



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La Gestión Administrativa y su relación en la Productividad de los trabajadores de la
Empresa Construcciones Civiles Tolif E.I.R.L Chepén 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS

Monsefú Caballero, Yaela (ORCID: 0000-0001-9803-8071)
Santa Maria Esqueche, Claudia Yamina (ORCID: 0000-0003-4477-5820)

ASESOR

Dr. Tapia Sánchez Carlos Danter (ORCID: 0000-0002-5278-093X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por brindarnos la oportunidad y la dicha de la vida, al ofrecernos los medios necesarios para continuar mi formación, para lograrlo ya que sin él no hubiera podido.

A nuestros padres por su constante apoyo, por su confianza y amor, por habernos forjado como la personas que somos actualmente, por mostrarnos el camino hacia la superación.

AGRADECIMIENTO

Agradecer infinitamente a Dios, por estar con nosotras en cada momento de nuestra vida, por iluminar nuestro camino y bendecirnos para llegar hasta donde hemos llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado; y por haber puesto en nuestro camino aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Un agradecimiento a nuestros asesores Dr. Carlos Danter Tapia Sanchez, Olenka Ytania Leon Balarezo y Carlos Cedrón Medina por su valiosa enseñanza, consejos y su amistad, quienes nos han orientado en todo momento en la realización de este proyecto, permitiéndonos culminar con gran éxito la presente investigación.

Son muchas personas que han formado parte de nuestra vida profesional a las que nos encantaría agradecerle su amistad, consejo, apoyo, ánimo y las alegrías en los momentos más difíciles de nuestra vida.

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) CLAUDIA YATINA SANTA MARIA ESQUECHE
cuyo título es: LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES
CIVILES TOLIE E.I.R.L. CHEPEN 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número)
diecisiete (letras).

Chepén.....09.....de JUNIO del 2019



.....
PRESIDENTE

Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina



.....
SECRETARIO

Dr. Carlos Danter Tapia Sanchez



.....
VOCAL

Mg. Olenka Ytania Leon Balarezo

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	------------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) NAELA MONSEFU CABALLERO
cuyo título es: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION
EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CONSTRUCCIONES CIVILES TOLIE E.I.R.L CHEPEN 2019

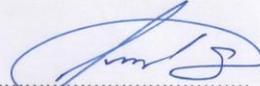
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 (número)
.....(letras).

Chepén.....09.....de Julio del 2019.



.....
PRESIDENTE

Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina



.....
SECRETARIO

Dr. Carlos Danter Tapia Sanchez



.....
VOCAL

Mg. Olenka Ytania Leon Balarezo

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

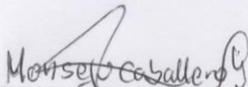
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Monsefu Caballero Yaela con DNI N° 43729715, 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 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 son auténticos y veraces.

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

Chepén, Julio 2019



Monsefu Caballero Yaela

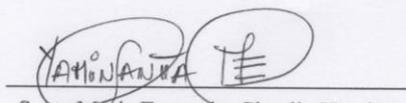
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Santa María Esqueche, Claudia Yamina con DNI N° 45844704, 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 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 son auténticos y veraces.

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

Chepén, Julio 2019


Santa María Esqueche Claudia Yamina

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	8
2.7. Tipo y diseño de investigación.....	8
2.8. Matriz de Operacionalización de variables	9
1.7. Población, muestra y muestreo.....	11
1.8. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	11
1.9. Procedimiento.....	12
1.10. Método de análisis de datos.....	12
1.11. Aspectos éticos	12
III. RESULTADOS.....	13
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	29

RESUMEN

La siguiente investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa y productividad de los colaboradores dentro de la constructora “TOLIF” E.I.R.L, donde la formulación del problema que daremos a conocer es ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa construcciones Civiles “TOLIF” E.I.R.L, la cual se realizó con una población de 21 colaboradores.

Para la recopilación fue necesario obtener datos, lo cual se realizó dos encuestas una para la variable gestión administrativa la cual estuvo formulado por 23 preguntas en escala de Likert; para nuestra según variable la cual es productividad estuvo formulado por 21 preguntas en escala de Likert. Cuyo instrumento estuvo validado por tres expertos y la confiabilidad se consiguió por el coeficiente de alfa de cronbach, se realizó la prueba de Tau-b de Kendall para diagnosticar la relación que existe entre las dos variables. La información obtenida fue procesada por el programa estadístico de SPSS, lo cual nos arrojó que no existe una relación entre las dos variables.

Palabras Claves: Gestión administrativa, productividad, motivación

ABSTRACT

The following research aims to determine the relationship between the Administrative Management and productivity of employees within the construction company "TOLIF" EIRL, where the formulation of the problem that we will present is What is the relationship between administrative management and productivity of the workers of the company Constructions Civils "TOLIF" EIRL, which was carried out with a population of 21 employees.

For the compilation it was necessary to obtain data, which was done two surveys one for the variable administrative management which was formulated by 23 questions on a Likert scale; for our variable according to which productivity is formulated by 21 questions on a Likert scale. Whose instrument was validated by three experts and the reliability was obtained by the coefficient of alpha of Cronbach, the test of Tau-b of Kendall was performed to diagnose the relationship that exists between the two variables. The information obtained was processed by the statistical program of SPSS, which showed that there is no relationship between the two variables.

Keywords: Administrative management, productivity, motivation

I. INTRODUCCIÓN

Cada organización es única y es por ellos que el producto de todas sus características: como sus componentes, sus triunfos y sus frustraciones, para lo cual la persona debe desenvolver capacidades, conocimientos, teniendo como resultado el desempeño de objetivos trazados.

Todas las acciones que se realizan en la organización, si esto no se lleva de manera correcta se presentarían problemas se afectan a toda la empresa, se realizarían descontento.

Quizás antes la relevancia en este tema era algo sin mucho interés, pero en la actualidad con un nivel competitivo ha influenciado de manera relevante dando calidad al entorno donde laboran, ya que es fundamental la relación de jefe y trabajador, siendo esto llamado como comunicación vertical, para lo cual se elimina la burocracia.

En toda organización, el capital humano es fundamental, una pieza clave, aunque actualmente no se le pague lo justo por la actividad que realice, aunque tenga la experiencia necesaria y los estudios adecuados, esto generaría una de las razones por las cuales el desempeño del trabajador no es el adecuado dentro de la organización.

El problema que manifiesta la empresa construcciones civiles "TOLIF", es que existe un inadecuado proceso en el área administrativa.

La productividad de TOLIF se debe a los factores del clima laboral, si existe alto nivel de desempeño se ve manifestado en la satisfacción general de los colaboradores en los resultados de la actividad que realiza, al obtener un buen clima laboral podría la organización disminuir la rotación de personal, lo cual con llevar a disminuir costos y gastos para esta.

El personal muestra un descontento por la deficiencia en la administración de la empresa, la cual deriva del desconocimiento en lo que se debe de hacer, la falta de conciencia laboral, conocimiento laboral y experiencia.

Lo más resaltante de toda la organización, es el tema de las remuneraciones, la falta de escala al momento del salario es un desacuerdo y desmotivación de los

colaboradores externos de la empresa, como son los obreros, todo esto limita su rendimiento y esto tiene implicancia directa en su desempeño laboral.

Pérez (2010). “Las funciones del gestor son en principio fijar las metas a alcanzar a través de la planificación, análisis y conocimiento de los problemas a enfrentar, solucionar los problemas, organizar recursos financieros, tecnológicos, ser un comunicador, un líder, al dirigir y motivar a las personas, tomar decisiones precisas y evaluar, controlar todo el conjunto”.

El gestor administrativo es el responsable de la organización funcional de una empresa. Al gestor administrativo compete establecer y controlar procedimientos administrativos y organizar informaciones.

Presentar un control administrativo inadecuado debilitaría a la organización y afectaría de manera directa en el desempeño, nosotros queremos profundizar en este tema ya que es la primera vez que se realizaría una tesis en la empresa en estudio y esto ayudaría a que la organización se consolide más en el aspecto administrativo. La investigación de este proyecto nos permitirá saber todo lo que influye con las variables como el rendimiento de los trabajadores de la constructora, ya que es de relevancia en toda organización para un resultado óptimo en el desempeño de los objetivos y metas empresariales.

Los antecedentes explorados, alinean el proceso de la indagación, ya que, están relacionados de manera directa con la problemática, tal como se muestra a nivel internacional según:

Portilla F. (2011), “La gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal de las cooperativas de transporte en la ciudad de Tulcán” (tesis pregrado). Universidad del Carchi, Ecuador.

Como conclusión, esta indagación es establecer la concordancia e indicar labores disciplinarias basándose en las variables y las dimensiones de estas.

Indicó que la mejora en la creación, presenta intuición en esta carencia resulta meritorio para la elaboración de las labores, el proceso administrativo correctamente aplicado ayudara a la gestión administrativa a alcanzar el proyectó de esta manera tratando apropiadamente.

El objetivo de esta investigación es determinar la relación de sus dos variables y según ello sugerir correcciones para cada área de trabajo en relacionar las dimensiones de la Gestión Administrativa (portilla, 2011, p. 90).

y en lo consiguiente también tenemos lo que son antecedentes a nivel nacional según:

Paredes (2014). “Gestión Administrativa y Productividad laboral en la empresa Amauta Impresiones comerciales S.A.C. Cercado de lima, 2014” (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú – Lima.

De esta tesis su objetivo es comprobar la relación que existe entre sus dos variables, asumiendo, una sistemática representativa básica, ya que busca detallar las propiedades importantes del objeto de estudio, teniendo un diseño correlacional, para lo cual concluyo que sus dos variables de estudio presentan una correlación positiva de Spearman de 0,627 lo cual es firme y aprobado de correcta, con una significancia estadística de $p: 0,000$.

Huaripata (2018) “La Gestión Administrativa municipal y su relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Martín – 2018” (tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

En su tesis llego a la conclusión que, con su variable de Gestión Administrativa, con sus dimensiones de organización se determinó que sus colaboradores perciben como poco eficiente porque no se está desarrollando de manera adecuada cada elemento que la compone. Con la dimensión de Organización pasa lo contrario ya que se determinó que es eficaz y resalta que todo se debe a que la división del trabajo y la coordinación se desarrollan de manera adecuada para los trabajadores. Con su última dimensión que es el control este determino que es deficiente, y concluyo que se debería que no le dan importancia como deberían.

Huamani, Juan. (2015) “La Organización y su atribución con el desempeño Laboral del trabajador de manejo del tren en área de envío, Metro de Lima, la línea Uno” (tesis pregrado). Universidad Privada del Norte, Lima.

Referente a lo dicho anteriormente se recomienda: “Elaborar una dimensión de apreciación de desempeño con guías de capacidades que representen la actividad y

ocupaciones del área. Elaborar un plan de reconocimiento y motivación al trabajador del área y del mes.

Paredes, Pedro. (2011) su tesis “Gestión administrativa y su acontecimiento en la productividad de la mecánica de transmisiones Solís” (tesis post-grado). Universidad Privada del Norte, Lima.

Quien afirma en su tesis que la mecánica que estos utilizan para llevar a cabo la productividad no está del todo bien, lo que podría ser es que no se están cumpliendo de manera correcta los objetivos y claves lo cual no satisface sus propias necesidades y la de sus clientes.

Por último, tenemos lo que sería el antecedente a nivel regional que nos delata según:

Mende, B. y Gabiria, K. (2013) “Estrés laboral en concordancia y el desempeño profesional en el area de enfermería del Hospital Regional (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú”.

Dio con la conclusión de que no prexiste dependencia demostrativa entre los elementos sociodemográficos con la representación de estrés laboral, el cual señala que el 25% del personal, afirman que la carga y contenido del trabajo que con mayor frecuencia causan estrés y a su vez el desempeño con llevaría a no ser muy satisfactorio.

Casas, K. y López, L. (2017) “Presentación de colaboradores y exploración del clima institucional de la municipalidad de Santiago de Cao (tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú”.

Los participantes se consideran más congruentes, le accede laborar de manera compensada, atrayente, que una buena dirección ayuda al personal en todos los aspectos para una buena organización (Casas, K. y Lopez, I, 2017, p.50).

En este contexto teórico se hace a conocer atreves de las teorías relacionadas al tema el significado de los términos de la investigación, describiéndoles y dando a conocer sus características en lo que es gestión administrativa según:

Frederick:

“La Administración debe ser asegurada y prospera para la organización, de cada uno de los empleados y todo aquello que infiere en esta.” (TAYLOR, 1911, p109).

Fayol (1980) “Administración Industrial y General”, La administración tiene por entidad facilitar el gobierno de las empresas; sus principios, sus reglas y sus procedimientos, pues responde tanto a las necesidades del ejercicio como a las necesidades de la industria; añade: Administrar es prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (Fayol, 1980, p.112).

En el grado de importancia de la gestión Administrativa se tiene según expone George Terry: “La administración es: individual, consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar (...) recursos”.

Allí su importancia, ya que a través de esta se puede lograr el cumplimiento y logro de objetivos estratégicos haciendo sinergia de cada uno de los colaboradores de la entidad. (TERRY, 1986).

En las dimensiones de gestión administrativa hemos seleccionado las 4 más importantes y que van de acorde a nuestra investigación, como son la Planificación que intuye y precisa los objetivos de la empresa para establecer estrategias óptimas y lograr los objetivos para poder desarrollar planes para incorporar y coordinar una adecuada función de trabajo. La planeación a largo plazo logra una mejora constante para la empresa lo cual se refleja al largo plazo, y con ello trazar nuevas tareas para mejorar aquellos déficits obtenidos en el pasado. Como segunda dimensión tenemos la Organización; la cual involucra a las personas de gerencia que establezcan trabajos para que se logre los objetivos y los planes de la empresa, en añadidura a que se permita que las actividades sean eficientes y eficaces.

Para nuestra tercera dimensión tenemos la Dirección la cual lograra que los gerentes supervisen y coordinen su trabajo, así como alcanzar las metas de la empresa y que se involucren los colaboradores en la organización.

Por último, tenemos Control, este permitirá llevar un adecuado monitoreo, análisis y modificación del desempeño laboral de todos los trabajadores, lo cual se da través

de los gerentes. Este elemento final de las dimensiones de la Gestión Administrativa, permite dar a conocer sobre como los directores o gerentes de una organización deben inspeccionar, examinar, verificar y supervisar a todos aquellos trabajadores que estén brindando el servicio en su ambiente de trabajo, ya que con ello se lograra llevar un buen manejo de las propuestas planteadas como corregir aquellas que afectan al proceso administrativo, y estructurar medidas para lograr un buen desempeño organizacional

En la productividad manifiesta: Kontz y Weirich (2004) “Es un guía que resalta como se están usando los recursos en la realización de bienes y servicios, de este modo todos saldrán beneficiados, por un lado, aumentara la rentabilidad y solidez de le empresa lo cual favorece a los accionistas”.

Esta variable presenta 3 dimensiones las cuales se describe continuación: Eficiencia, se utiliza para el uso de los recursos o cumplimiento de actividades de organización. Otra dimensión es la Efectividad; La cual refiere relación entre los resultados logrados permitiendo calcular el grado de los objetivos planteado, considerando la cantidad como criterio en estilos efectivitas, donde lo importante es el resultado, no importando a qué costo. La efectividad se enlaza con la productividad mediante el logro de mayores y mejores productos. Esta dimensión proporciona los resultados alcanzados y planteados, es decir, accede a calcular grado de desempeño de objetivos proyectados.

Y por último Eficacia evalúa, impacto que hacemos del producto o servicio prestado, No basta con producir 100% efectividad de servicio que fijamos, tanto en cantidad como en calidad, siendo el adecuado logrando realmente compensar al cliente o impactar en el mercado. Evalúa resultado lo que forjamos, del beneficio o servicio que prestamos.

Formulación del problema daremos a conocer lo siguiente:

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la empresa Construcciones Civiles “TOLIF” E.I.R.L.?

Justificación del estudio tenemos lo siguiente:

Justificación teórica, este proyecto tiene como base a varios autores que hablan de la teoría de la Gestión Administrativa, quienes hacen mención de la gestión como un factor de mucha relevancia en la productividad, lo cual es primordial para el éxito de toda organización.

Justificación científica, se está planteando lo que obtendremos al expresar la hipótesis, lo cual vamos a aplicar encuestas que accederá conseguir respecto a las variables de una manera más precisa, evidenciando dicha suposición y así definir su validez y confiabilidad.

Justificación práctica es la necesidad de mejorar la productividad los trabajadores de la constructora, manifestamos que mantener un clima laboral saludable es cada vez más importante ya que puede posibilitar la estabilidad y optimizar desempeño del personal, mejorando y logrando la misión y las metas de esta organización.

Siguiendo con la formulación del problema tenemos:

Hipótesis estadística **H₀**: No existe relación directa entre la gestión administrativa y la productividad de los colaboradores dentro de construcciones civiles “TOLIF” E.I.R.L. Chepén 2019 **H₁**: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la productividad de los colaboradores dentro de la empresa construcciones civiles “TOLIF” E.I.R.L. Chepén 2019

Nuestros objetivos tanto generales y específicos son los siguientes:

Objetivo general es Determinar la relación entre la gestión Administrativa y productividad de los colaboradores dentro de la constructora “TOLIF” E.I.R.L.

Objetivos específicos tenemos 6 y son lo siguiente:

Determinar la Gestión Administrativa que tienen los colaboradores de la constructora “TOLIF” E.I.R.L.

Evaluar la planificación en la Gestión Administrativa que tienen los colaboradores de la constructora “TOLIF” E.I.R.L.

Describir la organización en la Gestión Administrativa que tienen los colaboradores de la constructora “TOLIF” E.I.R.L.

Evaluar la dirección en la Gestión Administrativa que tienen los colaboradores de la constructora “TOLIF” E.I.R.L.

Identificar el control en la Gestión Administrativa que tienen los colaboradores de la constructora “TOLIF” E.I.R.L.

Describir nivel de productividad que tienen los trabajadores de la constructora “TOLIF” E.I.R.L.

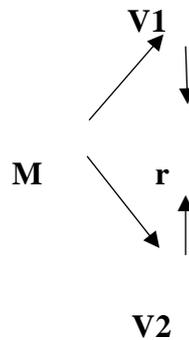
II. MÉTODO

2.7. Tipo y diseño de investigación.

Es no experimental, de clasificación transversal, observando los fenómenos tal como están, para después analizarlos.

El tipo de investigación es correlacionar, la cual se determinará entre la Gestión Administrativa y la productividad de los colaboradores dentro de la empresa construcciones Civiles “TOLIF” E.I.R.L.

Esquema:



Dónde:

M=Trabajadores de la empresa construcciones Civiles “TOLIF” E.I.R.L.

V1 = Gestión Administrativa

V2= Productividad

R= Relación

Para nuestra variable de estudio tenemos dos, La Gestión Administrativa y la Productividad

2.8. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.D :“Gestión Administrativa”	Proceso en actividades de planeación, organización, ejecución y control para poder obtener objetivos establecidos en la ayuda de los recursos humanos y otros (Chiavenato, 2013, p.243).	Mediante la observación y cuestionario en la cual se evaluaron con la planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Fijación de objetivos Establecimiento de políticas Programas	Ordinal
			Organización	División del trabajo Coordinación Descripción de funciones	
			Dirección	Toma de decisiones Comunicación Motivación Liderazgo	
			Control	Vigilancia y monitoreo Información y comunicación Actividades de control	

Fuente: *Elaboración propia*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.D: "Productividad"	Rendimiento laboral y el desempeño al verificar las funciones principales exige su cargo en el contexto específico de trabajo. (Fernández, 2010, p. 11)	Mediante la observación y cuestionario en la cual se evaluaron con la eficiencia, compromiso y eficacia	Eficiencia	Puesto de trabajo asignado a cada trabajador. Calidad de los servicios	Ordinal
			Compromiso	Cantidad de servicios otorgados. Desempeño en cada tarea asignada.	
			Eficacia	Nivel de efectividad del trabajador.	

Fuente: *Elaboración propia*

1.7.Población, muestra y muestreo

Población y Muestra en este punto de nuestro proyecto de Investigación está conformado por todos los participantes del área administrativa, obreros y jefes de la organización construcciones civiles “TOLIF” S.A.C, provincia de Chepén, Departamento La Libertad que consta en total de 21 colaboradores. Para lo cual se aplicará la técnica de recolección de datos: en este proyecto se aplicó encuestas que serán aplicadas a los trabajadores lo cual dará la relación de variables percepción administrativa y productividad laboral y revisión bibliografía, con lo cual se confirmará la información adquirida de la investigación como: libros, tesis y páginas de internet.

1.8.Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Instrumento recolección de datos: instrumentos utilizados de observación, que se aplicó para conseguir información existente en registros y documentos, también aplicó lo que es un cuestionario que estuvo dirigido a los colaboradores de la empresa construcciones civiles “TOLIF” S.A.C y por último se utilizó lo que es el internet y/o web que nos accederá a conseguir investigación representada tanta de las teorías, conceptos e instituciones relacionadas a nuestra investigación

Validez de recolección de datos: es la muestra de investigación que fue analizada por 3 expertos, donde se da conocer opiniones y validez del cuestionario que se administró, la confiabilidad de recolección de datos: se utilizó método Alfa de Cronbach donde nuestra técnica consta de 2 encuesta, “Gestión Administrativa”, con 25 ítems y “Productividad”, con 21 ítems bajo escala de Likert

Para nuestra estadística de fiabilidad de nuestra tesis utilizamos método Alfa Cron Bach, el cual lo hemos realizado con el software “estadístico SPSS 22”, lo cual arrojó para cada variable lo siguiente: Gestión Administrativa: 0,927 de fiabilidad y para nuestra segunda variable de Productividad 0,949.

1.9. Procedimiento

Lo primero que hemos realizado son las encuestas de nuestras dos variables con todos los colaboradores de la constructora, los cuales nos brindaron la facilidad para poder llevar a cabo todo lo que era necesario para la realización de esta tesis.

Luego realizamos en análisis estadístico, para poder demostrar con datos variables cada uno de nuestros objetivos.

1.10. Método de análisis de datos

Se recolectará, se aplicara siguientes herramientas, donde se procesara el texto que se utilizó en el programa de Word y programa Excel para procesar datos, el software “estadístico SPSS 22”, los gráficos utilizados son en barra para una clara visión de los resultados, cada tabla y grafico estadístico están de acuerdo a las normas APA, con lo que obtiene y se analizó la información según los objetivos específicos planteados en la investigación y que permitirá formular las conclusiones de la investigación.

1.11. Aspectos éticos

Con esta investigación han concluido los significativos aspectos éticos, ya que se encuestó a los colaboradores de la organización y esta información recogida fue procesada adecuadamente sin adulterar los datos. De la misma manera, se contó con autorización oportuna de los directivos de la entidad, tomando en cuenta: (a) el encuestado se mantuvo como anónimo, (b) se respetó y considerado sus puntos de vista y (c) no se ha criticado a ninguna unidad de análisis.

III. RESULTADOS

Resultados según objetivos específicos

Tabla 1:

Gestión Administrativa de los colaboradores

Gestión Administrativa	N° Trabajadores	Porcentaje
Alto	15	71.4%
Regular	6	28.6%
Bajo	0	0.0%
Total	21	100 %

Fuente: Encuesta ejecutada a los colaboradores de la constructora TOLIF

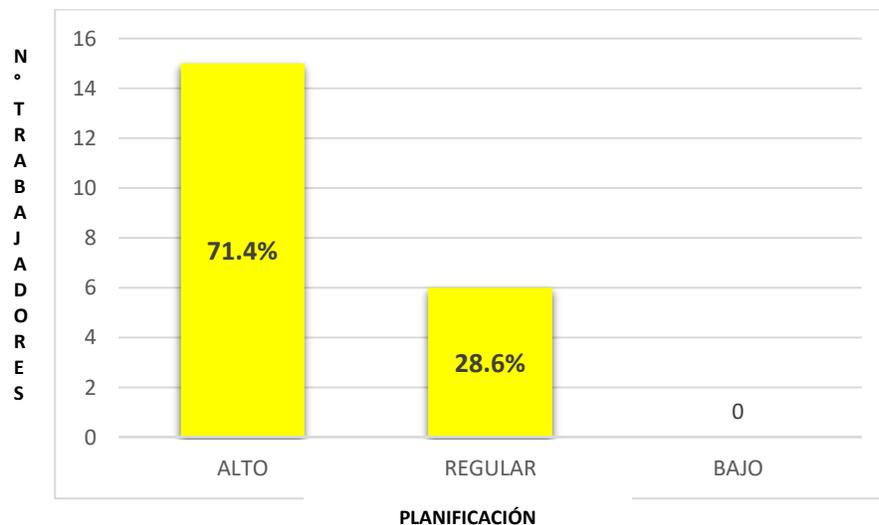


Figura 1: Nivel de Gestión Administrativa

INTERPRETACIÓN:

Gráfico mostrado de la gestión administrativa de los colaboradores de la constructora TOLIF es de un 71% de nivel alto, 29% de nivel regular y 0% que es bajo, esto quiere decir que la Constructora TOLIF tiene una calidad de gestión muy alta.

Tabla 2:

Planificación en la Gestión Administrativa de los colaboradores

Gestión Administrativa	Trabajadores	Porcentaje
Alto	19	90.5%
Regular	2	9.5%
Bajo	0	0.0%
Total	21	100 %

Fuente: Encuesta ejecutada a colaboradores de la constructora TOLIF

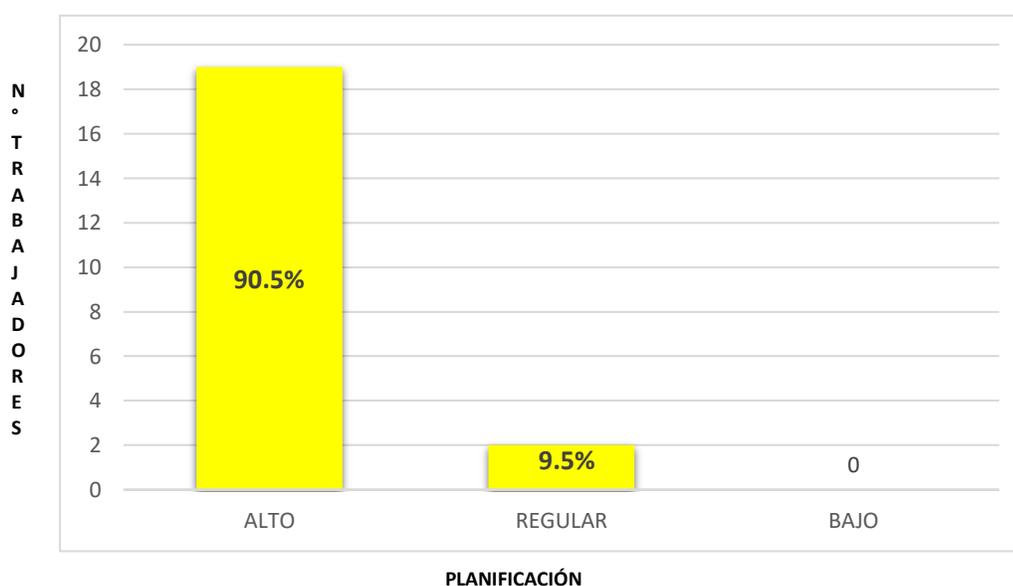


Figura 2: Nivel de Planificación en la gestión administrativa

INTERPRETACIÓN:

Gráfico mostrado acerca del nivel de planificación en la gestión administrativa de los colaboradores en la constructora TOLIF es de un 90% de nivel alto, 10% de regular y el 0% de nivel bajo; esto quiere decir que la constructora TOLIF tiene una percepción de la calidad de gestión sobre la planificación es aceptable.

Tabla 3:

Organización en la gestión administrativa sobre de los colaboradores

Organización	Trabajadores	Porcentaje
Alto	20	95.2%
Regular	1	4.8%
Bajo	0	0.0%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta ejecutada a colaboradores de la constructora TOLIF

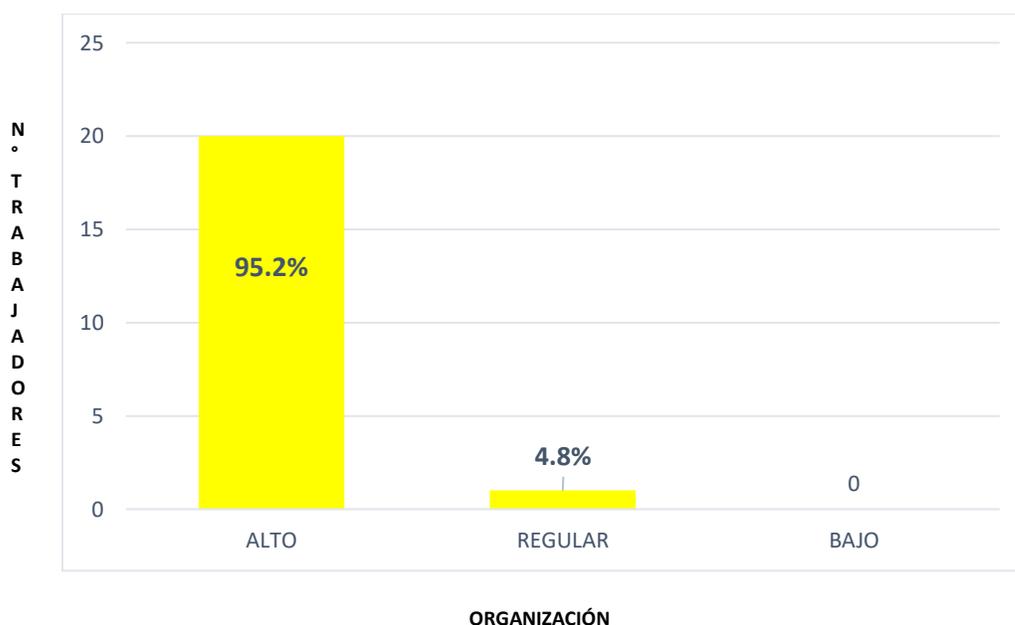


Figura 3: Nivel de Organización en la Gestión Administrativa

INTERPRETACIÓN:

En el grafico mostrado acerca de la Organización en la gestión administrativa de los colaboradores de la constructora TOLIF es de un 95% de nivel alto, 5% de regular y el 0% de nivel bajo; esto quiere decir que la constructora TOLIF tiene una percepción de la calidad de gestión sobre la organización es alta.

Tabla 4:

Dirección en la gestión administrativa de los colaboradores

Dirección	Trabajadores	Porcentaje
Alto	15	71.4%
Regular	6	28.6%
Bajo	0	0.0%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta ejecutada a colaboradores de la constructora TOLIF

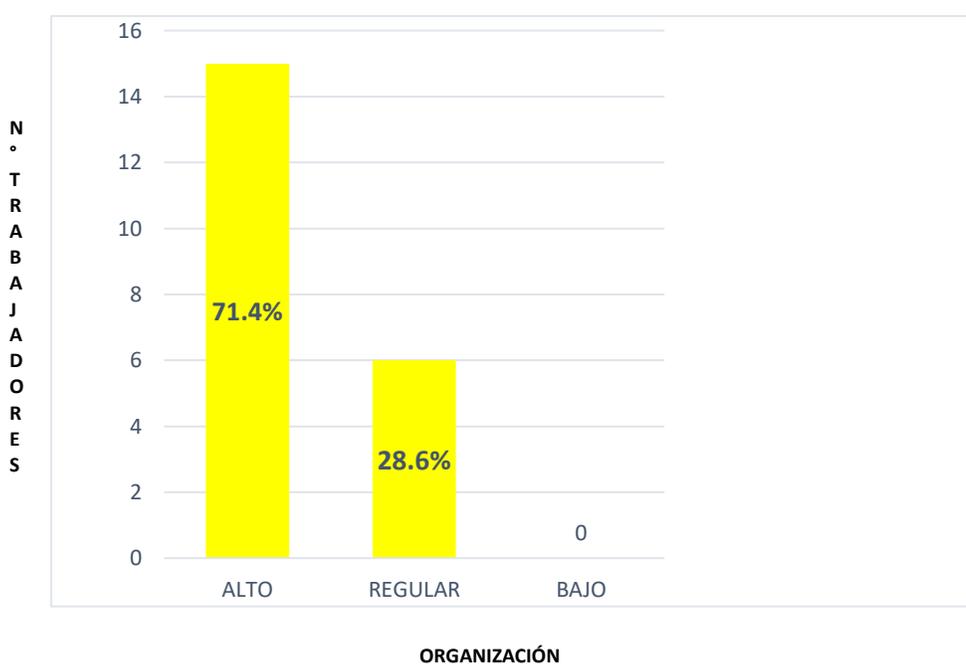


Figura 4: Nivel de Dirección en la Gestión Administrativa

INTERPRETACIÓN:

En el gráfico mostrado acerca de Dirección en gestión administrativa de colaboradores de constructora TOLIF es de un 71% de nivel alto, 29% de regular y 0% de nivel bajo; esto quiere decir que la constructora TOLIF tiene una percepción de la calidad de gestión sobre la dirección es alta.

Tabla 5:

Control en la gestión administrativa de los colaboradores

Control	Trabajadores	Porcentaje
Alto	13	61.9%
Regular	8	38.1%
Bajo	0	0.0%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta ejecutada a colaboradores de la constructora TOLIF

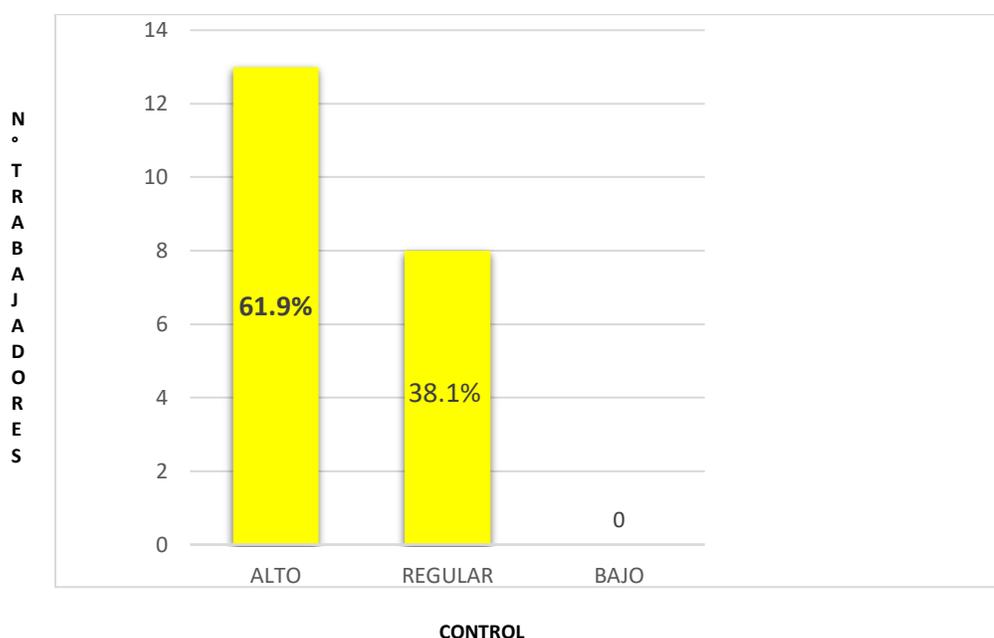


Figura 5: Nivel de Control en la Gestión Administrativa

INTERPRETACIÓN:

Gráfico mostrado acerca del control en la gestión administrativa de los colaboradores de la constructora TOLIF es de un 62% de nivel alto, 38% de regular y 0% de nivel bajo; esto quiere decir que la constructora TOLIF tiene una percepción de la calidad de gestión sobre el control es alta.

Tabla 6:

Productividad de los colaboradores de la constructora

Productividad	Trabajadores	Porcentaje
Alto	5	23.8%
Regular	12	57.1%
Bajo	4	19.0%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta ejecutada a colaboradores de la constructora TOLIF

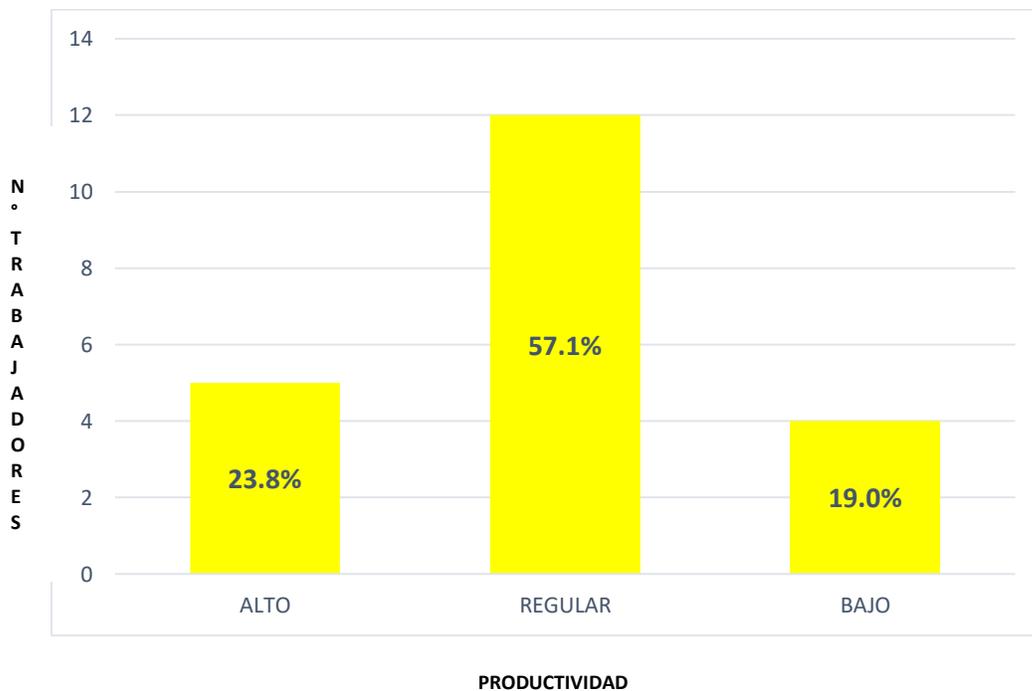


Figura 6: Nivel de productividad de colaboradores de constructora TOLIF

INTERPRETACIÓN:

En el gráfico mostrado acerca del nivel de productividad de colaboradores de constructora TOLIF tiene en sus colaboradores es de un 57% de nivel medio, 24% de bajo y solo contando un mínimo del 24% de un nivel bajo; esto quiere decir que la constructora TOLIF tiene un nivel de productividad regular que los colaboradores tienen frente a la institución.

Tabla 7:

Relación entre la Gestión Administrativa y productividad de las Constructora "TOLIF" E.I.R.L.

		PRODUCTIVIDAD			Total
		ALTO	REGULAR	BAJO	
GESTIÓN	Alto	3	9	3	15
	Regular	2	3	1	6
	Total	5	12	4	21

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 7 da a conocer resultados análisis estadístico, variable Gestión Administrativa y productividad, no se encuentran relacionadas aceptándose la hipótesis nula, llegando a rechazar la hipótesis de investigación, en constructora TOLIF E.I.R.L

Tabla 8:

Según la estadística de Tau-b de Kendall para evaluar relación entre gestión administrativa y productividad

Medidas simétricas					
		Valor	Error estandarizado	T aproximada ^b	Significación aproximada
			asintótico ^a		
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,112	,214	-,518	,604
N de casos válidos		21			

Fuente: Significancia 5%

INTERPRETACIÓN:

En la tabla 8, nos da a conocer en la prueba de Tau-b de Kendall que el p-valor obtenido fue 0.604, lo cual se llega a concluir no existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores en constructora TOLIF E.I.R.L

IV. DISCUSIÓN

Presentado, analizado e interpretado en la parte estadística de esta investigación mediante tablas estadísticas recogida a través de diferentes técnicas e instrumentos, llegamos a obtener resultados muy claros, basándonos en función de los objetivos redactados, los antecedentes de estudio y la teoría sustentada. La cual se realizó a los 21 colaboradores de la constructora Tolif para poder demostrar y corroborar nuestro trabajo de investigación: “la gestión administrativa y la relación en productividad de colaboradores de empresa construcciones civiles Tolif E.I.R.L Chepén 2019.

En la tabla 1 de la presente investigación de la gestión administrativa que tiene los colaboradores de la constructora TOLIF lo cual nos dio un 71% como alto, 29% regular y un 0% bajo, esto quiere decir que la gestión administrativa en conjunto es alta y funciona de manera muy óptima para los trabajadores resaltando sus dimensiones, lo dicho anteriormente se ha corroborado en lo dicho por Portilla (2011) “La Gestión Administrativa y la influencia en desempeño del personal de cooperativas de transporte en ciudad de Tulcán-Ecuador”; que indica que la Gestión Administrativa llevada a cabo de una manera eficiente con toda la organización llevara a esta a mejorar los objetivos de manera eficiente y eficaz a lo que llevaría la productividad laboral, es por ello que este afirmo en su estudio que con el 78% le arrojó un alta Gestión Administrativa.

En la tabla 2 que es evaluar la planificación en la gestión administrativa que tienen los colaboradores de la constructora TOLIF lo cual nos dio un nivel alto con el 90 % es decir que resalta mucho sus indicadores como es la fijación de objetivos claros en la organización, caso contrario lo manifiesta Domínguez (2013) ya que en su investigación indico que la Municipalidad en Alao proceso es deficiente, porque no se desarrollan de una manera adecuada.

En la tabla 3 que es describir la organización en la gestión administrativa que tienen los colaboradores de la constructora TOLIF fue muy alta con el 95% lo que nos dice que es muy satisfactoria esta dimensión para la organización, con estos datos se corrobora la teoría de Domínguez (2013) que resalta en su estudio que la Organización es apreciada por los

colaboradores de Municipalidad Distrital de San Martín – Alao es eficiente, que mayormente influye es la división de trabajo, coordinación y la buena representación de cada colaborador.

En la tabla 4 que es evaluar la dirección en gestión administrativa que tienen colaboradores de constructora TOLIF lo cual nos dio un nivel alto con el 71.4%, con datos se confirma lo dicho por Tejada (2015) “Gestión Administrativa y mejora en la Municipalidad Distrital de Bellavista Callao”. En su estudio y análisis de datos estadístico informa que esta dimensión alcanzo un 68% demostrando que existe un alto nivel de dirección resaltan su indicador de liderazgo y comunicación.

En la tabla 5 que es identificar el control en la gestión administrativa que tiene los colaboradores de la constructora TOLIF el cual nos dio un el 62% como alto, 38% como regular y 0% es bajo, por los resultados obtenidos el control en la constructora es alto, lo que influye sería que existe un muy buen manejo de la información y control, caso contrario pasaría en lo dicho por Domínguez (2013) que indica que sus resultados obtenidos es deficiente con un 15% lo que indica que no se está llevando a cabo una debida importancia a los indicadores de esta dimensión.

En la tabla 6 que es describir nivel productividad que tienen colaboradores de constructora “TOLIF” el cual nos arrojó un 57% como regular, 24% como alto y 19% bajo, el resultado es aceptable pero no del todo satisfactorio es decir que no cumple del todo su eficiencia, eficacia y compromiso, lo dicho anteriormente guarda relación con Paredes (2011) quien afirma en su tesis que la mecánica que estos utilizan para llevar a cabo la productividad no está del todo bien, lo que podría ser es que no se están cumpliendo términos y objetivos.

En tabla 7 cual es objetivo general de mi tesis, cual es determinar relación entre gestión administrativa, y productividad de colaboradores dentro de la constructora TOLIF E.I.R.L 2019, se utilizó la prueba de independencia de variables, la cual dio como resultado que dichas variables no se encuentran relacionadas por tal motivo se acepta hipótesis nula y se niega hipótesis existencial.

V. CONCLUSIONES

En este proyecto de tesis, la Gestión Administrativa no tendría un efecto significativo sobre la productividad.

Se identificó un 71% de los colaboradores presenta nivel alto de la gestión administrativa, 29% presenta nivel regular y el 0% muestran un nivel bajo.

Se identificó un 90% de los colaboradores presenta nivel alto de la gestión administrativa sobre la planificación, 10% presenta un nivel regular y el 0% muestran nivel bajo.

Se identificó 95% de los colaboradores presenta un nivel alto de la gestión administrativa sobre la organización, 5% presenta un nivel regular y el 0% muestran nivel bajo.

Se identificó 71% de los colaboradores presenta nivel alto de la gestión administrativa sobre la dirección, 29% presenta nivel regular y el 0% muestran nivel bajo.

Se identificó 62% de los colaboradores presenta nivel alto de la gestión administrativa sobre el control, 38% presenta nivel regular y el 0% muestran nivel bajo.

Se identificó 24% de los colaboradores presenta nivel alto de productividad, 57% presenta nivel regular y el 24% muestran nivel bajo.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente que para elevar nivel gestión administrativa en la sociedad es necesario ofrecer un servicio más eficiente y tener un continuo seguimiento del trabajo que realizan sus subordinados al empezar el año y al culminarlo.

Aumentar también un 20% más la productividad para de este modo tener más utilidad en sus cuentas y a través de esto dar un incentivo al personal que se esfuerza, para tenerlos motivados y den un servicio de calidad.

El gerente debe de mejorar la atención hacia los colaboradores dándole mayor atención a cada cliente y trabajador, que la comunicación sea buena y fluida para llegar a tener un cierre de venta bueno y estable.

Brindar un servicio innovador en cuanto a la construcción para el cliente esté seguro de por qué somos una mejor opción a diferencia de la competencia.

Para lograr relación entre gestión administrativa y productividad de colaboradores en Construcciones Civiles Tolif E.I.R.L. Chepén 2019 es importante que el servicio se haga minuciosamente como el nivel y trato de atención al cliente hasta el cierre de una construcción inmobiliaria, lo cual traerá un nivel de productividad óptima en la empresa, que se quiere llegar a los que se presta este servicio.

REFERENCIAS

- Acosta, L. y Ramírez, F. (2015). “*Gestión Administrativa y Calidad de Servicio según los usuarios de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra*”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Ayllón Ana M y Paúcar M. (2012) “*Predominio del Clima Institucional en el trabajo laboral del colaborador de la Municipalidad Provincial Chupaca*” (tesis posgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, El tambo, Huancayo.
- Babbie, E. 2010. The practice of social research. United States: Wadsworth
- Baldeos, A. (2015) “*La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima*”. (Tesis de pregrado) Huacho-Perú: Universidad Nacional Jode Faustino Sánchez Carrión.
- Bueno, A. (2014). “*El servicio Educativo y el interés letrado en la alineación científica de los alumnos de las materias de las jurisdicciones, Universidad Sierra Central del Perú*” (Tesis Doctorado). Universidad UPN, Perú.
- Brynard, P. & Hanekom, S.X. 2006. Introduction to research in management-related fields. Pretoria: Van Schaik Publishers.
- Casas, K. y López, L. (2017) “*Presentación de colaboradores y exploración del clima institucional de la municipalidad de Santiago de Cao*” (tesis pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú”.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3^{ra} ed.). México: Interamericana Editores.
- Chiavenato. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill.

Cummings, T.G. & Worley, C.G. 2001. Organization development and change. 7th Ed.
Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing

Department of Public Service and Administration. 2007. Employee Performance
Management and Development System. Pretoria: DPSA.

Díaz, J. (2014). *“Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Domínguez. (2013) *“La Gestión Administrativa municipal y su relación con el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Martín – 2013”* (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima.

Espejo, M. (2014) *“Predominio del Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura Junín-2014”* (tesis pregrado). Junín”.

Fayol, H. (1980). Gestión administrativa. (1ºed.) España: Penguin Random House.

Fayol, H. (1994). *Administración Industrial y General*. (10ed). Perú, Lima: El Ateneo.

Department of Public Service and Administration. 2007. Employee Performance
Management and Development System. Pretoria: DPSA.

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación.
(6a ed.). México. McGraw-Hill Interamericana

- Huamani, J. (2015) *“La Organización y su atribución con el desempeño Laboral del trabajador de manejo del tren en área de envío, Metro de Lima, la línea Uno”* (tesis pregrado). Universidad Privada del Norte, Lima.
- Mende, B. y Gabiria, K. (2013) *“Estrés laboral en concordancia y el desempeño profesional en el área de enfermería del Hospital Regional”* (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú”.
- Paredes (2014) *“Gestión Administrativa y Productividad laboral en la empresa Amauta Impresiones comerciales S.A.C. Cercado de lima, 2014”* (tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú – Lima.
- Paredes, Pedro. (2011) *“Sistema de gestión administrativa y su incidencia en la productividad de la mecánica de transmisiones Solís”* (tesis post-grado). Universidad Privada del Norte, Lima.
- Portilla F. (2011) *“La gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal de las cooperativas de transporte en la ciudad de Tulcán”* (tesis pregrado). Universidad del Carchi, Ecuador.
- Schaefer, B. (2018) *“Job satisfaction and job performance of administrative workers in a liquid fuel company in Lima 2018”* (undergraduate tesis). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Tóala, B. (2016) *“Diseño de clima organizacional como elemento de atención y su suceso en el servicio profesional y públicos del ilustre municipio de Jipijapa”* (tesis doctorado). Universidad Nacional, Trujillo, Perú”.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos.

Palomares, V. (2017). “*Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016*”. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Angulo Tuesta, E. (1993). Productividad: ¿Una necesidad para el país? *Ingeniería Industrial*, 0(005), 58-59. doi:<http://dx.doi.org/10.26439/ing.ind1993.n005.3119>

Bermúdez Tucunga, R. (2017). La Motivación Dentro De La Gestión Administrativa De Las Pequeñas Empresas. *Quipucamay*, 25(47), 37-44. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.1380>

Céspedes Revelo, R. (2018). Indicadores claves de gestión y prospectiva estratégica de una empresa. *Investigación Valdizana*, 12(3), 147-152. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.149>

Huamán, V. (2016). La Gestión Del Capital Humano Y Productividad Laboral Del Personal De Una Entidad Educativa Privada, Arequipa 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, Vol16(2). Recuperado De <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/275/226>

Sánchez, M., Sánchez, P., Cruz, M., y Sánchez, F. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *Revista de Administración de Empresas | FGV-EAESP*. España. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rae/v54n5/0034-7590-rae-54-05-0537.pdf>

Segundo, S. (2011). Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa. Recuperado de: desde <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>

Tito Huamaní, P. L. (2003). El trabajador es el recurso más valioso de que disponen las empresas. *Gestión en el tercer milenio*, 6(12), 29-33.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2552>

Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Recuperada desde:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: ENCUESTAS

ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la gestión administrativa de la constructora. Dicha información es completamente anónima y de carácter estrictamente académico; por lo que se ruega que valore o califique con objetividad y sinceridad, en base a su apreciación personal acorde con la escala sugerida. Agradezco anticipadamente su gentil participación.

NUNCA (1)

CASI NUNCA (2)

A VECES (3)

CASI SIEMPRE (4)

SIEMPRE (5)

PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
1. ¿LA GERENCIA HACE DE CONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES DE LA MISIÓN Y VISIÓN?					
2. ¿SE SIENTE IDENTIFICADO CON LOS VALORES IMPARTIDOS?					
3. ¿SE UTILIZA ESTRATEGIAS PERTINENTES PARA LA EJECUCIÓN DE ACCIONES					
4. ¿EL PERSONAL EN GENERAL PARTICIPA EN LA ELABORACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS?					
5. ¿LOS FUNCIONARIOS EMPLEAN LOS MEDIOS CONVENIENTES PARA ALCANZAR LAS METAS?					
6. ¿SE FIJAN METAS Y OBJETIVOS CLAROS EN LA CONSTRUCTORA?					
7. ¿SE IDENTIFICAN LAS NECESIDADES DE CADA ÁREA CON LA GERENCIA?					
8. ¿CÓMO CALIFICA UD. LOS PRESUPUESTOS ASIGNADOS PARA QUE CADA ÁREA CUMPLA CON LOS RESULTADOS ESPERADOS?.					
ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
9. ¿LAS ACTIVIDADES EN LA ORGANIZACIÓN SE ENCUENTRAN CLARAMENTE DEFINIDAS?					

10. ¿CONTAR CON PERSONAL ESPECIALIZADO EN CADA ÁREA ES PARA UD.?					
11. ¿EXISTE COORDINACIÓN JERÁRQUICA PARA LA EJECUCIÓN DE LAS ACTIVIDADES?					
12. ¿LOS RESPONSABLES DE LA GERENCIA DEMUESTRAN EFICACIA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO? .					
13. ¿LA DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PERMITE EL DESEMPEÑO CON EFICIENCIA EN SU LABOR?					
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
14.. ¿LOS FUNCIONARIOS DELEGAN AUTORIDAD EN EL PERSONAL DEMOSTRANDO CONFIANZA?					
15. ¿LOS FUNCIONARIOS TIENEN HABILIDAD, LIDERAZGO PARA PERSUADIR AL PERSONAL EN EL LOGRO EN PRODUCTIVIDAD?					
16. ¿SE BUSCA LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO DEL PERSONAL FRENTE A SU TRABAJO?					
17. ¿SE BRINDA RECONOCIMIENTO AL PERSONAL POR SUS LOGROS Y BUEN DESEMPEÑO LABORAL?					
18. ¿EN LA GESTIÓN SE MANTIENEN LAS COMUNICACIONES ASERTIVAS?					
19. ¿EN LA GESTIÓN SE MANTIENE BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES?					
20. ¿LOS FUNCIONARIOS PROMUEVEN EL TRABAJO EN EQUIPO? .					
CONTROL ADMINISTRATIVO	1	2	3	4	5
21. ¿EN LA GESTIÓN SE REALIZA LA EVALUACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS LLEVADOS A CABO?					
22. ¿SE MONITOREA PERMANENTEMENTE LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS POR EL PERSONAL?					
23. ¿EN LA GERENCIA SE FOMENTE LA REFORMULACIÓN DE ACCIONES NO LOGRADAS?					

ENCUESTA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

Instrucciones:

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión respecto a la gestión administrativa de la constructora. Dicha información es completamente anónima y de carácter estrictamente académico; por lo que se ruega que valore o califique con objetividad y sinceridad, en base a su apreciación personal acorde con la escala sugerida. Agradezco anticipadamente su gentil participación.

- NUNCA (1)**
- CASI NUNCA (2)**
- A VECES (3)**
- CASI SIEMPRE (4)**
- SIEMPRE (5)**

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. COMPARTE SUS CONOCIMIENTOS LABORALES EN BENEFICIO DE SUS COMPAÑEROS.					
2. APLICA LOS VALORES INSTITUCIONALES EN SU PUESTO DE TRABAJO.					
3. ES LEAL CON SUS SUPERIORES					
4. MANTIENE BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS					
5. LE GUSTA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES EN GRUPO					
6. MANTIENE EL CONTROL FISICO Y ADMINISTRATIVO SOBRE EL MATERIAL, EQUIPO Y ENSERES BAJO SU RESPONSABILIDAD.					
7. ES PUNTUAL CON LA ENTREGA DE TRABAJOS QUE SE LE ASIGNAN					
8. MANTIENE UNA ACTITUD POSITIVA ANTE LOS CAMBIOS QUE SE GENERAN EN LA ORGANIZACIÓN.					
9. EN AUSENCIA DE SU INMEDIATO SUPERIOR ASUME RESPONSABILIDAD.					
10. EVITA SER SANCIONADA POR REALIZAR TRABAJOS PERSONALES DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO.					

11. ACEPTA LA AYUDA DE OTROS PARA SUPERAR LAS METAS ESTABLECIDAS.					
12. POSEE LA CAPACIDAD DE ATENDER ASUNTOS LABORALES BAJO PRESION					
13. AUNQUE NO SE LE SOLICITE, BRINDA MAS TIEMPO DEL REQUERIDO.					
14. CUMPLE CON LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS ESTABLECIDOS EN LA UNIDAD					
15. POSEE LOS CONOCIMIENTOS ADECUADOS PARA DESEMPEÑARSE EN EL PUESTO QUE ACTUALMENTE HOY OCUPA					
16. SE PREOCUPA POR SUPERARSE ACADEMICAMENTE, ASISTIENDO A CURSOS DE CAPACITACION					
17. PARTICIPA CON ENTUSIASMO Y ATENCION A LAS REUNIONES DE TRABAJO					
18. FALTA A SUS LABORES, CUANDO ES UNA VERDADERA EMERGENCIA					
19. HACE BUEN USO DEL EQUIPO E INSTRUMENTO DE TRABAJO					
20. APLICA NUEVOS CONOCIMIENTOS EN SU LUGAR DE TRABAJO					
21. CONSULTA E INVESTIGA MANUALES QUE TENGAN RELACION CON SU TRABAJO					

ANEXO 02: VALIDACIÓN DE ESPECIALISTAS

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Elmis Jonatan García Zare, titular
del DNI N° 43124406, de profesión Ing. Estadístico
, ejerciendo actualmente como Docente,
en la Institución UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación
del Instrumento (Encuesta), a los efectos de su aplicación al personal que labora en

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

En Chepén, a los 16, días del mes de MAYO del 2019.


ELMIS JONATAN GARCÍA ZARE
INGENIERO ESTADÍSTICO
COESPE 478

FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Fernando Aurelio Ramos Abanto, titular
del DNI N° 40999370, de profesión Administrador
(e) Abastecimiento, ejerciendo actualmente como
en la Institución UGEL - CHEPEN

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del Instrumento (Encuesta), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems		X		
Amplitud de contenido		X		
Redacción de los Ítems		X		
Claridad y precisión			X	
Pertinencia		X		

En Chepén, a los 20, días del mes de Mayo del 2019.


LC. ADM. FERNANDO A. RAMOS ABANTO
Especialista en Abastecimiento con Certificación OSCE.

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Pau's Constante Saldivieso Herino, titular
del DNI N° 17040382, de profesión financiado en
administracion, ejerciendo actualmente como docente,
en la Institución Universidad Sr. de Siquen

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación
del Instrumento (Encuesta), a los efectos de su aplicación al personal que labora en Construcciones Civiles TOLIF

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes
apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido		✓		
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia		✓		

En Chepén, a los 17 días del mes de mayo del 2019.

Saldivieso

FIRMA

ANEXO 03: Fotografías del trabajo en la obra de construcción



Trabajadores de la constructora en trabajo de obra



Materiales de trabajo en obra



Foto tomada con el Maestro de la Obra



Frontis de una de las obras realizada por la constructora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PROFESIONAL

El jurado evaluador del trabajo de titulación profesional

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES CIVILES TOLIF E.I.R.L. CHERÉN 2019

que ha sustentado (e) l (a) bachiller

SANTA MARIA ESQUECHE CLAUDIA YATINA
Apellidos Nombre (s)

acuerda _____ APROBAR POR UNANIMIDAD _____

y recomienda _____

Trujillo, 09 Julio de 2019

Miembro(a) del jurado CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA 
Nombres y Apellidos Firma

Miembro(a) del jurado CARLOS DANTEL TAPIA SANCHEZ 
Nombres y Apellidos Firma

Miembro(a) del jurado Ms. Olenka Yanira León Belerzo 
Nombres y Apellidos Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PROFESIONAL

El jurado evaluador del trabajo de titulación profesional

LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU RELACION EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES CIVILES TOLIF E.I.R.L 2019-CEPEU

que ha sustentado (e) / (a) bachiller

MORSEFU CABALLERO

YAELA

Apellidos

Nombre (s)

acuerda _____ APROBAR POR UNANIMIDAD _____

y recomienda _____

Trujillo, 09 de Julio de 2019

Miembro(a) del jurado CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA

Nombres y Apellidos

Firma

Miembro(a) del jurado CARLOS DANTEL TAPIA SANCHEZ

Nombres y Apellidos

Firma

Miembro(a) del jurado OLENKA STANICA LEÓN BALBUENA

Nombres y Apellidos

Firma

	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 YAMINA SANTA MARIA ESQUECHE, identificado con DNI N° 45844704, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado " LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES CIVILES TOLIF E.I.R.L CHEPÉN 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA

DNI: 45844704

FECHA: 09 de JULIO del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

CARTA DE PRESENTACIÓN DE ARTÍCULO Y
PUBLICACIÓN EN REVISTA CIENTIFI-K

Chepén, ...⁰⁹ de Julio 2019

Sr. Dr. Santiago Benites Castillo
Director de la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo
(Cientifi-k) ISSN 2307-4736
Universidad César Vallejo, Chepén – Perú.

El autor, abajo firmante, presenta el artículo titulado:

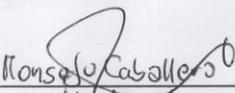
LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION EN LA PRODUCTIVIDAD
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES
CIVILES TOLIF E.I.R.L CHEPEN 2019

para que sea evaluado por los árbitros y dictaminen su publicación en la Revista de
Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo, Cientifi-k, con ISSN 2307-
4736.

Declaro que el artículo es original e inédito y, por tanto, no ha sido sometido a revisión de
ninguna otra revista (nacional o internacional) ni de ningún medio impreso y/o
electrónico para su publicación. El autor(es) se hace(n) responsable(s) del contenido del
artículo, eximiendo de toda responsabilidad a la revista Cientifi-k. En tal sentido, acepto
transferir los derechos de publicación de modo exclusivo a la revista Cientifi-k, la misma
que se responsabilizará en la publicación e inclusión en bases de datos nacionales e
internacionales.

La revista Cientifi-k se compromete a mencionar al autor o autores y darle el crédito de la
autoría del trabajo siempre que sea publicado. También se compromete a reflejar los
contenidos que el autor desea expresar.

Atentamente


Autor(es): Monsejo Caballero
DNI: 43729715

**CARTA DE PRESENTACIÓN DE ARTÍCULO Y
PUBLICACIÓN EN REVISTA CIENTIFI-K**

Chepén,09..... de Julio 2019.

Sr. Dr. Santiago Benites Castillo
Director de la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo
(Cientifi-k) ISSN 2307-4736
Universidad César Vallejo, Chepén – Perú.

El autor, abajo firmante, presenta el artículo titulado:

LA GESTIÓN ADMINISTRACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES CIVILES TOUTE E.I.R.L. CHEPEN 2019.

.....
para que sea evaluado por los árbitros y dictaminen su publicación en la Revista de
Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo, Cientifi-k, con ISSN 2307-
4736.

Declaro que el artículo es original e inédito y, por tanto, no ha sido sometido a revisión de
ninguna otra revista (nacional o internacional) ni de ningún medio impreso y/o
electrónico para su publicación. El autor(es) se hace(n) responsable(s) del contenido del
artículo, eximiendo de toda responsabilidad a la revista Cientifi-k. En tal sentido, acepto
transferir los derechos de publicación de modo exclusivo a la revista Cientifi-k, la misma
que se responsabilizará en la publicación e inclusión en bases de datos nacionales e
internacionales.

La revista Cientifi-k se compromete a mencionar al autor o autores y darle el crédito de la
autoría del trabajo siempre que sea publicado. También se compromete a reflejar los
contenidos que el autor desea expresar.

Atentamente

Autor(es): CLAUDIA YAMINA SANTA MARÍA ESQUIVEL

DNI: 45844704

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, CARLOS DANTE TAPIA SÁNCHEZ
 docente de la Facultad CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela
 Profesional ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo CHUPEN (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN EN LA
 PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
 CONSTRUCCIONES CIVILES TOLIF E.I.R.L. CHUPEN 2019"

del (de la) estudiante SANTA MARÍA ESQUECHE CLAUDIA
 TARINA 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.

Lugar y fecha CHUPEN 11 MARZO DEL 2020



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 18888728

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------------	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

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

Yo, CARLOS DANIEL TAPIA SANCHEZ
 docente de la Facultad GENERAL EMERENCIANA y Escuela
 Profesional ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo CHUPEN (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"LA GERENCIA ADMINISTRATIVA Y SU RELACION EN LA PRODUCTIVIDAD
 DE LOS TAAAJAARAJI PR LA EMPRESA CONSTRUCCIONES
 CIRIGES TOLIF E.I.A.L. CHUPEN 2017"

del (de la) estudiante TAPIA MARCELO CABALLERO
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 2.2% 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.

Lugar y fecha CHUPEN 11 MARZO DEL 2020

Firma

Nombres y apellidos del docente: CARLOS DANIEL TAPIA SANCHEZ

DNI: 18282728

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--------------------------------------------------------------------------	--------	-----------