



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La gestión administrativa y la productividad en el sector
construcción de la Ciudad de Trujillo, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Vega Castro, Erick Kevin (ORCID: 0000-0003-0167-0121)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia, por la confianza depositada, a un logro que se veía lejos de alcanzar y con su aliento me llevaron a poder completarlo, por su apoyo diario en esta constante lucha de superación propia.

A mi amada novia Yobana Sebastián, por impulsarme a no rendirme, aun cuando en las noches más solitarias tenía que seguir avanzando ella siempre estaba presente para darme consejos y brindare su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A mi Dios, por darme la paciencia de poder completar lo que parecía inalcanzable; mi fiel confidente, en el cual recargaba fuerzas diariamente, la fidelidad hacia el me llevo a estar donde me encuentro y seguir escalando a paso seguro.

A mis docentes por las enseñanzas brindadas dentro y fuera de aulas, en especial a mi asesor y amigo José Guevara Ramírez por guiarme siempre a la mejora continua, dando lo mejor de uno y peleando hasta el final.

A mis adorados padres y hermanos que me apoyaron en este camino, contribuyendo con todo lo que este a su alcance para que pueda llegar a cumplir mi meta final, a ellos eternamente agradecido por tanto cariño y comprensión cada día desde mi niñez.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	30
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.	30
3.2. Variables y operacionalización.	30
3.3. Población, muestra y muestreo.	32
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.	32
3.5. Procedimientos.	33
3.6. Métodos de análisis de datos.	33
3.7. Aspectos éticos.	34
IV. RESULTADOS.	35
V. DISCUSIÓN.	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1. Gestion Administrativa.	35
Tabla 2. Productividad.	36
Tabla 3. La Gestión Administrativa en relación a la productividad.	37
Tabla 4. Análisis de correlación de la Gestión Administrativa en relación a la productividad del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.	38
Tabla 5. Cuadro de Operacionalización de Variables.	54
Tabla 6. Matriz de Consistencia.	55
Tabla 7. Base de datos.	64
Tabla 8. Dimensión Planificación.	68
Tabla 9. Dimensión Organización.	69
Tabla 10. Dimensión Dirección.	70
Tabla 11. Dimensión Control.	71
Tabla 12. Dimensión Factores Internos.	73
Tabla 13. Dimensión Factores Externos.	74

Índice de figuras

Figura 1. Gestión Administrativa.....	67
Figura 2. Dimensión Planificación.	68
Figura 3. Dimensión Organización.	69
Figura 4. Dimensión Dirección.	70
Figura 5. Dimensión Control.	71
Figura 6. Productividad.	72
Figura 7. Dimensión de Factores Internos.....	73
Figura 8. Dimensión de Factores Externos.....	74

Resumen

La investigación acerca de “La Gestión Administrativa y la productividad en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020”, el cual contó como objetivo general; poder determinar qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la productividad, del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020. Así mismo, la población empleada de este estudio, se realizó a través de los colaboradores de la parte administrativa dedicadas al rubro de construcción en las diferentes empresas y emprendedores de la ciudad de Trujillo; en donde el tipo de investigación fue aplicada, contando con un diseño no experimental de corte transversal descriptiva. También se pudo evidenciar que los colaboradores respecto a la Gestión Administrativa lo calificaron en un nivel “Regular”, y la percepción que tienen respecto a la productividad es “Mala”; entonces podemos comprender que, mientras el nivel en la Gestión Administrativa sea bajo, por ende, la productividad se vio afectada. Por último, podemos concluir que la aplicar una Gestión eficaz dentro de la organización, enfocado en los fundamentos de la administración es muy vital para el crecimiento empresarial, pues ellos se verán reflejados en la productividad de la organización.

Palabras clave: Gestión, percepción, productividad.

Abstract

The research on "Administrative Management and productivity in the construction sector of the city of Trujillo, 2020", which counted as a general objective; be able to determine what relationship exists between Administrative Management and productivity in the construction sector of the city of Trujillo, 2020. Likewise, the population employed in this study was carried out through the collaborators of the administrative part dedicated to the construction sector in the different companies and entrepreneurs of the city of Trujillo; where the type of research was applied, with a descriptive cross-sectional non-experimental design. It was also possible to show that the collaborators regarding Administrative Management rated it at a "Regular" level, and the perception they have regarding productivity is "Bad"; then we can understand that, while the level of Administrative Management is low, therefore, productivity was affected. Finally, we can conclude that applying effective Management within the organization, focused on the fundamentals of administration is very vital for business growth, as they will be reflected in the productivity of the organization.

Keywords: Management, perception, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La existencia de nuestra sociedad; es, la de una sociedad impulsora e innovadora, lo cual encierra algo mayor que se mantiene oculto, donde se puede evidenciar en la mayoría de los negocios emprendidos de diferentes maneras y rubros; hoy en día es fácil tener una empresa propia, la dificultad es mantenerla a la vanguardia. Gran parte de ello tiene que ver con la Gestión Administrativa que cada empresa o negocio puedan tener en su plan de desarrollo; en este proyecto se dio a entender cuán importante es la Gestión para todo tipo de negocio, pero en especial para el sector de construcción y como puede afectar la percepción de la productividad de los colaboradores al tener una mala implementación en su Gestión.

Como es de conocimiento para muchos, la Gestión Administrativa se encuentra bajo la dirección de un gerente o dueño de un negocio; con la finalidad de supervisar las actividades u operaciones de dicho comercio, el cual debe velar que la empresa tenga una comunicación asertiva y por ende que cada uno utilice los recursos de manera totalmente eficiente. Por otro lado, el encargado de llevar dicha gestión, es el indicado de aportar buenas prácticas a su alrededor; debido a que en donde está laborando aún hay escasez de productividad, debido a prácticas obsoletas que se vienen desarrollando dentro de su ámbito laboral; este al identificar las deficiencias en la productividad, debe incorporar procesos para favorecer continuamente a la agrupación.

Creo que es muy necesario que se analice cómo se encuentra direccionada la empresa, brindando un enfoque claro hacia los objetivos empresariales. Por otro lado en el sector construcción al analizar nos daremos cuenta que venía con un decrecimiento, esto nos indica que las personas están dejando de adquirir terrenos y por ende no hay muchas edificaciones, entonces cual será el factor de ello; es ahí donde nos damos cuenta que el dinero en las familias esta que se filtra por algún lado, especialmente debido que las familias están alquilando más y comprando menos, no dándose cuenta que eso les afecta a su economía y en paralelo la economía de este importante sector en nuestro país.

Los gerentes o administradores deberían velar por el buen resguardo de los colaboradores, debido que es el centro de toda organización, como ya antes se

mencionó, si bien es cierto la Gestión es muy importante para la organización, mayor debiera ser la preocupación del talento humano, obteniendo la mejor productividad en cualquier rubro de la sociedad; pero si se descuida este ámbito, no debe sorprendernos que estén formando una organización solo a base de trabajo duro, horas largas de trabajo y tal vez dejando un sinsabor en los operarios; pero si se basa en velar por el colaborador, la empresa tendrá un giro totalmente distinto, ellos no solo verán a la empresa como una oportunidad de ganar dinero sino también la verán como un lugar donde se sienten cómodos al momento de ir a trabajar cada día, de ese modo cualquier organización estará fidelizando a los suyos sin recurrir a estrategias obsoletas.

Por tal motivo, es trascendental que los dirigentes de cualquier tipo de organización tuvieran en cuenta, que la aplicación de una buena Gestión Administrativa conllevará a que los colaboradores tengan una mejor percepción de la productividad y rentabilidad de la organización; beneficiando así a ambas partes, es ahí donde se encontrará la clave para una buena complementación entre contratista y contratado.

Al evidenciar el sector construcción, nos daremos cuenta que viene con un alto impacto en la economía de nuestro país, por ese motivo esta investigación buscó indagar e incorporar métodos para que este importante sector se mantenga en una constante creciente, no solo por el bien de la economía si no para cambiar el paradigma que muchos empresarios vienen arrastrando desde tiempo atrás; que a mayor cantidad de dinero tengan, ellos serán mejores; buscando corroborar, que mientras más el colaborador se encuentre compenetrado en la empresa, mayor será el rendimiento de la organización, por ello deberían considerar que los colaboradores son de considerable valor para cualquier tipo de organización, pero en especial para el rubro de construcción. Así mismo como es percibida la productividad por ellos mismos.

También, como se pudo apreciar debido a esta reciente pandemia que nuestro país atravesó, donde el sector construcción también se vio golpeado; debido que, el gobierno al decretar el aislamiento social obligatorio, las empresas dedicadas a este rubro tuvieron que dejar obras inconclusas, despertando gran malestar e incomprensión por parte de los clientes. Pero, eso no solo quedo ahí, puesto

que, al acatar el aislamiento obligatorio, las personas también tuvieron un duro golpe en su economía, por ende, habrá una falencia de dinero para continuar con los proyectos que se empezaron a inicio de año; o para iniciar nuevos proyectos al término del confinamiento social.

Si nos ponemos a pensar, la reactivación de este sector como muchos otros, no fue nada fácil, debido que nadie tuvo un procedimiento de contingencia adecuado para afrontar este tipo de pandemia que golpeo a nivel mundial; en donde un buen líder debió haber previsto para este tipo de circunstancias y aun para escenarios peores, por ello es de vital importancia que se cuente con una buena gestión administrativa y así la percepción de los colaboradores referente a la productividad no se verá afectada en su totalidad ante cualquier tipo de eventualidad, de esta manera disminuir en un pequeño margen de error, la cual siempre estará presente en cualquier tipo de planificación o gestión; pero eso no puede amilanar a los líderes que están a cargo de una organización, ya sea empresa bien constituida o una pequeña empresa familiar informal.

Esta investigación se realizó en la localidad de Trujillo, Departamento La Libertad; en donde se posicionan varias empresas en el rubro de la construcción, dichas empresas se dedican a la presentación de planos y elaboración de lo diseñado. Donde se pudo evidenciar una baja productividad debido al constante malestar que es percibida por los trabajadores de dichas organizaciones, algunos problemas que se logró evidenciar, es que la calidad de la indumentaria del personal no es buena, las herramientas y equipos no son los más adecuados para diversos trabajos los mismos que se deterioran con facilidad. Por otro lado, los colaboradores manifiestan que la organización no está realizando lo que ofreció a inicios de su empleabilidad; así mismo, en su mayoría los colaboradores no respetan las jerarquías de mando, lo cual conlleva a una disputa por órdenes y esto se convierte en un ambiente tenso, y no existe una rápida atención del personal de la empresa. Finalmente se quiso comprobar ¿De qué manera se relaciona la Gestión Administrativa con la productividad, en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020?

Así mismo esta investigación tuvo como principal interés, determinar si verdaderamente existe una relación entre la gestión administrativa y la

productividad en el sector construcción y como se puede prevenir ante hechos poco convencionales. También ver como los colaboradores se ven implicados dentro de la gestión administrativa y como estos pueden verse beneficiados en todo momento, hasta llegar a fidelizarlos y de esa manera convertirla en una organización líder en su rubro.

Por otro lado, al centrarse en el sector construcción de Trujillo, se vio cómo en su mayoría los colaboradores no se identifican con la empresa donde laboran, solo están por el dinero que puedan obtener, aun si este es mínimo; también se percibió que las empresas no son leales con ellos, pero si quieren que ellos sean fieles a la empresa y den todo por la organización; no les brindan los implementos necesarios para su mejor desempeño, los materiales con los que trabajan no son ideales, en pocas palabras la empresa solo vela por su bienestar y deja de lado a sus colaboradores.

Se creyó, que, al llevarlo a la práctica, la productividad se verá en su totalidad; pero para ello se necesita una buena gestión administrativa previa, en donde tiene un gran papel dentro de la organización.

Por tal motivo el objetivo general fue, Determinar qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la productividad, del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020. Por otro lado, los objetivos específicos, estaban destinados a Describir el nivel de la gestión administrativa en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020; así como Describir el nivel de la productividad bajo la percepción de los colaboradores en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020; también Describir el nivel de relación de la gestión administrativa en las dimensiones de la productividad del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020; y por ultimo Proponer un plan administrativo de buenas prácticas en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.

Así mismo se tuvo como hipótesis de la investigación.

Hi: La Gestión Administrativa se relaciona de manera directa con la productividad del sector Construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio de Tigua (2015) sobre “Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo”. Tesis para alcanzar el título de Ingeniería en gestión. Contando con su objetivo, analizar la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral. Pudo llegar a las conclusiones.

- La mayor parte de los colaboradores afirmaron que la gestión está acorde con la administración que viene desarrollando actualmente.
- Así mismo, un 82% de los trabajadores, manifiesta estar de acuerdo con el desempeño laboral que ellos muestran.
- También, ratifica que la relación entre los bomberos de la ciudad estudiada está en un nivel bueno, lo cual influye de manera positiva dentro de su rendimiento laboral.

El trabajo de Bonilla y Díaz (2015) acerca del “Análisis de la Gestión Administrativa y su Incidencia sobre el Desempeño Laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "Ciudadela Las Piñas" Del Cantón Milagro, Periodo 2012-2014.” Tesis para obtener el Título Académico de Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría – CPA. Contando como objetivo general Analizar la incidencia que tiene la Gestión Administrativa sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades " Ciudadela Las Piñas" del Cantón Milagro a través de la utilización de métodos cualitativos para contribuir en la mejora continua de la Institución. Llegando a las siguientes conclusiones.

- El desarrollo con el que viene desenvolviéndose el nosocomio es un nivel bajo, esto es por los escasos al momento de la toma de decisiones por parte de los funcionarios a cargo.
- También se puede evidenciar el déficit en la comunicación tanto horizontal como vertical dentro de la institución.
- El personal no está a gusto con sus labores, por ende, pierden de vista los objetivos empresariales, esto se debe a que en su gran parte están casi todo el tiempo realizando sus actividades sin motivación.

El trabajo realizado por Reyes (2015) sobre “La Gestión administrativa y su incidencia en la calidad de los servicios a los usuarios de la Cooperativa Interprovincial de Transporte de pasajeros la Maná periodo 2013”. Tesis para obtener el Título de Ingeniería Comercial. Contando como principal objetivo, Elaborar un manual de funciones y procedimientos administrativos para mejorar la calidad de los servicios a los usuarios de la Cooperativa Interprovincial de Transporte de Pasajeros “La Maná” del Cantón La Maná, periodo 2013. Terminó concluyendo.

- Al aplicar el reglamento de Gestión en la Asociación de Transporte La Maná nos posibilitó llegar a una mejora con respecto al funcionamiento de los procedimientos administrativos.
- Las modificaciones realizadas bajo los criterios hacia los individuos encuestados, nos permitió cerciorarnos acerca de la veracidad del manual administrativo, para una buena alternativa en el proceso de dicha gestión para la empresa de transporte la Maná.

El proyecto de Santana (2016) sobre “La planificación estratégica y la gestión administrativa en los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua”. Tesis para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Financiera. Tuvo como objetivo principal, Analizar la planificación estratégica y la gestión administrativa en los GADM de Tungurahua. Concluyó lo siguiente.

- Los GADM de Tungurahua afirman, el acatamiento a los reglamentos estratégicos es un nivel medio, infiriendo que los GADM poseen planes los cuales no se llegan a cumplir en su totalidad y, que es necesaria una mayor exigencia para incrementar el desempeño requerido.
- La gestión administrativa con los que cuentan los GADM de Tungurahua se ve opacada por el poco rendimiento en la etapa de la planeación estratégica, debido que es el eslabón número uno del proceso de administración, la misma que no se está aplicando al 100%.

En la investigación de Cerquín y Roncal (2017) sobre “Relación de la gestión del talento humano hacia la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017”. Tesis para optar el título

profesional de Licenciado en Administración. Contando como principal objetivo, conocer la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017. Concluyeron lo siguiente.

- La gestión del factor humano tiene un dominio significativamente en el rendimiento del trabajo de los empleados del Consorcio Cajabamba S.A.C., contando con un coeficiente de contingencia según el modelo estadístico T de Kendall donde, $\tau = 0.73$, con una significancia estándar de 1% ($P < 0.01$). Dándonos a entender que en existe una relación significativa entre las variables propuestas.

Para Flores (2019) en su estudio acerca de “El control interno y la influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú: caso “Inversiones Vásquez S.A.C” de Sihuas, 2016. Tesis para obtener el título profesional de Contador Público. Teniendo como principal objetivo, el poder Describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú y de la empresa “Inversiones Vásquez SAC” de Sihuas, 2016. Llego a las siguientes conclusiones.

- En algunas de las organizaciones comerciales no existe el conocimiento sobre el control interno con el que cuenta su empresa, por otro lado, no se encontró evidencias concretas demostrado estadísticamente el dominio del control intrínseco sobre la Gestión Administrativa de las compañías del Perú, las mismas que citan los argumentos teóricos que establecen una correlación activa entre la gestión y el control.
- Los autores solamente se limitaron a narrar y conceptualizar cada una las variables como; el control interno y los diversos procesos de contratación al momento de adquirir, por ende, no llegaron a demostrar estadísticamente dicha correlación existente, que ejerce el control interno referente a la gestión de las empresas competentes, y los componentes relacionados a la inspección interna, el resultante obtenido en los antecedentes no coinciden, debido que no se viene ejerciendo correctamente el control interno en la empresa Vásquez SAC, lo cual afecta a la gestión; sin embargo; lo cual permitiría

alcanzar con los objetivos trazados, además velar por los intereses de la empresa de una manera efectiva.

El trabajo realizado de Vásquez (2016) sobre “El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso empresa servicios múltiples “el constructor I & A” S.A.C. Huarmey, 2016. Tesis para optar el título profesional de contador público. Contando como objetivo principal, el poder Determinar y describir la influencia del control interno en la gestión administrativa de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú y de la empresa servicios múltiples “El Constructor L & A.” S.A.C. de Huarmey, 2016. Llego a la conclusión.

- En su mayoría los diversos creadores nacionales refieren que el control es apreciado como un auxilio ayudando a promover la eficiencia y asegurando con certeza la Gestión Administrativa, centrándose dentro de la parte teórica del informe “COSO”, donde no se pueden evidenciar dicho dominio del control interno hacia la Gestión Administrativa, ya que no solo se refiere al instaurar metas y reglamentos en la empresa y/o procedimientos, sino de concretar las metas planteadas, anteponerse y así minimizar los riesgos o irregularidades, envolviendo las distintas área de la institución. Igualmente, la empresa “El Constructor L & A.” S.A.C. de Huarmey, no está incorporado con un método de inspección interno; por tal motivo, el método mencionado, dejará de influir de manera positiva en la gestión de la institución. Así mismo, se sugiere que la administración, incorpore adecuadamente el control interno.

El trabajo realizado por Arévalo y Rivas (2019) sobre la “Gestión administrativa y su impacto sobre la calidad de servicio en la empresa Gatica Perú Ingeniería y Construcción S.A.C. Tarapoto Año 2018”. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, el cual tuvo como principal objetivo, Determinar la relación de la gestión administrativa y la calidad de servicio en la Empresa Gatica Perú Ingeniería y Construcciones S.A.C. Tarapoto Año 2018. Llegando a las siguientes conclusiones.

- Se demostró la conexión existente respecto a las variables que se estudió en dicha institución, evidenciándose mediante el valor sigma bilateral

recolectada, que fue (0,001) reconociendo la hipótesis a estudiar, además teniendo un coeficiente de correlación de (0,678), manifestando así la existencia una correlación positiva en nivel medio.

- Logrando informar el estado como se evidencia la Gestión Administrativa en la institución Gatica Perú Ingeniería y Construcciones S.A.C., llegando a ser calificada por los clientes con un 55% como inadecuada, así mismo, un 40% de los clientes recalco que es una Gestión regular y el 5% sobrante reconoce que es una Gestión adecuada. Dichas puntuaciones reflejan la productividad notada por los clientes.
- Se analizo la calidad de servicio en Gatica Perú Ingeniería y Construcciones S.A.C, como conclusión obtuvimos, que 55% de los clientes encuestados lo calificaron como una calidad de servicio mala, mientras que el 30% enfatizo una calidad de servicio regular y solo el 15% sobrante de los encuestados, manifestó la calidad del servicio está en un nivel bueno. Referenciando que la empresa no está cumpliendo con la Gestión el cual permitirá tener un nivel de calidad de servicio bueno.

El Banco Central de Reserva del Perú, (31 de diciembre del 2018) Mediante el reporte que emitió el rubro construcción, conjuntamente con la Minería, fueron ambos que sostuvieron la escalada de 4.3% que se proyectó para el 2018, las cuales se vieron consolidadas en inversiones públicas y privadas, reestableciendo así los estragos ocasionados por el Fenómeno del Niño, generando así que dicho rubro aumentara en 8.9%, y de contar con una estabilidad en la política durante el presente año, el resultado sería casi el doble de lo pronosticado, estaría en un 14%.

Según la investigación de Rubio (2015) sobre la “Propuesta de un método de gestión de recursos humanos para aumentar la productividad de los trabajadores de la caja Trujillo – Agencia Chepén 2014”. Tesis para optar el título de licenciada en administración. Teniendo el objetivo general Determinar la influencia de un modelo de gestión de recursos humanos en el incremento de la productividad de los trabajadores de la Caja Trujillo-Agencia Chepén. Llegando a las conclusiones siguientes.

- El método de gestión que posee el factor humano, cuenta con una influencia positiva respecto a la relación con la producción en los colaboradores de la Caja Trujillo, Agencia Chepén. Debido al análisis del chí cuadrado, dando como efecto 10.755.
- Los colaboradores de dicha institución no son remunerados acorde al trabajo que vienen realizando.
- Respecto al 56% de colaboradores en la Caja Trujillo - Agencia Chepén están desmotivados al momento de realizar su trabajo.
- El departamento de Recursos Humanos en la Caja Trujillo, Agencia Chepén, incumple en el seguimiento y calificación a los colaboradores.
- Los colaboradores de Caja Trujillo, Agencia Chepén tienen déficit de ideas innovadoras al momento de dar alternativas y así resolver los inconvenientes.

La investigación realizada por Hoyos (2017) sobre una “Propuesta de mejora en la gestión logística para disminuir costos operativos de la empresa de edificaciones WBA E.I.R.L. en la ciudad de Chepén”. Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración, la cual conto como objetivo, Proponer un plan de mejora para la gestión logística que permita reducir los costos operativos de la empresa Construcciones WBA EIRL en la ciudad de Chepén. Llego a las presentes conclusiones.

- Un manejo financiero desordenado por parte de la institución afecta significativamente su gestión logística. Debido principalmente a un inapropiado manejo administrativo financiero, al no dividirse individualmente por obra, ayudando a cumplir con las obligaciones entre las instituciones licitantes.
- Del estudio realizado, pude observar, la llegada tarde de los materiales a la obra en el momento requerido por el residente.
- El modelo de operación logístico presenta actualmente deficiencias, principalmente en las etapas de cotización y recepción de materiales, no existiendo canales de comunicación entre los encargados de cotización y recepción, con los responsables de elaborar los requerimientos, a razón de lo cual se plantea la modificación del modelo de operación logístico, con lo cual se logrará reducir la entrega de materiales defectuosos, gastos

innecesarios en transporte y disminuir los tiempos de entrega de materiales.

Guevara y Quiroz (2014) refieren mediante su estudio sobre: “Aplicación del sistema de control interno para mejora en la eficiencia del área de logística en la empresa constructora Rial Construcciones y Servicios SAC 2014”. Tesis para optar el título profesional de Contador Público. Contando como objetivo principal, Demostrar que la implementación del Sistema de control interno permitirá mejorar la eficiencia en el área de logística de la empresa constructora rial construcciones y servicios S.A.C del 2014 llevada a cabo en la ciudad de Trujillo. Le llevo a las siguientes conclusiones.

- La supervisión interna es muy importante en cualquier tipo de organización, pues está relacionado directamente con Gestión Administrativa, eso tiene que darse a conocer a los colaboradores para que ellos lleguen a las metas y planes trazados por la institución y así ello cumplir con sus propios objetivos sin verse presionados.
- Analizando los resultados recolectados de la metodología del sistema sobre el control interno, logrando evidenciar un sistema ahorro considerable en la repartición de materia prima empleados dentro del proyecto en los condóminos de California en el periodo de enero a abril del 2013 y en la Alameda de enero a abril 2014 de S/ 17,210. el mismo que equivale al 60.74%, contando así con un sistema aceptable el cual mejorará su control teniendo una distribución de materiales eficaz.

Mediante el trabajo de Tirado (2014) referente a la “Gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el colegio Químico Farmacéutico de La Libertad-Trujillo”. Tesis para optar el título de Licenciada en Administración. Teniendo como objetivo principal, poder fundamentar de qué manera la gestión administrativa influye en la calidad de servicio al cliente en el colegio químico farmacéutico de La Libertad. Llego a las siguientes conclusiones.

- Que la Gestión Administrativa, es influyente considerable respecto al nivel de servicio en la institución farmacéutica, haciendo eco en la hipótesis, permitiéndonos poder decidir sobre la relación de nuestras variables.

- Las debilidades principales giran en torno a la escasa Gestión Administrativa del factor humano y tecnológicos; la cual no sigue un estricto procedimiento de contratación de personal adecuadamente, falta de capacitación y motivación de los colaboradores, y teniendo un deficiente control de su desempeño.
- Varios directivos cuentan con el nivel profesional calificado, pero les hace falta experiencia, no saben aún que hacer, teniendo una falta de capacidad en la gestión, mostrando así liderazgo no democrático, las cuales conducirá a malas relaciones, y no poseer una efectividad administrativa. Por tal motivo, los colaboradores evidencian falencias en sus aptitudes y actitudes al momento de laborar.

Para que se conozca referente a la Gestión Administrativa y la influencia sobre la productividad; primero es vital desglosar y conocer acerca de cada terminología; a continuación, se desplegará los diferentes significados y se continuará con unificarlo como está plasmado en nuestra problemática.

Huergo (2010) en su documento, nos dice que la palabra gestión radica de “gestio-onis” palabra en latín, que significa cuando una acción es llevada a cabo; eso nos da a entender que la gestión es un acto previo planificado para llevarlo a cabo posteriormente. Por otro lado, nos enseña que gestionar, es algo mucho más maravilloso, pues lo describe como un arte que ayudara a hacer real un rumbo y ello conllevara a cumplir las metas en medio de dificultades.

La gestión según Beltrán (2008) manifiesta que son las decisiones y actos los cuales llevarán a los logros previamente definidos. Eso nos da a entender que la gestión está relacionada al logro de los objetivos, por dicho motivo, la gestión no debiera considerarse como el conjunto de actividades, más bien como los logros.

Para Chiavenato (2009) esta palabra tiene origen desde mucho tiempo atrás y fue fundamental para resolver diferencias en las organizaciones del trabajo, él menciona, que las construcciones prehistóricas realizadas en la antigüedad son fiel testimonio de la buena gestión administrativa, pues ellas aun las podemos ver hasta la actualidad.

Según Monchón (2014) refiere que la jefatura se basa en poder coordinar y sobre todo supervisar los labores que realizan los colaboradores, con el único fin que

éstas logren cumplir sus metas de manera eficiente y eficaz. No olvidando que las partes vitales de la administración son: planificar, organizar, dirección y controlar.

Para Bueno, Ramos y Berrelleza (2018) afirma que la administración es la actividad que todos los seres humanos la aplican en diferentes momentos de su vida. Por ende, se considera a la administración como el área de conocimiento esencial para las personas, independientemente de las tareas que puedan ejecutar y en el ámbito en que se desempeñen.

Robbins y Coulter (2010) afirman, que la parte administrativa básicamente se dedican los gerentes o administradores. Pero dicha expresión es muy extensa, se podría decir es que la administración es mucho más que ello; esta incluye la coordinación y verificación de las tareas del personal que tenemos a nuestro cargo, para que estas sean llevadas de una manera eficiente. Así mismo se sabe que coordinar es lo que diferencia a un gerente de una persona normal.

Por otro lado, Ramírez, (2015), nos comenta que en toda organización debe prevalecer la administración estratégica, esta no quiere decir que se va a predecir el futuro, sino que ayudara a ver a mediano plazo, lo cual es recomendable si se quiere adentrar más a un periodo más largo, en donde mayor será el nivel de incertidumbre que este presentara.

Como se conoce, la terminología Gestión Administrativa es muy importante para poder desenvolver un buen negocio en cualquier rubro, por ello veremos algunos fundamentos importantes que tiene esta definición para la dirección de una empresa.

Según Fayol (1916) manifiesta, que dicha gestión se aplica en cualquier tipo de organización que contemple personal humano, los cuales cuentan con elementos administrativos como: planear, organizar, controlar y direccionar las actividades administrativas.

La gestión administrativa para Mendoza, García, Delgado y Barreiro (2018) es el acto y el resultado de gestionar y/o de administrar, en donde se realiza una serie de actividades previamente planificadas y estas a su vez, nos conducen hacia los diferentes logros que se desea cumplir como empresa. También da a

entender que dicha gestión dentro de cualquier organización será la responsable de desarrollar todos los procesos óptimos, empleando recursos necesarios que se adquieran en una organización para llegar a los objetivos planteados al principio de las actividades.

Para Salinas, Gándara, y Alonso (2013) expresan que, la Gestión Administrativa es cuando un cierto grupo de personas cumplen con actividades diferentes para hacer crecer la organización. Pero no es excluyente que existen otros factores para dicho crecimiento, los cuales la organización tiene que aplicar estrategias de Gestión Administrativas.

Por otro lado, Torres (2014) afirma que la gestión administrativa es muy valiosa hoy en día; por el motivo que las empresas cada vez están evolucionando, lo cual los lleva a mejorar el producto brindado, también las estrategias realizadas que estén al alcance de la sociedad.

Entonces, la Gestión Administrativa en cualquier organización que sea aplicada de manera correcta, se llegaría a cumplir los objetivos con mayor rapidez, pero esto dependerá muchísimo de los encargados de poder llevar a cabo esta Gestión debidamente. Si se tiene planificado todo ello, los colaboradores serán testigos que todo está bajo planificación y comenzaran a tomarlo de una mejor manera, lo cual hará que la producción de la organización sea mucho mayor.

Así como todo proceso tiene diversos puntos que seguir, en la administración también se cuenta con un proceso, para asegurar que la gestión sea la más indicada. Begazo (2014) nos comenta que las empresa peruanas carecen de una buena planificación y organización firme en el tiempo, que les pueda brindar alternativas para suplir sus objetivos, las cuales muchas veces no se encuentran correctamente formulados y estos a su vez excluyen la verdadera razón de ser de todas las empresas; todo debido a un bajo nivel de Gestión Administrativa eficiente, la cual contribuirá a tomar decisiones y establecer una ventaja que sea competitiva, haciendo que las organizaciones se afiancen para lograr permanecer activa en el mercado tan competitivo.

Para Bueno, Ramos y Berrelleza (2018) sugieren que el proceso administrativo está diseñado para que los administradores de empresas pequeñas o grandes, recurran a la planeación de estrategias comerciales, y así definir una estructura

administrativa y operacional más adecuada; por otro lado, también contraten y retengan a los mejores trabajadores, para tener un buen clima laboral, motivando a la plana laboral, y así controlar de manera efectiva los procesos de producción.

Según el comentario Linda (2016) realizado en la página, la gestión administrativa puede variar debido al tipo de organización. Se puede encontrar innumerables números de empresas que tienen actividades en muchos rubros y cada organización por más parecida que sea, es muy distinta, referente a los términos para adaptarse a las gestiones de sus actividades externas e interna; un claro ejemplo tenemos, las empresas de calzado, estas son distintas a las entidades farmacéuticas, y las organizaciones de educación son distintas a las entidades del sector construcción, todo con respecto al proceso de gestión. Podemos ver que cada organización tiene sus propios métodos para sobresalir y así llegar lograr el éxito en sus respectivos rubros, por ende, influye de diferente manera en la manera que se gestiona las actividades buscando alcanzar sus métodos. Bajo este criterio, las inapropiadas habilidades de gestiones al momento de ser aplicadas, tendrán consecuencias duraderas y podrán quebrar a cualquier empresa, o acarreado grandes problemas como: decaimiento en la productividad, objetivos a medias, menor liquidez y empleados descontentos. Por ello cada organización debe crear su propia gestión administrativa, el error que se puede lograr a cometer es que se aplique igual al de otra organización.

Robbins y Coulter (2010) consideran que el último periodo de la fase administrativa es la comprobación, dándonos a comprender que no existe sin antes haber tenido que planificar y ejecutar. La cual se encuentra relacionada y forma parte del trío fundamental de la gestión. Recomiendan que, mientras mayor y más estrecha sea la unificación de estos procesos, más efectiva tendrían el control a su alcance.

Entonces se puede decir que el proceso administrativo consta de cuatro partes esenciales que debe tener en cuenta cada administrador al momento de llevar la dirección de una organización tales como: Proyectar, constituir, direccionar e inspeccionar.

Blández (2014) refiere, que la Gestión Administrativa debe tener cuatro funciones primordiales la cual debe ser cumplida por cada organización, sea

grande o pequeña, teniendo como propósito el poder cumplir con el deber de manera planificada y, por ende, cumplir con los objetivos que la empresa planteo.

Por ello, la planificación es vital al momento de iniciar una buena gestión, por ello se tiene que tener mucho cuidado al momento de planear lo que se desea alcanzar y como se alcanzaran.

Según Mochón (2014) consiste en puntualizar los objetivos que deben lograrse en la institución, asimismo como las estrategias y actividades a seguir que permitirán alcanzar cualquier objetivo. También afirma que la planificación es examinar y anticiparse al futuro. Por otro lado, el autor propone un modelo de planificación, que conlleva primero a definir los objetivos, seguidamente establecer estrategias a utilizar para cumplir los objetivos y finalmente desarrollar los planes propuestos anteriormente.

También Mochón (2014) refiere que en las instituciones más considerables, la planificación se lleva de un modo diferente, la cual lo clasifica en tres niveles: en el primer nivel está la planificación corporativa, la cual hace mención a negocios nacionales y la manufactura en que el organismo busca incurrir y estos incluyan las decisiones de alta dirección; el segundo nivel está compuesta por la planificación de la sección de oficio o departamento en donde se efectúan las decisiones sobre los objetivos a un plazo extenso de dicha sección, y el modo de lograrlo; contribuyendo de éste modo alcanzar los objetivos de nuestras instituciones, esta intenta luchar de una manera frontal ante sus competidores en una manufactura interna; y la última categoría se encuentra en el departamento funcional, haciendo referencia a las determinaciones que toman los administrativos directamente responsables de cada departamento, teniendo una relación con las metas propuestas de cada sección de oficio para que estos a su vez logren sus metas dentro de los planes de la empresa.

Según Koontz, Weihrich, y Cannice, (2012) argumentan, que, si se busca que la labor del grupo sea efectiva, el talento humano debe conocer lo que uno está esperando que cumplan sobre ellos. Entonces entra la función inicial; la planeación, la cual es conocida como base de las siguientes funciones administrativas; esta inicia seleccionando o proponiendo objetivos y planteando actividades necesarias para así poder llegar; así mismo es donde se toman las

buenas decisiones, en otras palabras, seleccionar la acción más viable dentro de otras alternativas, de manera que la planificación nos brinde como resultado un enfoque racional para así alcanzar los objetivos previamente seleccionados.

Para Chiavenato (2009) refiere que la planeación debería ser la función base de la parte administrativa, la cual tendrá que encargarse de determinar los objetivos para un próximo desempeño empresarial.

Es oportuno que se recalque, que para lograr ejecutar una diligencia es preciso que se establezcan mediante una técnica de operación, la cual servirá como guía para ciertos parámetros y así se obtienen las metas propuestas al inicio de la función. Eso llevara que se tuviera algo claro de lo que se quiere hacer en los próximos días, meses o años y no estuvieran improvisando dentro de una organización a nuestro cargo.

Po otro lado la organización, debe velar porque no se excluya el proceso administrativo, en él se puede ver como la empresa se está desarrollando, si está cumpliendo con nuestros planes trazados.

Para Mochón (2014) esta función, consiste donde se pudieran dividir, ordenar y coordinar diferentes recursos tales como: humanos, patrimoniales y financieros, etc.; los cuales son irremplazables para la consumación de las metas de cualquier institución, que fueron previamente establecidos en la función de planeación.

Según Blández (2014) organización, es llegar a poner orden en las actividades de cada departamento de una empresa, de esta manera crear una línea jerárquica para facilitar las actividades de los colaboradores y respetar las funciones de cada individuo.

Werther y Davis (2008) argumentan que el proceso de organización como la identificación de la empresa, es donde se selecciona las acciones requeridas para efectuar nuestros objetivos; delegando, coordinando, y estructurando la institución. Por tal motivo, uno puede especificar a una empresa como una distribución de actividades.

Robbins y Coulter (2010) afirman que organizar, es en donde los administrativos determinarán las actividades que están por efectuar, asimismo de quién las

efectuara, de qué manera serán agrupadas, quién será el jefe inmediato. Por ende, es en donde se tendrá que tomar las decisiones.

Así mismo, la dirección, no solo es que se vea cumplir con lo trazado, también que se vea la manera correcta de ejecutar las operaciones que se encuentran plasmado, como se puede apreciar con el sustento de varios expertos en el ámbito.

Según Mochón (2014) argumenta que dirigir no es otra cosa que motivar a los colaboradores de nuestra organización, para que inicien sus actividades con un buen rendimiento. Por otro lado, la dirección debe también incluir lo que se liderará y tengan una buena comunicación con los colaboradores tanto individual y en grupo.

Para Blández (2014) comenta, que es el proceso en donde se guía a los colaboradores en sus labores cotidianos, donde se refuerzan sus debilidades y se combate para que se tenga un mejor clima laboral, por ende, se tuviera una mejor producción en la empresa.

Marco, Loguzzo y Fedi (2016) argumentan que la dirección es donde se menciona cómo está orientando los esfuerzos del personal, con respecto a que se cumplan con los objetivos establecidos. Así mismo comenta, que conforme uno asciende en la escala empresarial, la decisión con respecto a direccionar es relativo a la función a desempeñar; a mayor rango, mayor dirección se debe ejercer, debido que el que lidera es el garante de las actividades que tendrán que llegar a alcanzar las personas. Por ello, deben procurar en lo posible, siempre forjar los medios posibles para que se consiga que el individuo bajo su supervisión complete las actividades designadas, sin contratiempos y asimismo obtenga los resultados planificados.

Robbins y Coulter (2010) concuerdan que la dirección, es una función vital en las organizaciones debido que esta involucra con la gente de la organización. Por otra parte, se sabe que, al estar involucrada con el personal, podrá llegar a ser desafiante. Para lograr administrar el personal de manera eficiente, no solo basta con decir lo que tienen que hacer, requiere comprender sus aptitudes, analizar sus actitudes, motivarlos, etcétera. También, hará falta una brecha de

comunicación efectiva y a la vez eficiente. En ocasiones, llegara a ser engorroso entender el comportamiento de las personas y del por qué lo hacen.

Por último, se tiene la etapa del control, en donde se tiene que ver y asegurarse de que uno tiene todos los sentidos bien atentos para detectar anomalías, las cuales puedan ser un impedimento para la gestión administrativa.

Así mismo Mochón (2014) ratifica que esta última función permite que las organizaciones vean si están cumpliendo con los planes trazados, con el fin de que se encontrasen mecanismos para corregir algunas trabas en el camino y llegar a lograr los objetivos deseados. También sugiere que se debe llevar a cabo un proceso continuo, y no dejar que pase mucho tiempo para que se controlasen todo lo que se planeó.

Según Blández (2014) después que se realizan las actividades planificadas en la función de planeación, ahora enfatiza que en el control se lleva a cabo con los resultados, con la finalidad de que se evalúe, las debilidades y estas a su vez ayuden a que se tomase acciones para mejorar la productividad.

Koontz, Wehrich, y Cannice (2012) manifiestan, que la fase de control no es otra cosa que medir el trabajo y a su vez es donde se hace las correcciones del desempeño desarrollado, y así se asegurasen que el plan de la empresa se alcanzó, debido que se encuentra relacionada directamente con la función de planificación.

Marco, Loguzzo y Fedi (2016) argumentan que, los objetivos del nivel control, es en donde se reconocen los posibles errores, así mismo se planea sobre los resultados obtenidos; también se consiguen e identificar las causas de los posibles errores y asimismo se modifican acerca de la trayectoria de los objetivos organizacionales por intermedio de actividades de superación, direccionándolo hacia los objetivos ya definidos. Entonces se concluye que la función de control, es una herramienta la cual ayuda a los directivos a ver cómo están siendo efectuados las operaciones y si no es así, para ver y analizar donde hay fallas y así planteasen una solución a tiempo, sin poner en peligro la empresa o la solvencia de ella.

Como es de conocimiento general, los trabajadores se consideran crecidamente el activo valioso de toda organización; por ello es trascendental que las organizaciones velen por el bienestar de ellos, ya que, si ellos están bien, las empresas marcharan bien.

Según Dolan, Valle, Jackson y Schuller (2007) manifiestan que, el desenvolvimiento y el desarrollo del colaborador reside en un grupo de actividades direccionadas en donde se tiene un mejor desempeño tanto presente como a futuro, de esta manera se aumentará su capacidad, mediante la transformación y potenciación de sus facultades y actitudes.

Para Ventura (2012) esta función, debiera ser llevada a cabo por el líder de cada área, o por un experto en la materia. La labor que cumpla el líder como el experto de esta gestión administrativa, se verán reflejadas en la elaboración de los papeleos administrativos del talento humanos, estos pueden ir desde la contratación hasta las capacitaciones.

Chiavenato (2009) refiere que, el área de RR. HH dentro de las empresas, es muy vital, este si es manejada correctamente estas permiten la participación eficaz de los colaboradores o cualquier trabajador relacionado con la empresa destinada a cumplir con los objetivos organizacionales.

Chiavenato (2011) por otro lado, también comenta que los procedimientos del área del talento humano debiesen brindar, incluyesen eventos de capacitación, para desarrollar al personal que labora y el desarrollo empresarial; representando así la preocupación que la organización hace en su personal para una mejora constante.

Chiavenato (2011) nos comenta en su libro, acerca de lo valioso que es el capital humano para nuestros días; se piensa que mientras mayor capital financiero la empresa tenga, tiene mayor posibilidad de ser prospera, pero aquí se manifiesta que el buen cuidado y fidelización del personal a cargo es lo que determinara el buen desempeño en la organización, entonces es donde se debe enfocar más hoy en día; si se velase para que nuestros colaboradores estén satisfechos de ir a su lugar de trabajo y que regresen al día siguiente porque disfrutan del labor que están desempeñando ello es lo ideal.

Entonces, la diligencia de la capacidad humana no se basa en seleccionar bien a los colaboradores para la organización, esto también indica, como se velará como organización por el bienestar y crecimiento personal de nuestros colaboradores, lograr que se viera como ellos desarrollan sus actitudes y aptitudes, dentro y fuera de la organización. Si solo centrasen la mirada en los trabajadores como tales, estarán perdiendo de vista el enfoque de la organización que sería el bienestar y preocupación de la sociedad.

En cualquier tipo de organización, la comunicación es vital, es la sangre de la empresa; por lo tanto, es vital que, los que lideran la organización hablen el mismo lenguaje de los colaboradores, para puedan saber de qué están hablando y no es que me refiera a las palabras expresadas, sino de algo que pueda ser entendido por todos, una manera de expresar sin mucho esfuerzo por cualquiera de las partes.

Robbins y Coulter (2010) refieren que; el comunicar, es transferir y que comprendan los significados; dieran a comprender que, al no llegasen a transmitir cualquier idea u/o información, la comunicación no cumplió con su objetivo. Un conferencista a quien nadie presta atención o un escritor a quien nadie leerá sus escritos, no logró comunicarse como quería. Para comunicar crecidamente lo que queremos, es involucrando el entendimiento del mensaje. Si se adquirió una comunicación eficiente, se debe compartir un mensaje de un modo o método entendible. Un telegrama escrito en castellano enviada a un amigo que no lea el castellano no se podrá considerar como comunicación, incluso hasta que fuese traducida al idioma que mi amigo pueda leerla para que finalmente sepa lo que decía. La comunicación perfecta si existe, pero solo ocurrirá, si el individuo recibe y entiende la idea puntualmente cómo lo envió el emisor.

Para Martín (2010) toda la responsabilidad para que se mantenga una buena comunicación es tarea primordial de la parte directiva de la organización, refiere que la gran mayoría de percaes que se dan dentro de las organizaciones, es debido a la escasez del mensaje internamente en los niveles de mando al instante de comunicarse, pues cada uno trata de alcanzar los objetivos, pero de manera descoordinada.

Según Puyal (2001) considera que las palabras deben de ser manifestadas y esta a su vez expresadas de forma comunicativa, y ser comprendida por las demás personas.

Para Arnold y Silva (2011) en su artículo en la revista de Psicología mencionan que: Los administrativos de las instituciones, que están estrechamente relacionados en la comunicación, teniendo como responsabilidad la forma en como fluirá el mensaje entre los individuos, surgiendo las siguientes interrogantes: ¿Cuál será el medio de comunicación más efectivo que abarque todos los niveles? ¿Cómo será más efectivo compartir el mensaje? ¿Quiénes son los colaboradores?

Se entiende que, la comunicación no solo es expresa en el cruce de palabras con otras personas, sino que lo que hablamos la otra persona que es el receptor entienda lo que estamos hablando, para que la comunicación sea efectiva y acertada. De este modo cada uno de los colaboradores hablaran el mismo idioma dentro de las organizaciones, siendo así más fácil el cumplimiento de las metas.

A continuación, se verán algunas de las barreras que se presentan al momento que se tiene una comunicación dentro de las organizaciones, pues para algunos expertos es muy importante que se cuente con una buena comunicación en las organizaciones, pues juegan un papel muy importante.

Para Marco, Loguzzo y Fedi (2016) dichos impedimentos son cuatro. Primero está el impedimento personal, que no es otra cosa que el modo distorsionado de cómo lo ve cada persona, derivada de las diferentes características de los individuos como: sus emociones y actitudes comunicacionales. Aquí también se incluyó los hábitos emocionales como: la ira, antipatía, prejuicios, etc. Los cuales nos conducen a que no se entienda los mensajes que se nos brindó. En segundo lugar, están los impedimento tecnológico y físico; este tipo de dificultad afecta directamente la correcta manifestación de los mensajes, puede también englobar las diferentes distracciones sufridas tanto por emisores como receptores al momento de entablar una comunicación. En el tercer lugar tenemos el impedimento semántico; se le denomina de esa manera, a los problemas relacionados sobre el codificado y decodificado del mensaje utilizando la

diferencia en el lenguaje utilizado y en el significado por parte de cada individuo y su simbología personal. Por último, tenemos el impedimento organizacional e interpersonal, las cuales se refieren a los aquellos fenómenos excluidos los impedimentos anteriormente, son apreciados en los individuos y organizaciones. Dentro de ellos, se referirán al filtrado de información; sería cuando el individuo llega a manipular el mensaje, manejando ciertas características del mensaje que llegan a favorecer para dar al otro lo que solo quiere oír.

Donde sea, en cualquier tipo de organización, si no se sabe que se está hablando, difícilmente crecerá.

Por otro lado, estos problemas se presentan más a menudo en las organizaciones de rubro de construcción, pues como vimos anteriormente, es necesario que se supiese cómo líder, como se puede lidiar con ello, si se quiere que la empresa sea exitosa, no espere solo que el colaborador le entienda, sino también busque ser entendido.

Pero también es importante conocer acerca de la producción para ello Robbins y Coulter (2010) argumentan que, viene a ser el total de productos o servicios brindados por una organización, sustrayendo la porción de recursos empleados que genera ese producto o servicio. Durante la etapa de la fabricación, la productividad se examina el rendimiento de la planta, maquinaria del trabajo y el aporte humano. Por otro lado, la producción se basa en el mejoramiento del desenvolvimiento humano, así como los medios para la producción.

Singh (2008) concuerda que los medios deben ser controlados por las personas indicadas, que mediante su aporte y esfuerzos adecuados llegarán a brindar bienes o servicios de forma efectiva, llevando a una mejora continua de la producción, manifestando así, para que tengan una mejora en la productividad depende puntualmente en el desarrollo del personal dentro de cada organización.

Según Villalobos, Altahona y Herrera (2011) este proceso consta en una secuencia de operaciones para transformar la materia prima en una forma dada la cual se desean que se obtenga. También se comprende por producción, al momento que se adhiere un valor a un bien o servicio, para una transformación diferente a la del proceso. Lo que se produce en términos generales, es la

modificación de los bienes con el objetivo de convertirlo en aptos para asimismo gratificar las necesidades en nuestros clientes.

Entonces, si la producción es debido al esfuerzo y desenvolvimiento de los colaboradores, eso nos deja en claro que las organizaciones son llamadas a que velasen por el bienestar de sus trabajadores, viendo que tengan la indumentaria correcta, los materiales adecuados; en el tiempo indicado, solo así la producción será la mejor.

También es necesario que se conozca acerca de la productividad en donde Prokopenko (1989) lo define al uso efectivo de los medios o materia prima destinada a la fabricación de un producto, así como la información para la elaboración de diversos productos y servicios de carácter esencial. Concluyendo que una productividad mayor es donde se obtiene más, pero con el importe de medios acostumbrados, y lograsen una producción superior en extensión y virtud con los mismos insumos utilizados con regularidad.

Por otro lado, Ruelas (1993) define a la productividad como la correlación entre el insumo y el producto; por otro lado, la eficiencia significa el precio por esencia de trabajo. Para entenderlo mejor veamos el siguiente ejemplo; en el servicio de medicina, la longitud de productividad se vería por la proporción perceptible entre la cantidad de consultas otorgadas por el periodo de tiempo del personal médico. La eficiencia se mide al iniciar del costo que tiene la atención médica, lo cual no estaría exclusivamente conformado por el tiempo brindado por personal médico al realizar dicha consulta, asimismo por todos los demás insumos restante involucrados en dicha cita, como materiales para la atención, medicamentos utilizados, turno de la enfermera, etcétera.

Así mismo, Alfaro y Alfaro (1999) expresan que la producción se refleja mediante el resultado obtenido por la producción, o lo que costo producirlo, así como los diferentes factores que están involucrados.

Entonces se puede dirá que la productividad en la organización, se ve cómo se está empleando de manera eficiente los recursos y el costo que se esté dando de manera paulatina.

Según Chiavenato (2011) si se desea que una organización llegue a ser exitosa, se debe velar para contar con un excelente lugar en donde se laborarán, el cual será satisfactorio para los colaboradores. Este nivel de satisfacción laboral que se da, ayudará a traer personas y de ese modo puede que se retenga a la mayoría; lo cual nos llevará a contar con clima laboral muy benéfico, así mismo inspirar a nuestros colaboradores y por ende lograr su fidelidad. Por ello, se conoce que la complacencia laboral no es solo un hecho de conducta, como se creía por mucho tiempo; más bien que se fundamenta en la actitud de los individuos, que toman de cara a sus obligaciones dentro de la institución. Eso se entiende, que las diversas actitudes se encuentran relacionadas con el comportamiento que tendrán después y con la visualización, la identidad, el intelecto y la inspiración; siendo el influyente principal al momento de tomar las decisiones. De esta manera la efectividad en una empresa se verá reflejado solo cuando si se siembra en cada colaborador las actitudes correctas y favorables acerca del ambiente donde laboran.

Para Noguera (2006) considera que existen cuatro factores primarios, los cuales influyen de modo directo en el rendimiento de las empresas, los cuales serían: el entorno, características organizacionales, características en el trabajo y, por último, las aptitudes y actitudes de los individuos.

Según Moreno (2018) el entorno es un influyente, esto debido a que es incontrolable lo que pase alrededor de la organización y debido que pueden ser cambiantes como: la tecnología, el costo de la materia prima, el costo de los servicios básicos y el capital.

Según Veliz (2008) en un párrafo de su artículo “Índice de la Productividad en la Construcción: Mito o Realidad”, manifiesta que el rendimiento es el enlace existente entre la fabricación obtenida y los insumos o materia prima que se utiliza para llegar a producir lo solicitado.

Noguera (2006) comenta que la cultura empresarial, contribuye en los colaboradores acerca de su comportamiento al momento de laborar y esto en su efectividad en el trabajo, como los individuos se tratan entre sí, su conducta mientras trabaja o no; por ello sugiere algunas estrategias como:

- ✓ Selección del personal clave, en puntos estratégicos.
- ✓ Desarrolló de habilidades y capacidades de los mismos.
- ✓ Sistema administrativo interno.
- ✓ Sistema de incentivo, al cumplir objetivos.
- ✓ Debe predominar el liderazgo estratégico.

Noguera (2006) nos comenta, para que toda organización sea productiva, esta debe desarrollar o emprender una estructura segura, la cual ejecute las estrategias planteadas con seguridad; una organización que cuente con un sistema de recompensa direccionado hacia los objetivos planteado, y así poder ejercer de una manera u otra el liderazgo de la organización.

Noguera (2006) también menciona, que el personal debe estar seguro de lo que está haciendo, porque si no sabe en que emplea sus actitudes y aptitudes, no llegará lejos, y la organización estará cojeando, por eso es importante que los líderes se enfoquen, en que los colaboradores desarrollen sus habilidades.

Como se sabe hoy en día, el sector edificación se encuentra dentro de los sectores con un mayor aporte hacia el Producto Bruto Interno (PBI) cuando tiene un aumento en su sector; por otro lado, cuando cae, la economía peruana también se ve ajustada.

Para Serpell (2002) el rendimiento es un agente muy complejo, debido que es el modo que habitualmente fija el compás de trabajo en las edificaciones o cualquier tipo de actividad que se efectúa, la cual dependerá en gran disposición, el rendimiento de otros medios.

Según Serpell (2002) considero que existen algunos elementos básicos para que la mano de obra tenga mayor rendimiento tales como:

- Deseó, de ofrecer un trabajo sobresaliente, el cual se encontrará relacionado con la motivación y complacencia en el trabajo.
- Sepan, ejecutar una asombrosa labor, teniendo una correlación con la formación y adiestramiento de su persona.
- Podrá, desarrollar una excelente labor, lo cual implica contar con una dirección competente y efectiva.

También estudiaremos acerca del rendimiento, Botero (2014) lo define, como el conjunto de trabajo de alguna acción, la cual es ejecutada por un conjunto de trabajadores, compuesta por uno o varios operarios con diferentes especialidades por cada persona, normalmente lo expresa como um/hh.

Peralta, Santofimio y Segura (2007) enfatizan en su artículo Sobre el compromiso laboral, que el compromiso de los trabajadores influirá de manera directa en la parte de la productividad dentro de las organizaciones, por ello es vital que se brinde un cuidado adecuado con el compromiso de los colaboradores y así ir mejorando en la productividad.

Se entiende que el rendimiento utiliza los recursos de unidad para la producción de una obra o mientras se brinda un servicio.

Según Ccorahua (2016) considera que existen tres tipos de rendimientos los cuales influyen al momento que se tiene la productividad al máximo, los cuales son: Primero el rendimiento de la mano de obra, este beneficio dependerá estrechamente de los activos que afectan el contexto del colaborador; tales como: el estado moral, el contexto propio, sus destrezas, el intelecto, estado físico y el compás de su labor. Segundo el rendimiento de los equipos, es definido como el periodo que se llegó a usar, tanto los equipos como las herramientas en alguna diligencia específica, asimismo depende la totalidad del trabajo realizado con dichos equipos y concerniente al tiempo que tome realizarlo. Finalmente, el rendimiento de materiales, se llega a definir como la unión que existe entre la porción del material utilizado y la unidad de la actividad, lo que nos da a entender que durante la actividad se encuentre un desperdicio por cada material realizado, o aun si este sea uno mínimo.

Para Salinas, Gándara, y Alonso (2013) expresan que: La Gestión Administrativa es cuando un cierto grupo de personas cumplen con actividades diferentes para hacer crecer la organización. Pero no es excluyente que existen otros factores para dicho crecimiento, los cuales la organización tiene que aplicar estrategias de Gestión Administrativas.

Bachenheimer (2016) describe la gestión administrativa al progreso que tiene la toma de decisiones, que son llevados a cabo directamente por los directivos de

la empresa, los cuales deben direccionarse hacia los principales métodos de la dirección y su posibilidad gerencial al momento que se dirige una organización.

En dicho proceso, se tiene planificado lo que esté a nuestro alcance para poder prevenir errores en el futuro de la organización, siempre teniendo en cuenta algunos parámetros de administración, los cuales son fundamentales para que se pueda dirigir una organización.

Prokopenko (1989) define la productividad a la utilización efectiva de los medios o materia prima destinada a la fabricación de un producto, así como la información para la elaboración de diversos productos y servicios de carácter esencial. Concluyendo que una productividad mayor es sinónimo de que se haya obtenido más, pero con el importe de medios acostumbrados, y se lograse una producción superior en extensión y virtud con los mismos insumos utilizados con regularidad.

Así mismo Prokopenko (1989) desglosa la percepción de la productividad en dos factores importantes; Primero los Factores Internos, que involucra el producto, la planta y equipo, tecnologías, materiales, mano de obra (personas), organizaciones y sistemas, el método de laborar y los diversos métodos de la dirección; y Segundo los Factores Externos, que vienen a ser los ajustes estructurales, los cambios económicos y la administración pública o infraestructura.

Para Koontz, Weihrich, y Cannice (2012) Productividad, depende del cómo se usa los recursos al momento de la realización de los servicios o prestar los bienes, por ende, todos saldrán beneficiados aumentando así la solidez y la rentabilidad de las organizaciones; en donde considera dos aspectos fundamentales. Primero la Eficiencia; en donde se empleará los recursos para el cumplimiento de las diferentes actividades o labores y Segundo la Eficacia, es en donde se llevará a cabo la evaluación del impacto de los servicios o productos brindados.

Alfaro y Alfaro (1999) expresan que la producción se refleja mediante el resultado obtenido por la producción, o lo que costo producirlo, así como los diferentes factores que están involucrados.

Para Quiroa (2020) considera que es toda actividad que se encargue de transformar la materia prima en un producto.

Por otro lado, debemos entender la productividad, como realizar una producción con el menor tiempo y recursos, haciendo de ello una producción eficiente y eficaz, obteniendo los mejores resultados para la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

Al realizar este trabajo académico, se empleó la investigación denominada aplicada, de tipo correlacional; en donde se buscó fundamentar teóricamente la correlación que ejerce la Gestión Administrativa sobre la percepción de los colaboradores en la productividad del sector construcción, y así mismo permitió recolectar y medir datos sobre la Gestión de las organizaciones; lo cual determinó la realidad en la que se encuentran las organizaciones; ayudando así a poder tener cambios dentro de las organizaciones para una mejora continua.

3.1.2. Diseño de investigación.

En la investigación, el tipo fue no experimental, de corte transversal descriptiva; debido que al momento del estudio de las variables estas no fueron manipuladas; si no que se dio mediante la observación de su comportamiento en su mismo ambiente.

3.2. Variables y operacionalización.

En esta investigación, se empleó dos variables como la gestión administrativa y la productividad, las cuales se encuentran en el cuadro de operacionalización de variables.

a. Variable Independiente (VI): Gestión Administrativa – Cuantitativa

✓ Definición conceptual.

Bachenheimer (2016) describe la Gestión Administrativa al progreso que tiene la toma de decisiones, que son llevados a cabo directamente por los directivos de la empresa, los cuales deben direccionarse hacia los principales métodos de la dirección y su posibilidad gerencial al momento que se dirige una organización.

✓ Definición operacional.

La gestión administrativa es el poder utilizar los recursos necesarios para conseguir los objetivos propuestos dentro de una organización, siendo aún estos escasos. Los cuales fueron medidos a través de una encuesta en donde se utilizó las dimensiones influyentes en la administración las mismas que son: Planear, organizar, direccionar y controlar.

✓ **Indicadores.**

Por otro lado, se contó con los siguientes indicadores como: Las políticas eficientes, programas estratégicos, objetivos y metas claras, la división del trabajo, la coordinación de forma oportuna, funciones detalladamente, la toma de decisiones, comunicación clara y precisa, actividades de comunicación, un liderazgo directivo, supervisión constante, y por último una información transparente y oportuna.

✓ **Escala de medición.**

Así mismo se empleó la escala de medición de tipo ordinal.

b. Variable Dependiente (VD): Productividad - Cuantitativa

✓ **Definición conceptual.**

Prokopenko (1989) define la productividad, a la utilización efectiva de los medios o materia prima destinada a la fabricación de un producto, así como la información para la elaboración de diversos productos y servicios de carácter esencial.

✓ **Definición operacional.**

El análisis de la productividad fue medida a través de la percepción de los colaboradores a través de los factores tanto interno como externo, el cual ayudará a determinar el nivel de la percepción de la productividad. Lo cual fue medido con una encuesta, bajo las dimensiones de factores internos y externos.

✓ **Indicadores.**

También se empleó los siguientes indicadores como: producto, planta y equipo, tecnología, materiales, mano de obra (las personas), las organizaciones y sistemas, métodos de laborar, ajustes estructurales, cambios económicos y la administración pública e infraestructura.

✓ **Escala de medición.**

Para esta variable también se empleó la escala de medición de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población.

Viene a ser el grupo de elementos o individuos que tuvieron características comunes con el objetivo de estudio.

En este proyecto de investigación, la población fue de 120 colaboradores dedicados al área administrativa, por lo tanto, este fue el mismo valor que se tomó para una muestra de estudio.

3.3.2. Muestreo.

Para este caso se utilizó el muestreo denominado no probabilístico por conveniencia, eligiendo solo a las personas que más se adecua al perfil que se busca, para el estudio de las variables previamente presentados, ahorrando tiempo y así se empleó solo los que tienen los datos más precisos para esta investigación, la unidad de estudio fue un trabajador administrativo del total de la población.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas de recolección de datos.

El proceder de recaudación de datos de este proyecto de investigación, se logró recopilar mediante la cooperación de los directivos de las diversas organizaciones; por ende, la técnica que se utilizó fue 2 encuestas, donde se buscó recolectar de una manera precisa y confiable la información, la cual permitió tomar medidas que pueden combatir los errores que se pudieran presentar dentro de las organizaciones y así brindar la mejora más acertada.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Mediante el instrumento se logró recopilar información valiosa acerca de las variables trabajadas como: la gestión administrativa y la productividad; con sus respectivas dimensiones mencionadas, los cuales generaron indicadores que estarán sujetos a la investigación. Asimismo, se empleó dos encuestas con opción de respuesta múltiple, la misma que se encuentra comprendida con 51 preguntas, calificada con la Escala de Likert de la siguiente manera; 1- Nunca, 2 - Casi nunca, 3 - A veces, 4 - Casi siempre y 5 - Siempre.

3.4.3. Validez y Confiabilidad de los instrumentos.

3.4.3.1. Validez de instrumentos.

En la presente investigación, se optó por buscar instrumentos previamente validados, teniendo relación con la investigación presentada, los cuales fueron validados por tres expertos: Lic. Mg. Carrillo Tórees Julio Cesar, Lic. en Gestión Empresarial Rodríguez Mendoza Segundo Saúl y por el Docente en Gestión Pública Muñoz Ocas Alcides.

3.4.3.2. Confiabilidad de instrumento.

Para Lozada (2019) en su investigación, utilizó la fiabilidad estadística del método Alfa de Cronbach, el mismo que realizó con el programa "Estadístico SPSS 22", en donde le dio los siguientes resultados para ambas variables: Primera variable Gestión Administrativa: 0,976 de confiabilidad y la Segunda variable de Percepción de Productividad: 0,927 de confiabilidad, utilizando 33 individuos para su prueba, siendo óptimo para poder aplicar la encuesta.

3.5. Procedimientos.

Las encuestas se encontraban relacionados a los objetivos y parámetros de la presente investigación, la cual tuvo un total de 51 preguntas, en donde se clasificarán de la siguiente manera; las 35 primeras preguntas se encontraban relacionadas con la gestión administrativa y las 16 últimas interrogantes, concernientes a la productividad.

Se recolectó la información, mediante una encuesta que previamente se encontraba aprobada y validada, proporcionando un tiempo de respuesta de 7 minutos por participante, así mismo se vio y coordinó previamente el día y hora que se tenía que desarrollar la encuesta.

Las encuestas fueron aplicadas de manera virtual, debido a las restricciones que el gobierno impuso, adecuándose a lo acontecido en nuestro ámbito, esta fue llenada de forma anónima y con toda sinceridad y seriedad que se requería.

3.6. Métodos de análisis de datos.

3.6.1. Estadística descriptiva.

Es importante mencionar que la información que se recopiló de los individuos es debido que ellos tienen mayor participación en la parte de gestión; logrando

obtener una percepción más cercana a la productividad de sus organizaciones, la misma que fue autorizada por los gerentes y/o dueños de las diferentes empresas destinadas a la edificación de casas y edificios, el cual informo a sus colaboradores acerca del estudio realizado.

Después que se recopiló los datos a través del instrumento previamente seleccionado, los datos obtenidos en la investigación fueron transportados a la base de datos mediante un archivo en Excel, donde se procedió a su vaciado, para luego ser tabulados y posteriormente ser visualizados en diferentes gráficos, organizándolos por sus variables.

3.6.2. Estadística Inferencial.

En esta investigación se desarrolló la estadística inferencial, donde se probó la hipótesis y así mismo los parámetros; para la cual la base de datos anteriormente establecida se utilizó para dicho análisis mediante el programa SPSS 22. El análisis estadístico fue de un tipo paramétrico donde se utilizó el método de Likert.

3.7. Aspectos éticos.

Concerniente a los aspectos éticos de esta investigación, se respetó los derechos de cada autor citado e involucrado con la cual se llevó a cabo esta investigación. Por otro lado, bajo el principio de honestidad como de investigador, la información presentada fue veraz, así como el recojo de información perteneciente a la muestra.

Asimismo, fue pertinente el permiso de los encargados de cada empresa y de los colaboradores quienes apoyaron esta investigación brindando la información requerida para poder desarrollar el presente trabajo; por otro lado, se compartirá los resultados de dicha investigación con ellos mismos para tomar las decisiones correspondientes.

Finalmente, se empleó el principio de no maleficencia; por la cual se laboró esta investigación teniendo un cuidado especial y asegurando a los participantes que no saldrán heridos ni perjudicados a propósito.

IV. RESULTADOS.

Objetivo específico 1: Describir el nivel de la gestión administrativa en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.

Tabla 1. Gestión Administrativa.

GESTION ADMINISTRATIVA		
NIVEL	Nº colaboradores	%
Bueno	10	8
Regular	62	76
Malo	48	25
TOTAL	120	100

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento de recolección de datos mediante el programa SPSS 22.

En la tabla 1. Se pudo evidenciar que, del total de la población referente al nivel de la Gestión Administrativa dentro de sus centros de labores, solo el (8%) declara que el nivel de la Gestión se posiciona en un nivel “Bueno”; por otro lado, un (76%) confirma que dicha gestión se mantiene en un nivel “Regular” siendo la mayoría de los encuestados y con un (25%) del total de los encuestados afirman que su Gestión Administrativa se encuentra en un nivel “Malo”, indicándonos que se tiene que mejorar e implementar métodos para poder tener un cambio dentro de la Gestión Administrativa.

Objetivo específico 2: Describir el nivel de la productividad bajo la percepción de los colaboradores en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.

Tabla 2. Productividad.

PRODUCTIVIDAD		
NIVEL	Nº colaboradores	%
Bueno	10	8
Regular	41	34
Malo	69	58
TOTAL	120	100

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento de recolección de datos mediante el programa SPSS 22.

En la tabla 2. Se pudo apreciar, que de las 120 personas encuestadas referente a la percepción de la productividad en sus labores; nos muestra que el (8%) refiere que la percepción de la productividad se encuentra en un nivel “Bueno”, siendo un porcentaje muy inferior; por otro lado, un (34%) confirma que la percepción está en un nivel “Regular”, y por último, la mayoría afirma con un (58%) del total de los encuestados, que la percepción de la productividad se encuentra en un nivel “Malo”, por tal motivo se necesita tener un plan para poder combatir lo negativo y tener una productividad más óptima.

Objetivo específico 3: Describir el nivel de relación de la gestión administrativa en las dimensiones de la productividad del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.

Tabla 3. *La Gestión Administrativa en relación a la productividad.*

VARIABLES	DIMENSIONES	NIVEL	N.º colaboradores	%	TOTAL	
					N.º	%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	BUENO	19	16	120	100
		REGULAR	48	40		
		MALO	53	44		
	ORGANIZACIÓN	BUENO	16	13	120	100
		REGULAR	50	42		
		MALO	54	45		
	DIRECCIÓN	BUENO	14	12	120	100
		REGULAR	46	38		
		MALO	60	50		
	CONTROL	BUENO	8	7	120	100
		REGULAR	25	21		
		MALO	87	73		
PRODUCTIVIDAD	FACTORES INTERNOS	BUENO	6	5	120	100
		REGULAR	41	34		
		MALO	73	61		
	FACTORES EXTERNOS	BUENO	19	16	120	100
		REGULAR	43	36		
		MALO	58	48		

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento de recolección de datos mediante el programa SPSS 22.

Dentro de la tabla 3. podemos observar que la variable Gestión Administrativa con el (76%) de las personas encuestadas confirmaron que dicha gestión se posiciona en nivel “Regular”, y según la dimensión de Planeación se encuentra en un nivel “Malo” con el porcentaje mayor de (44%); así mismo en la dimensión Organización con un (46%) del total de la población consideraron que se encuentra en un nivel “Malo”; también en la dimensión Dirección con un (50%) se basa en un nivel “Malo” y por ultimo para la dimensión Control el cual tiene un (73%) el mismo que tiene mayor porcentaje y está en un nivel “Malo”.

Contrastación de hipótesis de investigación.

Hi: La Gestión Administrativa se relaciona de manera directa con la productividad del sector Construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.

Si el valor es $< 0,05$ se acepta la Hipótesis.

Tabla 4. *Análisis de correlación de la Gestión Administrativa en relación a la productividad del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.*

Correlaciones			Productividad
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,788
		Sig. (bilateral)	,0.031
		N	120

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento de recolección de datos mediante el programa SPSS 22.

Mediante la tabla 4. se pudo evidenciar que, efectivamente se ve la relación entre la variable Gestión Administrativa y la variable Productividad del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020. Mediante el método estadístico Rho Spearman se logró extraer un coeficiente de relación de 0,788 (correlación alta), y un nivel de significancia de 0.031 ($p-a.031 \leq 0.05$), por lo tanto, se puede decir que se acepta la prueba de hipótesis, pues si existe relación entre ambas.

V. DISCUSIÓN.

5.1. Según el objetivo específico 1 que fue Describir el nivel de la gestión administrativa en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020. Se pudo evidenciar en la tabla 1. Que, del total de la población referente al nivel de la Gestión Administrativa dentro de sus centros de labores, solo el (8%) declara que el nivel de la Gestión se posiciona en un nivel “Bueno”; por otro lado, un (76%) confirma que dicha gestión se mantiene en un nivel “Regular” siendo la mayoría de los encuestados y con un (25%) del total de los encuestados afirman que su Gestión Administrativa se encuentra en un nivel “Malo”, indicándonos que se tiene que mejorar e implementar métodos para poder tener un cambio dentro de la Gestión Administrativa.

Este resultado se ratifica con el de Pérez (2019), sobre “La Gestión Administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales S.A.C, Corporación & Grupo de las Casas S.A.C”, en donde termino concluyendo que a mejor sea la Gestión Administrativa en una organización, mayor será el porcentaje de la productividad evidenciada por los colaboradores; por ende, la organización será más rentable.

Así mismo, Portilla (2011) en su investigación sobre “La Gestión Administrativa y la influencia en desempeño del personal de cooperativas de transporte en ciudad de Tulcán-Ecuador”; reafirma en su investigación, que, si las organizaciones tienen una eficiente Gestión Administrativa, estas llegaran a alcanzar sus objetivos propuestos de una manera más eficaz, por ende, terminara en una productividad favorable para la empresa; por ello en su investigación termino concluyendo que las empresas que están por encima del (70%) en su Gestión Administrativa, son las más rentables y satisfactorias del mercado.

Por tal motivo es necesario recalcar que Imesun (2016), menciona que en toda organización es vital que se emplee los puntos administrativos, tales como: la Planeación, la Organización, la Dirección y el Control; en donde cada uno tiene diferentes mecanismos para poder alcanzar las metas de las organizaciones, los mismos si son aplicados de forma clara y precisa dará una significativa productividad.

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados recolectados, se ratifica la información respecto a la contribución positiva que ejerce el contar con una óptima Gestión Administrativa generada dentro de las organizaciones, donde según lo encontrado, la mayoría de las empresas no tienen bien definido la Gestión Administrativa y esto se vio evidenciado posteriormente en la productividad; debido que la parte encargada o administrativa en cada caso tiene escasos de conocimiento respecto al personal, dejando de lado la promulgación de metas y planes estratégicos los cuales son fundamentales para alcanzar los objetivos. Es de vital importancia que, los que están a cargo de la parte administrativa de las empresas dedicadas al rubro construcción cuenten con una Gestión Administrativa eficiente, la cual esta debe estar relacionada con la propagación de los planes, materiales y métodos esenciales hacia los colaboradores y la productividad se dará automáticamente.

5.2. Después de revisar el objetivo específico 2 que era Describir el nivel de la productividad bajo la percepción de los colaboradores en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020. Se evidencio en la tabla 2. que de las 120 personas encuestadas referente a la percepción de la productividad en sus labores; nos muestra que el (8%) refiere que la Percepción de la productividad se encuentra en un nivel “Bueno”, siendo un porcentaje muy inferior; por otro lado, un (34%) confirma que la percepción está en un nivel “Regular”, y por último, la mayoría afirma con un (58%) del total de los encuestados, que la percepción de la productividad se encuentra en un nivel “Malo”, por tal motivo se necesita tener un plan para poder combatir lo negativo y tener una productividad más óptima.

En el estudio de Paredes (2011) acerca de los “Sistemas de Gestión Administrativa y sus incidencias en la productividad de la mecánica de transmisiones Solís” se apreció que el (24%) de los colaboradores lograron percibir una buena productividad, en donde la gran mayoría afirmaron que casi nunca vieron interés de sus líderes porque esto cambien, solo se conformaron que los trabajadores hagan su trabajo; dejando de lado los objetivos institucionales, y esto se relaciona directamente con la Gestión, a misma que no se encuentra bien definida.

También, la investigación de Vásquez (2019) sobre “La Gestión Administrativa y la productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente E.I.R.L.” nos mostró, que el factor clave para tener una buena productividad es basada en una eficaz Gestión, para los cuales la organización debe brindar todos los recursos necesarios para que los colaboradores no tengan ningún impedimento de alcanzar los objetivos.

Así mismo Prokopenko (1989), reafirma los resultados mencionados, acerca de la percepción de la productividad, los cuales considera que para obtener una percepción optima se debe basar en dos factores principales como Externos e Internos; en donde cada uno de ellos sirve para poder clasificar prioridades desde una mirada organizacional; en donde los factores externos influyen o debilitan la productividad de las organizaciones como las normas del estado y normas de la sociedad; así mismo los factores internos tienen que ver directamente como su nombre lo indica, con la parte interna de las organizaciones. Por ello estos factores influyen en medida de como la organización tengo organizada sus prioridades institucionales

Por tal motivo, la percepción de la productividad en el sector construcción es muy importante, porque en ella se verá reflejada como se encuentra la Gestión Administrativa dentro de la organización, en donde la gestión juega un papel activo, es preciso también destacar que la mayoría de los problemas inician en las gestiones y se pueden visualizar claramente al momento de evaluar cómo se encuentra la percepción de la productividad de las organizaciones para los entes externos.

5.3. Tomando en cuenta el objetivo específico 3: Describir el nivel de la relación de la gestión administrativa en las dimensiones de la productividad del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020. En la tabla 3. podemos observar que la variable Gestión Administrativa con el (76%) de las personas encuestadas confirmaron que dicha gestión se posiciona en nivel “Regular”, y según la dimensión de Planeación se encuentra en un nivel “Malo” con el porcentaje mayor de (44%); así mismo en la dimensión Organización con un (46%) del total de la población consideraron que se encuentra en un nivel “Malo”; también en la dimensión Dirección con un (50%) se basa en un nivel

“Malo” y por ultimo para la dimensión Control el cual tiene un (73%) el mismo que tiene mayor porcentaje y está en un nivel “Malo”.

Estos datos fueron ratificados por Pérez (2019) el cual termino concluyendo que la percepción de la productividad es vital para la organización, en donde si la gestión no tiene un buen proceder este se reflejara en la productividad.

Debido a la importancia de la percepción de la productividad en las organizaciones es vital mencionar que, para Marvel, y Rodríguez (2011) consideran que los encargados del área administrativa están obligados a tomar las mejores decisiones y velar por tener una Gestión Administrativa optima, en donde debe estar involucrados los aspectos importantes de la administración (planeación, dirección, organización y control) impulsando a los colaboradores a ser incondicionales y de esa manera se lograra poseer una percepción en un nivel bueno.

Así mismo, según Heredia (2018) en su estudio denominada Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de shilcayo; nos muestra en su investigación una discrepancia con sus resultados obtenidos, en donde menciona que la causa primordial para el crecimiento de las empresas en el rubro construcción, dependen directamente del nivel óptimo al momento de ejecutar la Gestión Administrativa; también considera para alcanzar una percepción de productividad eficaz se debe tener en cuenta que existen factores internos y externos, que están relacionados con la gestión, los mismos que deben ser considerados.

Por tal motivo Botero (2017) comenta, que la Gestión Administrativa de las organizaciones, tiene que estar relacionado con el proceso normativo de la administración, en donde, estarán direccionados para que las organizaciones puedan contar con una percepción productividad al finalizar cada etapa previamente definida; la gestión ira creciendo gradualmente a la par con la gerencia.

Entonces, se puede comprender que para que una organización sea eficiente y eficaz, los líderes deben involucrar en todo momento los pilares de la administración (planear, dirigir, controlar y organizar), ayudaran a tener un mejor control de la organización y a su vez brindara mayor seguridad al momento de cumplir con los objetivos de la empresa.

5.4. También, Mediante el objetivo general acerca de La Gestión Administrativa se relaciona de manera directa en la percepción de la productividad del sector Construcción de la ciudad de Trujillo, 2020. En la tabla 4. se pudo evidenciar que, efectivamente se ve la relación entre la variable Gestión Administrativa y la variable Productividad del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020. Mediante el método estadístico Rho Spearman se logró extraer un coeficiente de relación de 0,788 indicándonos una (correlación alta), por ende, nos indica que, si a mayor sea una planificación, los planes trazados saldrán de una mejor manera, así como un adecuado liderazgo en la organización, entonces mayor será el nivel de productividad que perciban los colaboradores y a su vez habrá un alza en la rentabilidad para las organizaciones en el rubro de construcción.

También los datos expresados coinciden con los presentados por Jácome (2014) acerca de “La Gestión Administrativa como un determinante en el desempeño laboral de DEMACO, distribuidora de equipos y materiales de construcción GÓMEZ CIA. Ltda. Durante el año 2013.”, manifestando una correlación positiva alta; determinando que, si sostiene los regímenes inapropiados al momento de cobrar a los clientes, los objetivos se le vuelvan lento y sus clientes del día a día baje en cantidad.

Pérez (2019) en su investigación acerca de “Gestión administrativa y su relación con la percepción de la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales S.A.C, Corporación & Grupo de las Casas S.A.C” después de utilizar el estadístico Rho de Spearman logro obtener una (correlación positiva media); indicándonos que la Gestión Administrativa si se llega a relacionar, pero en un (nivel medio) con los factores externos e internos de las diferentes empresas constructoras AVV Contratistas Generales SAC, Corporación & Grupo de las Casa SAC,

ratificado que a mejor se cuente con una gestión mayor será el momento de la productividad.

Así mismo Rubio y Baz (2015) nos indican que la percepción de la productividad de toda organización va depender directamente de los factores internos o externos que se puedan presentar, por ello es vital que las empresas del sector construcción cuenten con la capacidad para poder romper aquellas barreras que se les puedan presentar, y así incrementar su nivel de competencia en el mercado.

Finalmente, las diversas dificultades que se presentaron para llevar a cabo esta investigación, era básicamente al momento de aplicar mi instrumento de recolección de datos, puesto que en su mayoría se encontraban muy saturados en sus labores, el cual llevo a aumentar el plazo que se había predestinado para el desarrollo de las encuestas; en donde se tuvo que llegar a motivar de una manera sutil haciéndoles comprender que el beneficio sería para ellos también, considerándolos en todo momento piezas fundamentales en las organizaciones y así llegar a obtener datos correctos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La Gestión Administrativa en las organizaciones del rubro construcción en la ciudad de Trujillo, 2020, con un (76%) del total de las personas encuestadas se puede concluir que las organizaciones se encuentran con una Gestión en nivel intermedio, el mismo, que si analizamos a profundidad no es bueno, pues está en un límite para que sea un nivel malo, por ello es importante que la parte administrativa a cargo de velar emplee las dimensiones como: Planear, Organizar, Direccionar y Controlar en las diversas actividades que puedan surgir dentro de las organizaciones, de esta manera se entiende que a mayor gestión, la organización será más estable.
- 6.2.** La Productividad bajo la percepción de los colaboradores del rubro construcción de la ciudad de Trujillo, 2020 según 69 de las personas encuestadas las mismas que hacen un (58%), manifestaron que se encuentra en un nivel “Bajo”; lo que lleva a pensar que la gestión al no estar en un nivel apropiado, la productividad será muy baja y perjudicial para las organizaciones.
- 6.3.** La Gestión Administrativa si se relacionan con respecto a la percepción de la productividad en las organizaciones del rubro construcción de la ciudad de Trujillo, 2020; mediante el análisis estadístico empleado se llegó a obtener una (correlación alta), así mismo, una buena Gestión Administrativa puesta en marcha dará sus frutos en la productividad, dando un buena percepción de productividad ante los colaboradores, debido que se encuentran relacionados o dependen la productividad de la Gestión Administrativa.
- 6.4.** La Gestión Administrativa es vital en cualquier organización, pero tiene uno especial en el sector construcción, por tal motivo se debe tener en cuenta antes de ejecutar las decisiones, se cuente con una persona capacitada para poder manejar los asuntos más urgentes y así la percepción ante los colaboradores no se vea afectado de manera negativa.

VII. RECOMENDACIONES

Al Gerente General.

- 7.1. Se recomienda que se elaboren los planes de trabajo en el tiempo oportuno, así como elaborar también los diferentes manuales de organización y funciones para los diferentes áreas y labores que se desempeñen dentro de las empresas de construcción; donde se pueda reflejar los aspectos claves de la administración, y así tener un seguimiento mejor controlado. Hacer partícipe a los colaboradores en las diferentes actividades y futuras decisiones, como en la formulación de los objetivos de la organización, tener mayor acercamiento hacia ellos para que vean que el CEO se preocupa por ellos en todo momento.
- 7.2. Se recomienda monitorear de una manera continua la satisfacción de los colaboradores y los factores que influyen en la percepción de la productividad, controlando de manera paulatina los procedimientos brindados por el CEO o Dueño para obtener los resultados anhelados.
- 7.3. Velar que los colaboradores cuenten con las condiciones apropiadas al momento de realizar sus labores, así mismo brindarles los equipos y herramientas necesarias para el cumplimiento de las mismas, brindándoles todos los implementos de seguridad establecidos por la ley, para todo tipo de trabajo que los colaboradores desempeñen tales como: cascos, zapatos de seguridad, guantes, lentes, tapones, etc.; los mismos que influenciaran para una productividad creciente.
- 7.4. Antes de iniciar las actividades, se debe velar que se esté empleando de una manera correcta la Gestión Administrativa.

REFERENCIAS

- Alfaro, B. F. y Alfaro, E. M. (1999). Diagnósticos de productividad por multimomentos.
<https://books.google.co.ve/books?id=JgqyUwNg434C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>.
- Arévalo, G. K & Rivas, C. G. (2019). Gestión administrativa y su impacto en la calidad de servicio en la empresa Gatica Perú y Construcción S.A.C. Tarapoto año 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.
- Arnold, E., & Silva, N. (2011). Perceptions of organizational communication processes in quality management. Revista de Psicología.
https://pdfs.semanticscholar.org/4f30/b43c2049cc6ecb2fb5f589b87b89a8f9910a.pdf?_ga=2.266224271.1466003374.1592322625-1453190137.1592322625
- Bachenheimer, H. & Valencia, L. (2016). Definición de términos: Administración de empresas. Pontificia Universidad Javeriana de Cali.
<http://186.116.11.66/suimweb/ARCHIVOS/BIBLIOGRAFÍA%20COMPLEMENTARIA/OTRA%20BIBLIOGRAFÍA/GLOSARIO%20ECONOMÍA%20Y%20ADMINISTRACIÓN.PDF>
- Banco Central de Reserva del Perú (31 de diciembre de 2018). Memoria 2018.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2018/memoria-bcrp-2018.pdf>
- Begazo, J. (2014). La toma de decisiones y la gestión por objetivos en la empresa peruana. Revista de investigación UNMSM, 21-28.
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11690/10481/>.
- Beltrán, J. (1998). Indicadores de Gestión: Herramientas para lograr la competitividad. (2a ed.). Editorial 3R Editores.
- Blández, R. M. (2014). Proceso administrativo. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=TYHDCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>.

- Borcherding, J. D., Allmon, E. y Goodrum, P. M. (1999). Journal of Construction Engineering and Management. U.S. Construction Labor Productivity Trends, 1970 – 1998. https://www.researchgate.net/publication/238777794_US_Construction_Labor_Productivity_Trends_1970-1998.
- Bonilla, K & Diaz, B. (2015). Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de especialidades "ciudadela las Pías del Cantón periodo 2012-2014. Ecuador.
- Botero, L. (2017a). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. Revista Ciencias Estratégicas, 7. <https://doi.org/10.18566/rces.v25n38.a1>.
- Ccorahua, Elizeo. (2016) Estudio del rendimiento y productividad de la mano de obra en las partidas de asentado del muro de ladrillo, enlucido de cielo raso con yeso y tarrajeo de muros en la construcción del condominio residencial torre del sol. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco.
- Cerquín, C. S. & Roncal, R. J. (2017). Relación de la gestión del talento humano hacia la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte.
- Cerquín, S. & Roncal, J. (2017). Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C Boticas Diana, Cajamarca, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte.
- Chiavenato, I. (2009) Gestión de Talento Humano. (3a ed.). Editorial. Mc. Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. (2a ed.) Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (9a ed.). Editorial. Mac Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). INTRODUCCION A LA Teoría General de la Administración (8a ed.). Editorial. Mc. Graw Hill Interamericana.

- Dolan, S. L., Valle, C. R., Jackson, S. E. y Schuller, R. S. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos (3a ed.). Editorial. Mc. Graw Hill Interamericana.
- Fayol, H. (1916). Administración Industrial y General. (14a ed.). Editorial El Ateneo.
- Flores, M. (2019). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las empresas comerciales del Perú: caso “Inversiones Vásquez S.A.C” de Sihuas 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Guevara, D. J. & Quiroz, H. R. (2014). Aplicación del sistema de control interno para mejora en la eficiencia del área de logística en la empresa constructora Rial Construcciones y Servicios SAC 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego.
- Heredia, G. (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en las empresas constructoras de los distritos de Tarapoto, Morales y la Banda de shilcayo. (Universidad Nacional de San Martín). <https://doi.org/10.1103/PhysRevA.76.032109>
- Hoyos, L. S. (2017). Propuesta de mejora en la gestión logística para disminuir costos operativos de la empresa de edificaciones WBA E.I.R.L. en la ciudad de Chepén. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Huergo, J. (2010) Los Procesos de Gestión. Artículo de Dirección General de Cultura y Educación, 1-5. <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>.
- Imesun. (2016). El Recurso Humano y la Productividad. 124. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf.
- Jácome, G. (2014). “la gestión administrativa como un determinante en el desempeño laboral de DEMACO, distribuidora de equipos y materiales de construcción Gómez CIA. Ltda. Durante el año 2013.” <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20496/1/T2512i.pdf>.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial (14a ed.). Editorial Mc. Graw-Hill Interamericana.

- Linda. (2016). Analysis on administrative management's role and level and its four key aspects. Essay Marketplace. <http://www.essay.uk.com/free-essays/management/administrative-managements-role.php>.
- Marco, F., Loguzzo, A. & Fedi, J. (2016) Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. (2a ed.). Editorial Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Martín, M. F. (2010). Comunicación Empresarial e Institucional. (5a ed.), 375 pp. ISBN: 978-84-7991-286-4.
- Marvel, M., & Rodríguez, C. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. 37. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Mendoza, Z. W., García, P. T., Delgado, Ch. M. & Barreiro, C. I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. Revista Científica, Dominio de las Ciencias. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835/pdf>.
- Mochón, F. & Mochón, M. (2014) Administración: Enfoque por competencias con casos latinoamericanos. (a ed.). Editorial Alfaomega.
- Monsefú, C. Y & Santa María, E. C (2019) 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 de pregrado). Universidad Cesar Vallejo.
- Moreno, V. E. (2018). Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Noguera, R. J. (2006, 01 de setiembre) La productividad en las organizaciones. Entorno Empresarial. <https://entorno-empresarial.com/la-productividad-en-las-organizaciones/>.
- 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.
- Peralta, G. M., Santofimio, A. M. & Segura, V. (2007). El Compromiso Laboral: Discurso en la Organización. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pdc/n19/n19a05.pdf>.

- Pérez, L. P. (2019) "Gestión administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales S.A.C, Corporación & Grupo de las Casas S.A.C", Tarapoto, 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo.
- 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.
- Prokopenko, J. (1989) La Gestión de la Productividad. (1a ed.). Editorial Oficina Internacional del Trabajo.
- Puyal, E. (2001). La comunicación interna y externa en la empresa. Sección Sociología. <http://www.5campus.com/leccion/comui>.
- Quiroa, M. (2020). La producción. Economipedia, haciendo fácil la economía. <https://economipedia.com/author/m-quiroya>.
- Ramírez, S. L. (2015). Administración Estratégica en el Sector Público. (1a ed.). Editorial Vallejana.
- Raymundo, B. B., Ramos, S. M. & Berrelleza, G. C. (2018) Elementos Básicos de la Administración. (1a ed.). Editorial Once Ríos.
- Reyes, T. (2015). Gestión administrativa y su incidencia en la calidad de los servicios a los usuarios de la Cooperativa Interprovincial de Transporte de pasajeros la Mana periodo 2013. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). Administración, (10a. ed.). Editorial Pearson Educación México.
- Rubio, L. y Baz, V. (2015). El poder de la competitividad. (1ª. ed.). México: Fondo de cultura económica.
- Rubio, Q. M. (2015) Propuesta de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos Para Incrementar la Productividad de los Trabajadores de la Caja Trujillo-Agencia Chepén 2014. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo.
- Ruelas, E. (1993). Calidad, productividad y costos. Salud Pública de México. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=106/10635309>

- Salinas, S. J., Gándara, M. J., & Sánchez. A. A. (2013). Empresa e iniciativa emprendedora. (2a ed.). Mc. Graw-Hill Interamericana.
- Santana, S. (2016). La Planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua. (Tesis de posgrado). Universidad Técnica de Ambato.
- Serpell, B. A. (2002). Administración de operaciones de Construcción. (1a ed.). Editorial Alfa omega.
- Singh, R. (2008). Human factor and organizational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India. (Tesis de pregrado) Universidad de Chandigarh.
- Tigua, V. (2015). Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo 2015 (tesis Ingeniería en Gestión empresarial). Universidad técnica Estatal de Quevedo.
- Tirado, V. K. (2014). Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio al Cliente, en el colegio Químico Farmacéutico de La Libertad-Trujillo. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Trujillo.
- Torres, H. Z. (2014). Teoría general de la administración. Editorial Patria. [https://books.google.es/books?id=LtLhBAAAQBAJ&lpg=PP1&dq=Teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20\(2da%20ed.\)%20TORRES%202014&lr=lang_es&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=LtLhBAAAQBAJ&lpg=PP1&dq=Teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20(2da%20ed.)%20TORRES%202014&lr=lang_es&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false)
- Vásquez, H. Y. (2016). El control interno y su influencia en la gestión administrativa de las micro y pequeñas empresas del sector comercio del Perú: caso empresa servicios múltiples “el constructor I & A” S.A.C. Huarmey, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.
- Vásquez, A. A. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto – 2018. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo.
- Veliz, J. (miércoles, 21 de mayo de 2008). Índice de Productividad en la Construcción: Mito o Realidad. Construction Management. Gestión y Dirección de Proyectos de Construcción.

<http://gerenciadeconstruccion.blogspot.com/2008/05/indice-de-productividad-en-la.html>

Ventura, B. E. (2012) Operaciones Administrativas De Recursos Humanos. Editorial Paraninfo.

<https://books.google.es/books?id=tuFmSxRqtaoC&lpg=PA1&dq=GESTION%20ADMINISTRATIVA&lr&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>.

Villalobos, C. N., Altahona, C. O. & Herrera, F. T. (2011) Gestión de la Producción y Operaciones. Editorial Corporación para la Gestión del Conocimiento Asesores del 2000. <https://isbn.cloud/9789589973721/gestion-de-la-produccion-y-las-operaciones/>

William, B. W. & Keith, D. C. (2008). Administración de Recursos Humanos el Capital Humano de las empresas. (6a ed.). Editorial Mc. Graw Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 5. Cuadro de Operacionalización de Variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Según Bachenheimer (2016) describe la gestión administrativa al progreso que tiene la toma de decisiones, que son llevados a cabo directamente por los directivos de la empresa, los cuales deben direccionarse hacia los principios y métodos de la dirección y en su posibilidad corporativa al dirigir una organización.	La gestión administrativa es el poder utilizar los recursos necesarios para conseguir los objetivos propuestos dentro de una organización, siendo aún estos escasos. Los cuales fueron medidos a través de encuestas en donde se utilizó las dimensiones básicas de la administración las cuales son: La Planeación, la Organización, la Dirección y el Control.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planeación ✓ Organización ✓ Dirección ✓ Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas eficientes. • Programas estratégicos. • Objetivos y metas claras. • División del trabajo. • Coordinación de forma oportuna. • Funciones detalladamente. • Toma decisiones. • Comunicación clara y precisa. • Actividades de comunicación. • Liderazgo directivo. • Supervisión constante. • Información transparente y oportuna. 	Escala ordinal.
Productividad	Prokopenko (1989) define la percepción, a la apreciación efectiva de los medios o materia prima destinada a la fabricación de un producto, así como la información para la elaboración de diversos productos y servicios de carácter esencial.	El análisis de la percepción de la productividad siendo cuantitativa fue medida a través de dos factores tanto interno como externo, el cual ayudará a determinar el nivel de la percepción de la productividad. Lo cual fue medido con una encuesta, bajo las dimensiones de factores internos y externos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Factores Internos. ✓ Factores Externos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Producto • Planta y equipo • Tecnología • Materiales • Personas • Organización y sistemas • Métodos de trabajo • Ajustes estructurales • Cambios económicos • Administración pública e infraestructura 	Escala ordinal.

Anexo 2

Tabla 6. Matriz de Consistencia.

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
La Gestión Administrativa y la percepción de la Productividad en el Sector Construcción de la Ciudad de Trujillo, 2020.	¿De qué manera se relaciona la Gestión Administrativa con la percepción de la productividad, en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020?	General:		Gestión Administrativa	Según	La gestión	Planificación	Políticas eficientes	1	Ordinal
		Determinar qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la percepción de la productividad, del sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.			Bachenheimer	administrativa es		2		
					(2016) describe la	el poder utilizar		3		
					gestión	los recursos		4		
					administrativa al	necesarios para		5		
					progreso que tiene	conseguir los		6		
					la toma de	objetivos		7		
					decisiones, que son	propuestos dentro		8		
					llevados a cabo	de una		9		
					directamente por	organización,		10		
					los directivos de la	siendo aún estos		11		
					empresa, los	escasos. Los		12		
					cuales deben	cuales fueron		13		
					direccionarse hacia	medidos a través		14		
					los principios y	de encuestas en		15		
					métodos de la	donde se utilizó		16		
					dirección y en su	las dimensiones		17		
					posibilidad	básicas de la		18		
					corporativa al dirigir	administración las		19		
					una organización.	cuales son: La		20		
						Planeación, la		21		
						Organización, la		22		
						Dirección y el		23		
						Control.		24		
								25		
								26		
								27		
								28		
								29		
								30		
								31		

construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.

Proponer un plan administrativo de buenas prácticas en el sector construcción de la ciudad de Trujillo, 2020.

Productividad	Prokopenko (1989) define la percepción, a la apreciación efectiva de los medios o materia prima destinada a la fabricación de un producto, así como la información para la elaboración de diversos productos y servicios de carácter esencial.	Control	Supervisión constante.	32	Ordinal		
			Brinda información transparente y oportuna.	33			
				34			
		Factores internos	El análisis de la percepción de la productividad siendo cuantitativa fue medida a través de dos factores tanto interno como externo, el cual ayudará a determinar el nivel de la percepción de la productividad. Lo cual fue medido con una encuesta, bajo las dimensiones de factores internos y externos.	Factores internos		Producto	35
						Planta y equipo	36
						tecnología	37
						Materiales y energía	38
						Personas	39
						Organización y sistemas	40
						Métodos de trabajo	41
						Ajustes estructurales	42
							43
							44
							45
							46
Factores Externos	Factores Externos	Cambios económicos	47				
		Administración pública e infraestructura	48				
			49				
		50					
		51					

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION ADMINISTRATIVA Y LA PRODUCTIVIDAD EN ELSECTOR CONSTRUCCIÓN

A continuación, se le proporcionara una serie de preguntas, en donde será respondidas de manera anónima; por parte de un alumno de la Universidad Cesar Vallejo; buscando poder desarrollar la presente investigación universitaria; por ende, se le pide que sean respondidas con toda sinceridad. Deberá marcar con un aspa (√).

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____

CARGO OCUPADO: _____ **EDAD:** _____

AÑOS EN LA EMPRESA: _____ **SEXO:** _____

Nª	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
PLANIFICACIÓN						
1	¿La empresa realiza y ejecuta sus funciones basados en objetivos y metas claras?					
2	¿Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos?					
3	¿Los trabajadores tienen conocimiento de la visión y misión de la entidad?					
4	¿Se ha realizado un diagnostico que ha permitido conocer la matriz FODA?					
5	¿Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos?					
6	¿Las políticas están orientadas a motivar y estimular a los trabajadores?					
7	¿Las políticas están orientadas a contribuir en cumplir con los objetivos y metas?					
8	¿Se desarrolla programas que estimulan las acciones, responsabilidades y tiempos para implementar estrategias?					
9	¿Se desarrolla una gestión direccionada donde se toma en cuenta los presupuestos al momento de la planeación?					
10	¿Los presupuestos asignados han sido suficientes para que cada área cumpla con los resultados esperados?					
11	¿Se destina recursos financieros para depreciación de maquinaria y equipos?					
12	¿Se destina eficientemente recursos para el mantenimiento preventivo de maquinarias y equipos?					
ORGANIZACIÓN						
13	¿Los trabajadores están distribuidos en las diferentes áreas con el propósito de lograr mayor eficiencia en las actividades?					
14	¿Los trabajadores conocen sus funciones y actividades que tienen que desarrollar?					
15	¿Se cuenta con personal especializado en cada área respectiva?					
16	¿Se convoca a los trabajadores a reuniones para intercambiar ideas y criterios?					
17	¿Se coordina la utilización de los recursos con el fin de mejorar la eficiencia de una tarea o actividad?					
18	¿Las coordinaciones entre trabajadores y jefes inmediatos se realizan constantemente?					
19	¿La delegación de responsables en las áreas es por experiencia y por capacidad profesional que exigen los cargos?					
20	¿Cada área de trabajo cuenta con un manual de funciones actualizado?					
21	¿Cada área de trabajo cuenta con un manual de procedimientos actualizado?					
DIRECCION						
22	¿La toma de decisiones realizadas por sus jefes inmediatos es acertada?					
23	¿Las decisiones son tomadas en conjunto por los funcionarios y los responsables de cada área?					

24	¿La comunicación formal, mediante memorándum, citaciones u otros, para reuniones, capacitaciones y actividades, se realizan de forma oportuna?					
25	¿Los trabajadores reciben charlas de inducción para realizar las tareas o actividades?					
26	¿La comunicación entre compañeros de trabajo es fluida y clara?					
27	¿Se realiza actividades de motivación, capacitación y asesoría al personal?					
28	¿Se otorga reconocimientos o incentivos al personal por sus logros y desempeños laborales?					
29	¿Los administradores tienen capacidad de liderazgo para persuadir al personal en el logro de los objetivos?					
30	¿Los líderes promueven el trabajo en equipo?					
31	¿Se promueve la participación de todos los trabajadores en las actividades?					
CONTROL						
32	¿Se realiza con frecuencia la verificación y supervisión de los trabajos en las áreas operativas?					
33	¿Se realiza un monitoreo permanente sobre el avance y cumplimiento de metas?					
34	¿Existe transparencia en los procesos administrativos y manejo de recursos?					
35	¿La información que se brinda es oportuna, válida y confiable?					

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN

A continuación, se le proporcionará una serie de preguntas, en donde será respondidas de manera anónima; por parte de un alumno de la Universidad Cesar Vallejo; buscando poder desarrollar la presente investigación universitaria; por ende, se le pide que sean respondidas con toda sinceridad. Deberá marcar con un aspa (√).

NOMBRE DE LA EMPRESA: _____

CARGO OCUPADO: _____ **EDAD:** _____

AÑOS EN LA EMPRESA: _____ **SEXO:** _____

Nº	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
FACTORES INTERNOS						
36	¿Se cumplen con los trabajos dentro del tiempo previsto y respetando las fechas establecidas?					
37	¿Se cuenta con los equipos correctos para la ejecución de los trabajos?					
38	¿Utiliza técnicas para la ejecución de las actividades y/o proyectos para optimizar tiempos?					
39	¿Se cuenta con los materiales necesarios y a tiempo para las actividades?					
40	¿Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad?					
41	¿Se brinda buen trato al personal?					
42	¿Los trabajadores operan de manera coordinada para el cumplimiento de las actividades?					
43	¿Se proporciona un modelo de trabajo con anticipación?					
FACTORES EXTERNOS						
44	¿Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la entidad?					
45	¿Se cumple con las metas trazadas oportunamente?					
46	¿Se logra los resultados a pesar de sufrir cambios en la economía?					
47	¿Los gastos han sido previamente planificados?					
48	¿Se continúa con los procesos aun cuando hay políticas del gobierno que interfieran en ellas?					
49	¿Existe responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo ante la vista de las personas?					
50	¿Se mantiene una imagen pública adecuada?					
51	¿Existe una buena relación con el ente público?					

Anexo 5. Validación de Especialistas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CAPILLO TORRES, JULIO CÉSAR
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - TARAMO
 Especialidad : MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión administrativa					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						49


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 9 de 9 de 2019


 Lic. Mg. Julio César Capillo Torres
 REGUC N° 07736
 CLAD - PERU



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Rodríguez Mendoza, Segundo Salí
 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTÍN
 Especialidad: MAESTRO - GESTIÓN EMPRESARIAL
 Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				Y	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión administrativa.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					Y
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 09 de 09 de 2019

Dr. Sr. Segundo Rodríguez M.
 Cols. CLAD 7097

Sello personal y firma


INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MUNOZ OCAZ ALCIOS
 Institución donde labora: UNIV. CÉSAR VALLEJO DEL PERU
 Especialidad: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión administrativa.					/
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					/
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					/
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					/
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					/
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa.					/
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					/
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					/
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

SI ES APLICABLE

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

 Tumbapeto, 09 de 09 de 2019

Sello personal y firma

Anexo 6. Alfa de Cronbach

Tabla 2.

Análisis de fiabilidad de las variables de Alfa de Crombach de la gestión administrativa y la productividad

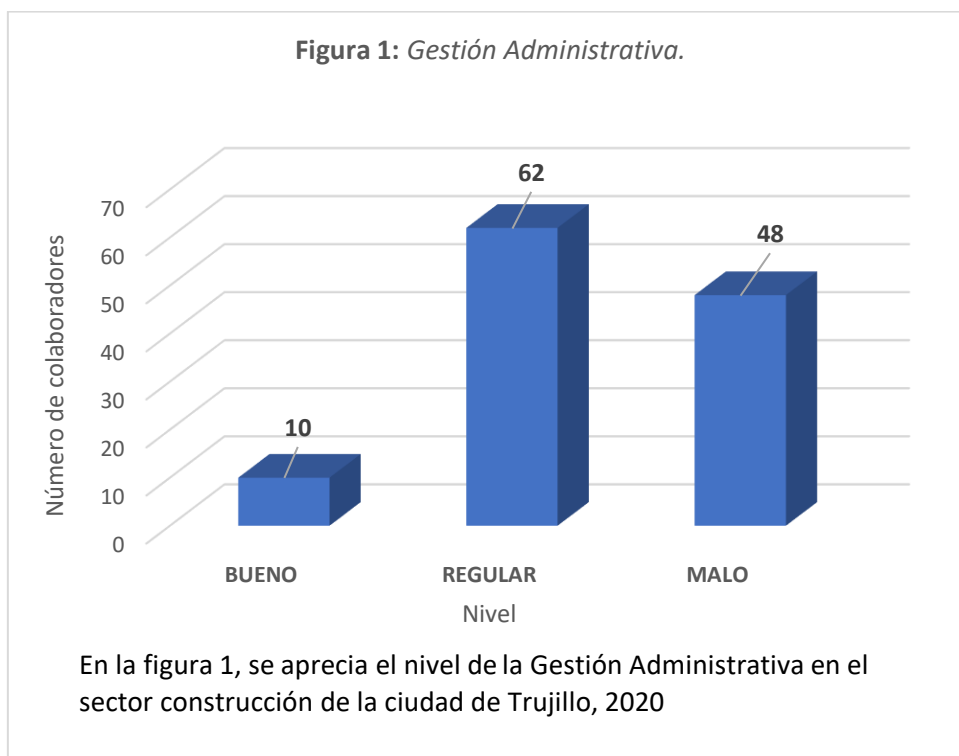
Gestión administrativa	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Gestión administrativa (0.976)(36 ítem)	Planificación	0,976	12
	Organización	0.974	9
	Dirección	0.948	11
	Control	0.845	4
Productividad	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Productividad 0,927 (14 ítem)	Factores internos	0.873	7
	Factores externos	0.924	7

Fuente: Elaboración por el SPSS V.25

Interpretación:

Según la tabla 2, se muestra que los coeficientes de alfa de cronbach tienen resultados superan el 0,8 lo cual manifiesta que la confiabilidad es aceptable de conforme a los resultados de la muestra, demostrando que el instrumento es aplicable para el total de la población. Según (Hernández et al; 2014, p. 295), manifiesta que un instrumento debe estar con un coeficiente mayor a 0.70 y 0.90 para ser fiable y apta para la investigación.

Figura 1. Gestión Administrativa.



Nota. La figura nos muestra el nivel en el que se encuentra la Gestión Administrativa, percibida por los colaboradores del sector construcción en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Fuente: Encuesta

Descripción: En la figura 1 se pudo ver que 62 de los colaboradores respondieron en la encuesta que en la empresa que laboran cuentan con una Gestión Administrativa en un nivel “Regular”, mientras que 10 colaboradores afirman que están en un nivel “Bueno” y 48 colaboradores respondieron que la Gestión esta en un nivel “Malo”.

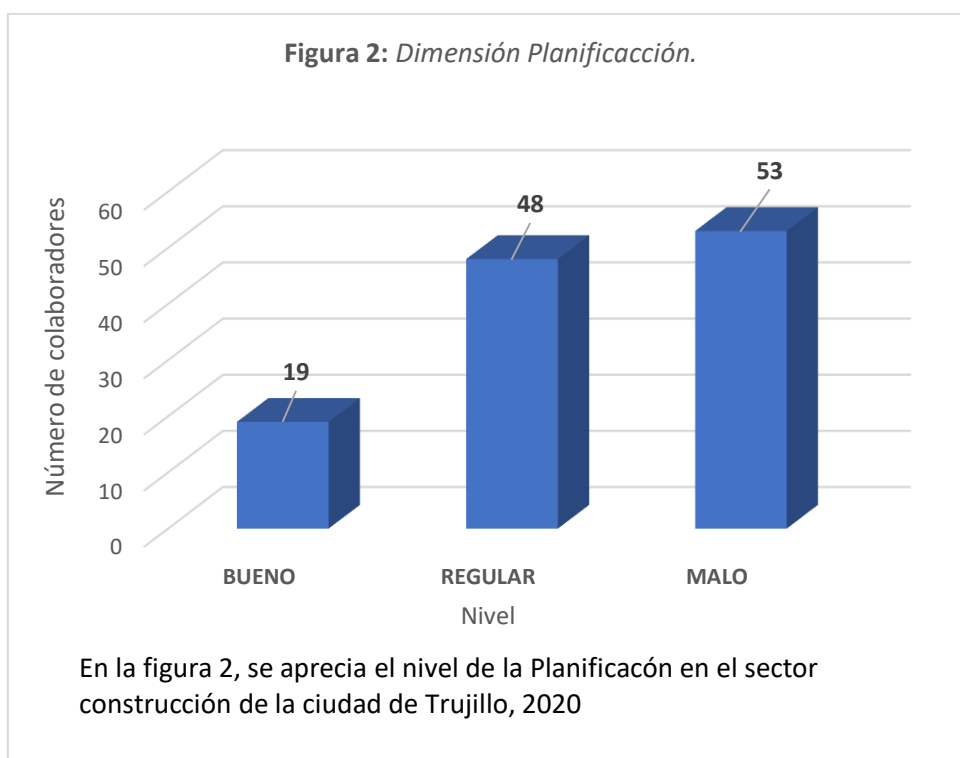
Tabla 8. Dimensión Planificación.

NIVEL	PLANIFICACIÓN	
	Nº colaboradores	%
BUENO	19	16
REGULAR	48	40
MALO	53	44
TOTAL	120	100

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento en la base de datos.

En la tabla 8 podemos notar que, el 44% de los encuestados confirmaron que su planificación dentro de su centro de labores se encuentra en un nivel “Malo” y solo el 16% afirman que su nivel es “Bueno”.

Figura 2. Dimensión Planificación.



Nota. La figura nos muestra el nivel en el que es percibida la Planificación desde el punto de vista de los colaboradores del sector construcción en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Fuente: Encuesta

Descripción: Dentro de la figura 2 pudimos comprender que la planificación está en un nivel malo, debido que, de los 120 colaboradores encuestados, 53 de ellos afirmaron que está en un nivel “Malo”.

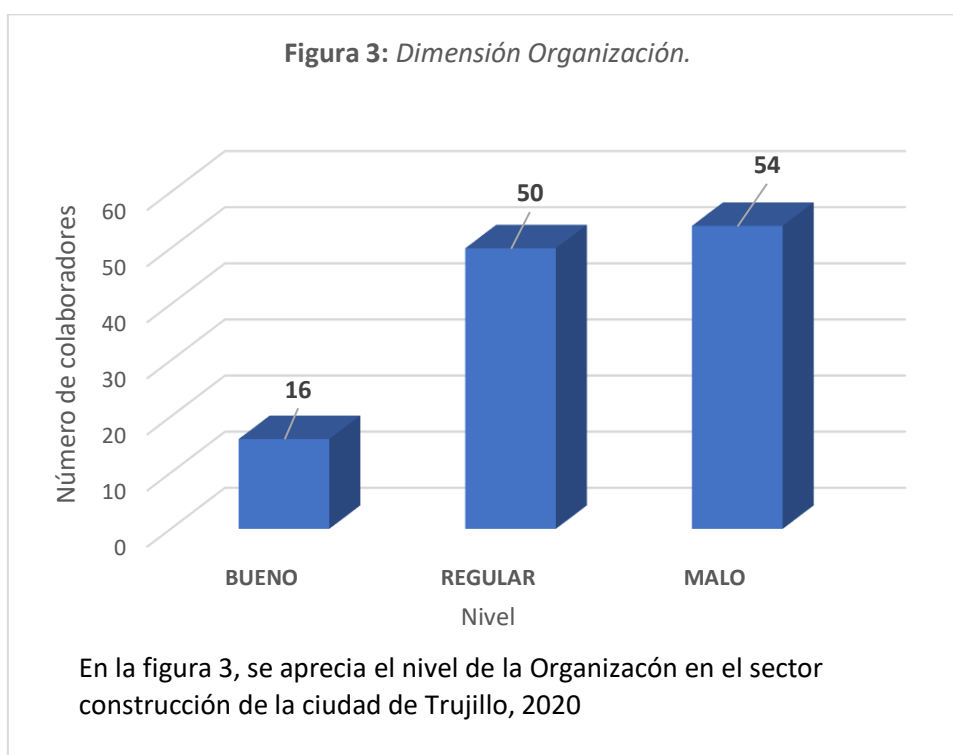
Tabla 9. Dimensión Organización.

NIVEL	ORGANIZACIÓN	
	Nº colaboradores	%
BUENO	16	13
REGULAR	50	42
MALO	54	45
TOTAL	120	100

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento en la base de datos.

En la tabla 9 se puede evidenciar que, el 45% de los encuestados afirmaron que su organización dentro de su centro de trabajo se posee un nivel “Malo” y solo el 13% afirmaron que su nivel es “Bueno”

Figura 3. Dimensión Organización.



Nota. La figura nos muestra el nivel de la Organización desde el punto de vista de los colaboradores del sector construcción en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Fuente: Encuesta

Descripción: Dentro de la figura 3 pudimos determinar que la planificación se centra en un nivel malo, debido que, 54 de los colaboradores afirmaron en la encuesta que está en un nivel “Malo” y solo el 16% de ellos, confirmo que su nivel es “Bueno”.

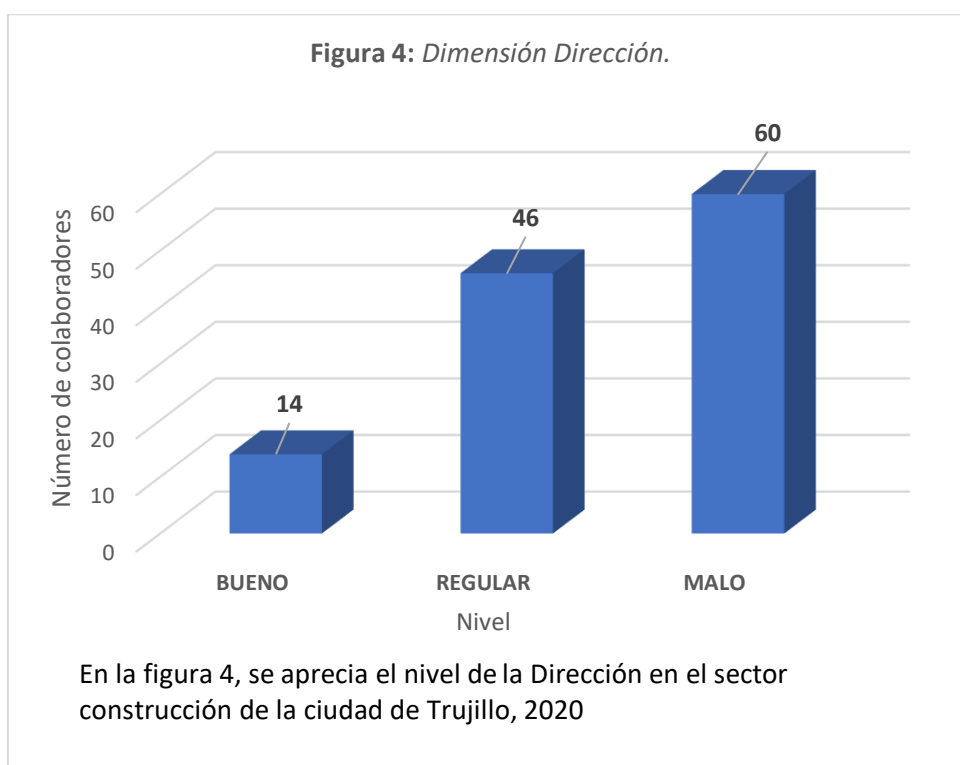
Tabla 10. Dimensión Dirección.

NIVEL	DIRECCIÓN	
	Nº colaboradores	%
BUENO	14	12
REGULAR	46	38
MALO	60	50
TOTAL	120	100

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento en la base de datos.

En la tabla 10 podemos notar que, el 50% de los encuestados afirman que la Dirección dentro de su centro de labores se encuentra en un nivel “Malo” y solo el 14% afirman que su nivel es “Bueno”

Figura 4. Dimensión Dirección.



Nota. La figura nos mostró el nivel de la Dirección desde el punto de vista de los colaboradores del sector construcción en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Fuente: Encuesta

Descripción: Dentro de la figura 4 se pudo determinar que en la dimensión Dirección se centra en un nivel malo, puesto que, 60 de los colaboradores afirmaron en la encuesta que está en un nivel “Malo” y solo el 14% de ellos, confirmo que su nivel es “Bueno”.

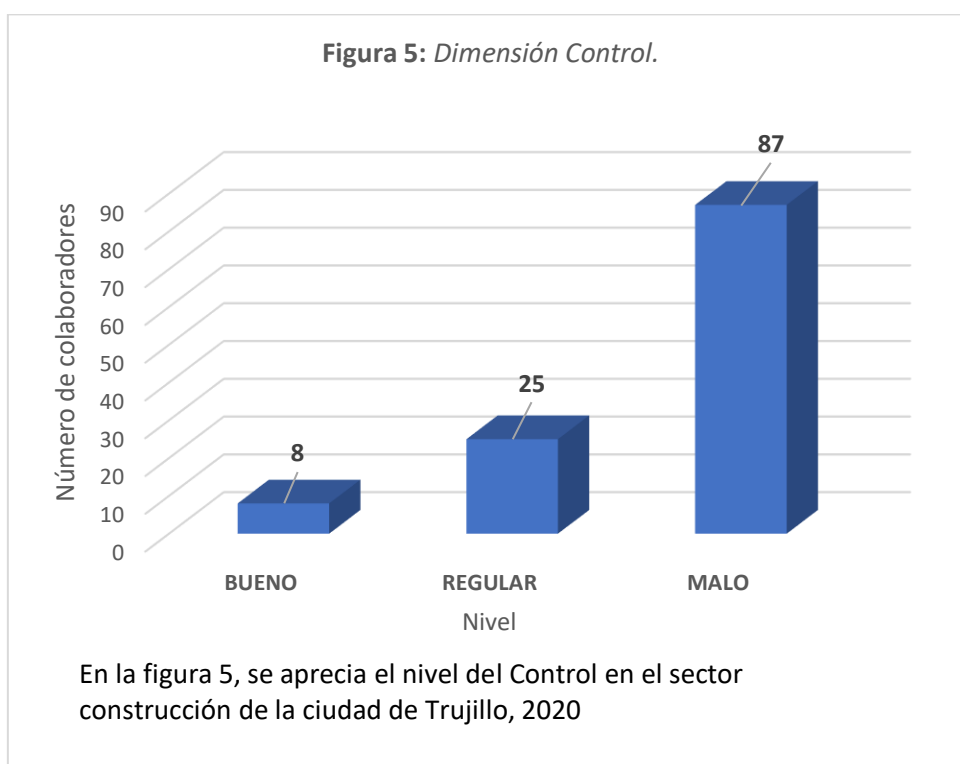
Tabla 11. *Dimensión Control.*

CONTROL		
NIVEL	Nº colaboradores	%
BUENO	8	7
REGULAR	25	21
MALO	87	73
TOTAL	120	100

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento en la base de datos.

En la tabla 11 se evidencio que, el 73% de los colaboradores encuestados afirmaron que el control en su centro de labores se encontró en un nivel “Malo” asimismo el 7% afirman que su nivel es “Bueno”

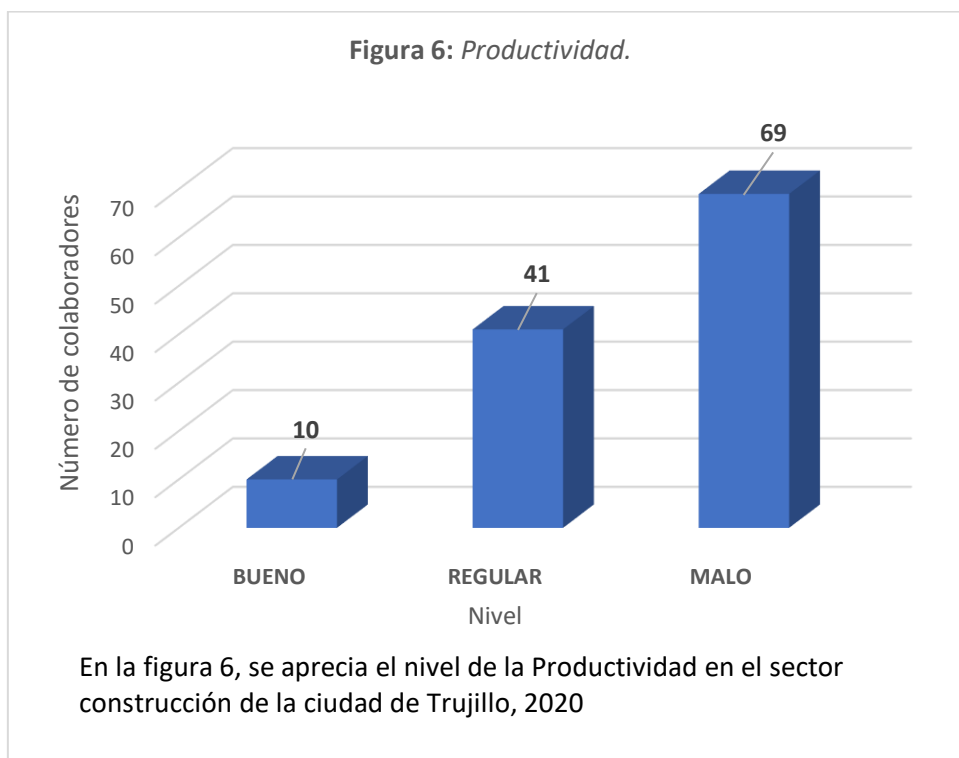
Figura 5. *Dimensión Control.*



Nota. La figura nos mostró el nivel de la Dirección desde el punto de vista de los colaboradores del sector construcción en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Fuente: Encuesta

Descripción: Dentro de la figura 5 se pudo determinar que la dimensión Control se encuentra en un nivel malo, debido que, 87 de los colaboradores respondieron en la encuesta que están en un nivel “Malo” y solo el 8% de ellos, confirmo que su nivel es “Bueno”.

Figura 6. Productividad.



Nota. La figura nos mostró el nivel de la Productividad bajo la percepción de los colaboradores del sector construcción en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Fuente: Encuesta

Descripción: Dentro de la figura 6 se pudo comprender que la productividad bajo la percepción de los colaboradores se encuentra en un nivel malo, esto debido que, 69 colaboradores respondieron en la encuesta que se encuentran en un nivel “Malo” y solo 10 de los 120 encuestados, confirmo que su nivel es “Bueno”.

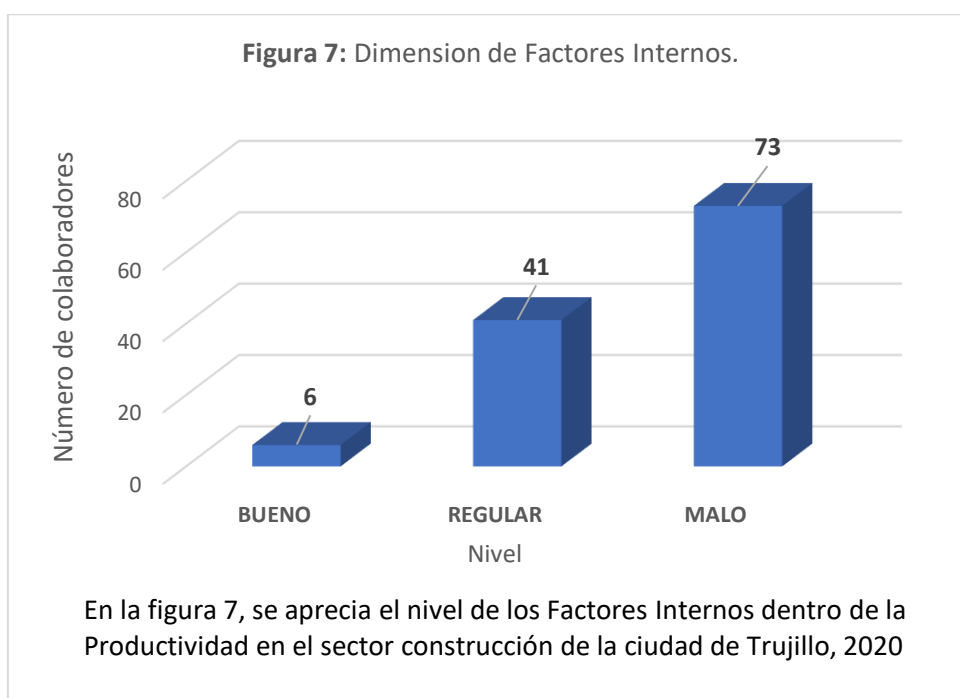
Tabla 12. Dimensión Factores Internos.

NIVEL	FACTORES INTERNOS	
	Nº colaboradores	%
BUENO	6	5
REGULAR	41	34
MALO	73	61
TOTAL	120	100

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento en la base de datos.

En la tabla 12 se pudo evidenciar que, el 61% de los encuestados afirman que según la dimensión de los factores internos la productividad percibida por los colaboradores se encuentra en un nivel “Malo” y solo el 5% afirman que su nivel de productividad es “Bueno” bajo la percepción de los colaboradores del sector construcción.

Figura 7. Dimensión de Factores Internos.



Nota. La figura nos mostró el nivel de la Productividad en la dimensión de los factores internos bajo la percepción de los colaboradores del sector construcción en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Fuente: Encuesta

Descripción: Dentro de la figura 7 se pudo determinar que la productividad bajo la percepción de los colaboradores en la dimensión de los factores internos se encuentra en un nivel malo, puesto que, 73 colaboradores afirmaron que se encuentran en un nivel “Malo” y solo 6 de ellos respondieron que su nivel es “Bueno”.

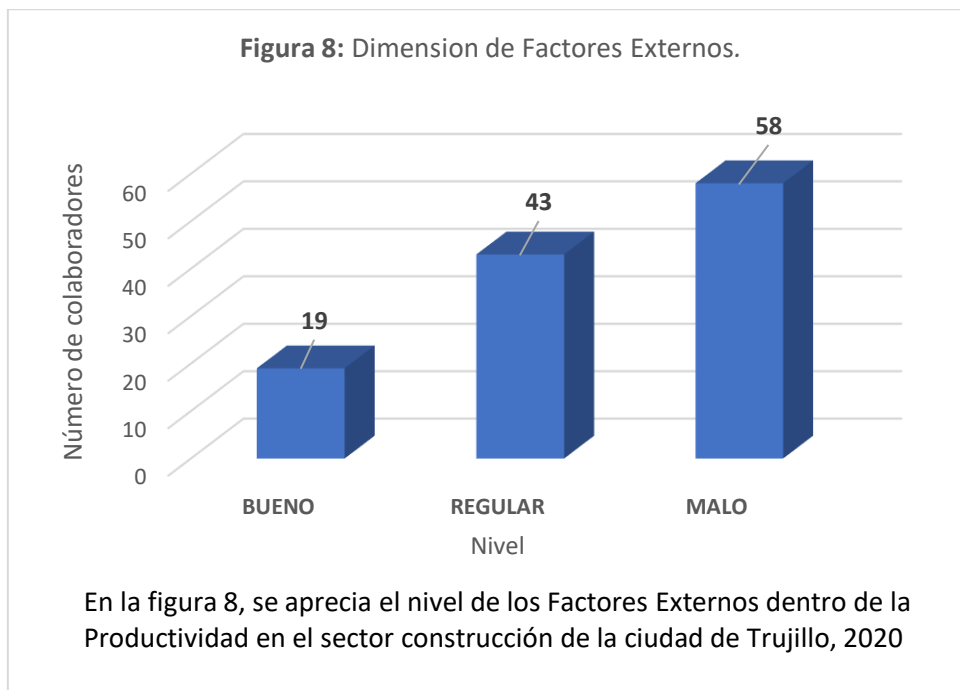
Tabla 13. Dimensión Factores Externos.

NIVEL	FACTORES EXTERNOS	
	Nº colaboradores	%
BUENO	19	16
REGULAR	43	36
MALO	58	48
TOTAL	120	100

Nota. Resultados obtenidos del procedimiento en la base de datos.

En la tabla 13 se apreció que, el 48% de los encuestados afirman que según la dimensión de los factores externos la productividad percibida por los colaboradores se encuentra en un nivel “Malo” asimismo, solo el 16% afirman que su nivel de productividad es “Bueno” bajo la percepción de los colaboradores del sector construcción.

Figura 8. Dimensión de Factores Externos.



Nota. La figura nos mostró el nivel de la Productividad en la dimensión de los factores externos bajo la percepción de los colaboradores del sector construcción en la ciudad de Trujillo durante el año 2020. Fuente: Encuesta

Descripción: Dentro de la figura 8 se pudo determinar que la productividad bajo la percepción de los colaboradores en la dimensión de los factores externos se posiciona en un nivel malo, debido, 58 respondieron que se encuentran en un nivel “Malo” y solo 19 de ellos respondieron que su nivel es “Bueno”.