usted, que la organización es efectiva en cumplir con su visión?				<input checked="" type="checkbox"/>		
Gestión Administrativa	Organización	Estructura organizacional	3) ¿Considera usted, buena la manera en que se dan a conocer los objetivos de la empresa?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			4) ¿Cree usted que la empresa cuenta con estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos?				<input checked="" type="checkbox"/>		
		Asignación de funciones en la empresa	5) ¿Considera usted, que hay una buena estructura organizacional dentro de la organización donde labora?				<input checked="" type="checkbox"/>		
		6) ¿Considera usted, que en la empresa existe un perfil bien definido para la asignación de funciones?				<input checked="" type="checkbox"/>			
Dirección	Control	Motivación	7) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa por escoger personal calificado para asignarle una función específica?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			8) ¿Considera usted, que el apoyo de sus compañeros de trabajo en el área donde labora es motivacional?				<input checked="" type="checkbox"/>		
Desarrollo eficiente	coordinación	Eficacia	9) ¿Considera usted, que el liderazgo dentro de su centro de trabajo es positivo?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			10) ¿Considera usted, que la empresa usa de manera adecuada métodos de supervisión y control para comparar resultados obtenidos adecuadamente?				<input checked="" type="checkbox"/>		
Productividad	Resultados	Logro de objetivos	11) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa en realizar acciones correctivas para mejorar las deficiencias presentadas en el área donde se desempeña?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			12) ¿Considera usted, que su labor es eficaz gracias a la amplitud del lugar donde desarrolla sus actividades?				<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			13) ¿Considera usted, que la empresa utiliza todos los recursos humanos y financieros de manera eficiente?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			14) ¿Considera usted, que existe una buena comunicación interna en su centro de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			15) ¿Considera usted, efectiva la coordinación que hay entre su equipo de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			16) ¿Considera usted, que existe un buen trabajo de equipo con sus compañeros?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			17) ¿Considera usted, que logra sus objetivos laborales según disposición de la empresa?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			18) ¿Considera usted, que logra sus objetivos laborales completamente?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			19) ¿La empresa estimula a los trabajadores a ser productivos?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			20) ¿Considera usted, que la empresa utiliza herramientas de mejora para la productividad de sus trabajadores?				<input checked="" type="checkbox"/>		
			Fecha <u>1-1-23</u> - <u>6-17</u>						

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de los obreros en Cerámicos San Juan, Lomas de Carabayllo - 2017		Apellidos y nombres del investigador: Gonzales Cusiquispe Claudia Vanessa		Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Pedro Cosulich</u>			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Gestión Administrativa	Planeación	Misión y Vision empresarial	1) ¿Considera usted, que la organización es responsable en dirigirse al cumplimiento de su misión?	<p>1) Muy en desacuerdo</p> <p>2) En desacuerdo</p> <p>3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4) De acuerdo</p> <p>5) Muy de acuerdo</p>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Objetivos	2) ¿Considera usted, que la organización es efectiva en cumplir con su visión?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Gestión Administrativa	Organización	Estructura organizacional	3) ¿Considera usted, buena la manera en que se dan a conocer los objetivos de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4) ¿Cree usted que la empresa cuenta con estrategias adecuadas para el cumplimiento de los objetivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5) ¿Considera usted, que hay una buena estructura organizacional dentro de la organización donde labora?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6) ¿Considera usted, que en la empresa existe un perfil bien definido para la asignación de funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Dirección	Control	Motivación	7) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa por escoger personal calificado para asignarle una función específica?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8) ¿Considera usted, que el apoyo de sus compañeros de trabajo en el área donde labora es motivacional?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9) ¿Considera usted, que el liderazgo dentro de su centro de trabajo es positivo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10) ¿Considera usted, que la empresa usa de manera adecuada métodos de supervisión y control para comparar resultados obtenidos adecuadamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Productividad	Desarrollo eficiente	Eficacia	11) ¿Considera usted, que la empresa se preocupa en realizar acciones correctivas para mejorar las deficiencias presentadas en el área donde se desempeña?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12) ¿Considera usted, que su labor es eficaz gracias a la amplitud del lugar donde desarrolla sus actividades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			13) ¿Considera usted, que la empresa utiliza todos los recursos humanos y financieros de manera eficiente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			14) ¿Considera usted, que existe una buena comunicación interna en su centro de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Resultados	coordinación	Trabajo en equipo	15) ¿Considera usted, efectiva la coordinación que hay entre su equipo de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16) ¿Considera usted, que existe un buen trabajo de equipo con sus compañeros?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			17) ¿Considera usted, que logra sus objetivos laborales según disposición de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18) ¿Considera usted, que logra sus objetivos laborales completamente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto		Productividad de los trabajadores	19) ¿La empresa estimula a los trabajadores a ser productivos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20) ¿Considera usted, que la empresa utiliza herramientas de mejora para la productividad de sus trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Fecha: <u>27/6/17</u>				

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



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, EDWIN ARCE ÁLVAREZ, docente de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (precisar filial o sede), revisor(a) de la tesis titulada

“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS EN CERÁMICOS SAN JUAN S.A.C, CARABAYLLO-2018”

Del (de la) estudiante CLAUDIA VANESSA GONZALES CUSIQUISPE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.



Lima 26 de Noviembre de 2018


Firma

Dr. ARCE ÁLVAREZ EDWIN

DNI: 23833025

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS EN CERÁMICOS SAN JUAN S.A.C, CARABAYLLO-2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

GONZALES CUSIQUISPE, CLAUDIA VANESSA

ASESOR:

D^r. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018



Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... 15 % >
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 7 % >
Fuente de Internet



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, CLAUDIA VANESSA GONZALES CUSIQUISPE, identificado con DNI N° 73314312, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN. De la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS EN CERÁMICOS SAN JUAN S.A.C, CARABAYLLO-2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Claudia

FIRMA

DNI: 73314312

FECHA: 26 de Noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
OBREROS EN CERÁMICOS SAN JUAN S.A.C, CARABAYLLO-2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

GONZALES CUSIQUISPE, CLAUDIA VANESSA

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE OPERACIONES

LIMA – PERÚ

2018

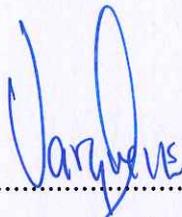


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
 CLAUDIA VANESSA GONZALES CUSIQUISPE cuyo título es:

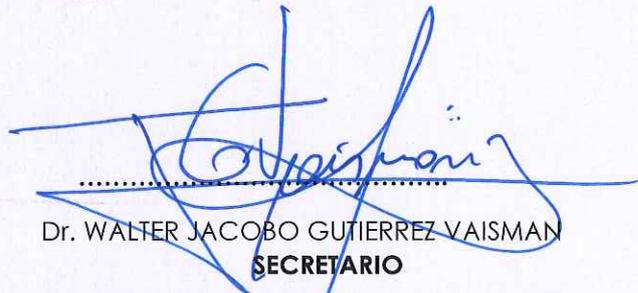
**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS EN
 CERÁMICOS SAN JUAN S.A.C, CARABAYLLO-2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (Número)..... Dieciséis (Letras).

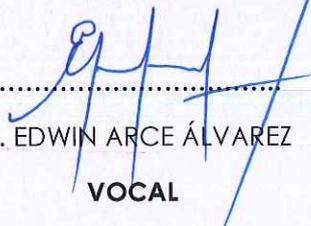
Lima 27 de noviembre de 2018



.....
 Dr. JUAN MANUEL VÁSQUEZ ESPINOZA
PRESIDENTE



.....
 Dr. WALTER JACOBO GUTIERREZ VAISMAN
SECRETARIO



.....
 Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA LA:

Sra. CLAUDIA VANESSA GONZALES CUSIQUISPE

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

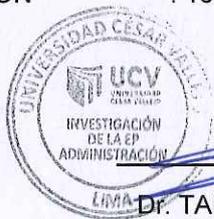
“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS OBREROS EN CERÁMICOS SAN JUAN S.A.C, CARABAYLLO- 2018”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

SUSTENTADO EN FECHA : 27/11/18

NOTA O MENCIÓN : 16 (DIECISEIS)




DR. TANTALEAN TAPIA IVÁN ORLANDO