



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“Proceso Administrativo y Productividad de los trabajadores de la empresa
MACHEN PERU S.A.C., Callao – 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Janet Alexandra Fernandez Acosta (ORCID: 0000-0002-7610-8726)

ASESORA:

Mg. Nora Isabel Gamarra Orellana (ORCID: 0000-0003-2173-556X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Empresarial

CALLAO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo de Investigación se lo dedico principalmente a Dios, el ser que me ha brindado la fortaleza para seguir adelante, a mis padres Janet y José, a mis abuelos, Adelaida y Adrián, las cuales son personas de las que siempre me sentiré orgullosa y por quienes siempre saldré adelante cada día. A mi familia por siempre creer en mí y apoyarme en este largo proceso.

Agradecimiento

Principalmente a Dios por permitirme cumplir uno de mis objetivos, a mis padres por apoyarme en todo momento a cumplir mis metas.

A mis familiares por brindarme su apoyo en este camino.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Fernandez Acosta, Janet Alexandra con DNI N° 72431416, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro también bajo juramento todo los datos e información que se realiza en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Callao, diciembre del 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Janet Fernandez Acosta', written in a cursive style. The signature is positioned above a horizontal line.

Fernandez Acosta, Janet Alexandra

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
Índice de tablas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
II.2. Diseño de Investigación	19
II.2.1. Diseño	19
II.2.2. Tipo	19
II.2.3. Nivel o alcance	19
II.3. Operacionalización de variables	20
II.3.1. Operacionalización	24
II.4. Población y muestra	26
2.4.1. Población	26
2.4.2. Muestra	26
II.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
II.5.1. Técnicas	27
II.5.2. Instrumentos de recolección de datos	27
III. RESULTADOS	30
3.1. Validación de Hipótesis	30
3.2. Prueba Hipótesis	30
Prueba de Hipotesis General	30

IV. DISCUSIÓN	37
6.1. Discusión – Hipotesis General	37
6.2. Objetivo e Hipotesis Especifica 1:.....	38
6.3. Objetivo e Hipotesis Especifica 2:.....	39
6.4. Objetivo e Hipotesis 3:	40
6.4. Objetivo e Hipotesis 4:	41
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	50

ÌNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resumen de procesamientos de casos general	28
Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad general	28
Tabla 3 Resumen de procesamientos de casos – variable 1	28
Tabla 4 <i>Fiabilidad de la Variable (X) Proceso Administrativo</i>	28
Tabla 5 Resumen de procesamientos de casos – variable 2	29
Tabla 6 <i>Fiabilidad de la Variable (Y) Productividad</i>	29
Tabla 7 <i>Tabla cruzada entre proceso administrativo y productividad</i>	31
Tabla 8 Pruebas de Chi cuadrado entre proceso administrativo y productividad.....	32
Tabla 9 <i>Tabla cruzada entre Planeación - Productividad</i>	33
Tabla 10 Pruebas de Chi cuadrado entre proceso planeación - productividad	33
Tabla 11 <i>Tabla cruzada entre Organización - Productividad</i>	34
Tabla 12 Pruebas de Chi cuadrado entre proceso planeación - productividad	34
Tabla 13 <i>Tabla cruzada entre Dirección - Productividad</i>	35
Tabla 14 Pruebas de Chi cuadrado entre proceso Dirección - productividad.....	35
Tabla 15 <i>Tabla cruzada entre Control - Productividad</i>	36
Tabla 16 Pruebas de Chi cuadrado entre proceso Control - productividad	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el proceso administrativo y la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Perú SAC, Callao 2019. Este trabajo basó su estudio en un diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población fue conformada por todos los trabajadores de la organización que está siendo tomada como objeto de estudio la cual es un número de 60 trabajadores en el 2019, se trabajó con una muestra de 52 trabajadores. El estudio de investigación utilizó como instrumento para la recolección de datos, un cuestionario para evaluar la relación existente entre el proceso administrativo que se da en la empresa y la productividad. A través de la aplicación del método estadístico Chi cuadrado, obteniendo el porcentaje de correlación a través de los resultados. Finalmente, se concluye la investigación logrando obtener resultados significativos que determinaron que el proceso administrativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Perú S.A.C, Callao – 2019.

Palabras claves: Proceso Administrativo y Productividad

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between the administrative process and the productivity of the workers of the company Machen Peru SAC, Callao 2019. This work based its study on a non-experimental cross-sectional, non-experimental design. The population was made up of all the workers of the organization that is being taken as an object of study which is a number of 60 workers in 2019, a sample of 52 workers was worked. The research study used as a tool for data collection, a questionnaire to assess the relationship between the administrative process that occurs in the company and productivity. Through the application of the Chi square statistical method, obtaining the percentage of correlation through the results. Finally, the investigation is concluded, obtaining significant results that determined that the administrative process is related to the productivity of the workers of the company Machen Peru S.A.C, Callao - 2019.

Keywords: Administrative Process and Productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1.REALIDAD PROBLEMÁTICA

Las organizaciones hoy en día están obligadas a tener la cultura de adaptación al cambio constante que se da en el mercado, ya que si no cuentan con esta capacidad no logran permanecer en el tiempo; usualmente este problema pasa debido a que en las empresas no existe una integración adecuada entre las áreas que la conforman, esto hace que cada área o departamento se preocupe solo en obtener resultados positivos como área, lo cual conlleva a que los objetivos organizacionales no sean logrados como se espera. Según Chiavenato, el proceso administrativo define los objetivos organizacionales, así como la formulación de las estrategias de la empresa que pretende desarrollar en ella, analizando el medio ambiente en el cual se encuentra la institución, las tareas y/o actividades que deben realizarse, así como la tecnología que se empleará y sobre todo las personas que van a estar involucradas. El proceso administrativo integra diversas actividades para que se ponga en marcha la estrategia empresarial (p. 132); Se sabe que, para que una empresa obtenga el resultado deseado se debe analizar bien las actividades que se realizan dentro de cada proceso en los niveles altos y medios de la organización; ya que es de ahí donde se definirá el rumbo que deben seguir para cumplir con sus objetivos.

Según nos dice Calderón, Huilcapi y Montiel en la revista de producción, ciencias e investigación a nivel internacional, para que una organización logre el éxito va a depender mucho de la efectividad de una buena gestión de los procesos administrativos; ya que de esta manera se alcanza la integración de equipos de trabajo y sobre todo buenas relaciones humanas, asimismo, se logra una adecuada utilización de los recursos materiales que posee la empresa y sobre todo de las instalaciones que la conforman. Además, favorece en cuanto a vencer los obstáculos y la determinación de las soluciones para los problemas que se detecten. Por otro lado, se sabe que una parte de la gestión administrativa determina los objetivos tanto a corto, mediano y largo plazo, así como la precisión de los recursos de manera eficaz en función a la planeación, la organización, la dirección y el control; todo ello se apoya en diversas estrategias con el fin de lograr el correcto funcionamiento de la organización y su permanencia en el tiempo. También, en la revista Gestio polis a nivel internacional nos indican que las empresas deben saber que es de vital importancia que el método adecuado que tienen que seguir, es pasando cada uno de los procesos administrativos para así lograr el resultado deseado; cada uno de estos procesos a realizar inician por la planeación, la organización, la dirección y el control; siguiendo este orden

se logra una magnífica administración. Aunado a ello, sabemos que no es un secreto que de todos los recursos con los que cuenta una empresa, el más valioso es el humano y por ende debe ser tratado como tal, no solo por su condición natural sino porque el recurso humano influye en los resultados de las actividades.

A nivel nacional el proceso administrativo es relevante en cuanto al desarrollo empresarial, ya que esto conlleva a ser eficientes, efectivos y sobre todo económicos en la conducción de la empresa ya sea que esta fuese pequeña, mediana o grande empresa; por lo que es necesario realizar la práctica del mejoramiento continuo de la gestión de los procesos administrativos de la organización, todo ello a través del conocimiento o de la situación en la que se encuentre o desenvuelva la empresa. Aunado a ello, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales es importante que la institución cuente con un plan de negocio, cabe resaltar que este plan debe ser elaborado de manera periódica y que este a su vez tenga permanencia cada año ya que este plan de negocio será útil para la fijación de ventas en los productos que se tenga dentro de la cartera de la empresa, así como también los requerimientos y sobre todo su rentabilidad.

A nivel internacional, Marvel, Rodríguez y Núñez en la revista la productividad desde una perspectiva humana, en España, mencionan que el objetivo principal tanto de los directivos como de su responsabilidad de una empresa, es la productividad de la organización. Los recursos que posee una empresa son administrados por personas, lo cual hace hincapié en lo que brindan estos individuos (las habilidades, esfuerzo, conocimiento, entre otros) con la finalidad de producir bienes o brindar servicios de manera eficiente, mejorando así la producción de la empresa cada vez más; por lo que es importante tener en cuenta que la intervención para la mejora continua de la productividad de la institución tiene su génesis en el recurso humano.

Según Castillo Nole en el artículo de la UNMSM nos dice que, en el Perú, las pymes, pequeñas y medianas empresas no suelen tener el éxito que se espera; su productividad es baja y esto se debe a que no se gestiona adecuadamente los procesos administrativos. Cabe resaltar que la mayoría de ellas no tienen conocimiento sobre estos procesos que se requiere para lograr una productividad moderada o alta; hoy en día las personas que conforman el directorio de una empresa no cuentan con el nivel de instrucción ni el conocimiento de información tecnológica; estos son factores que determinan la capacidad tan débil de gestión sobre los procesos administrativos, y por ende como resultado una productividad baja.

Uno de los problemas que presentan las empresas es la inadecuada gestión de los procesos administrativos debido a la falta de conocimiento; dentro de la organización las personas responsables de realizar estos procesos lo hacen de manera empírica dando como resultado el incumplimiento de los objetivos organizacionales planteados.

Esta problemática que se detectó en la empresa MACHEN PERÚ S.A.C. localizada en el distrito del Callao cuya misión es brindar soluciones integrales a problemas en el área de neumática e hidráulica donde se investigará la relación de los procesos administrativos y la productividad; como se mencionó anteriormente, la empresa que será objeto de estudio en este presente trabajo de investigación, presenta deficiencias en cuanto a sus procesos administrativos, lo cual hace que los resultados no sean los esperados. Todas las áreas que componen esta institución presentan diversos problemas lo cual afecta al recurso humano, esto hace que el personal no realice sus actividades de manera adecuada, y esto conlleva a que las competencias laborales no estén definidas como debería. Esto se debe a que no están definidos claramente los procesos administrativos; empezando por la planeación, los trabajadores no tienen conocimiento de la visión, misión y objetivos de la empresa, aunado a ello, la organización, es importante mencionar que no cuentan con un manual de funciones que se ajusten a la realidad de la empresa. Con respecto a la dirección, las jefaturas de cada sección no están motivando a su personal para un mejor desempeño de sus actividades, la comunicación no es tan efectiva; finalmente, el control, no existen parámetros de medición de resultados, ni tampoco una retroalimentación cuando se presentan problemas. Todo ello trae serias consecuencias como por ejemplo una de ellas es, la pérdida en la rentabilidad de la empresa.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Para adquirir un mayor conocimiento en la presente investigación, se ha examinado varias investigaciones de tesis que contienen variables similares a este trabajo. Estas son las siguientes tesis que se tomaron como referencia.

Facho, J. (2017), realizó la siguiente tesis para la obtención del grado de Magister en Gestión Pública, el objetivo principal que fue planteado en la tesis que se está tomando como antecedente del presente estudio de investigación fue si la relación entre las dos variables que presenta el autor tienen relación existente; A su vez se ha considerado como hipótesis principal de que afirmativamente, si existe una relación significativa entre las variables que están determinadas en el título de la tesis que está siendo

tomada como antecedente para este trabajo de investigación. Con respecto al análisis de los resultados nos lleva a concluir que la hipótesis de la investigación general se cumple, ya que los datos que se han recogido de campo nos muestran que si existe relación significativa entre las variables presentadas en el título del trabajo de investigación del autor. Finalmente se emiten conclusiones y propuestas de mejora tales como desarrollar una mejor gestión en los procesos administrativos con la finalidad de obtener una mejor calidad de servicios que se presta a la comunidad.

Lo relevante de esta tesis para la investigación es que mediante resultados estadísticos nos muestra que el proceso administrativo juega un papel muy importante en cuanto a la productividad de sus trabajadores y que además influye en la calidad de servicio que esto genera para con la comunidad.

Gonzales, C. (2018), en su tesis para la obtención del grado de Licenciado en Administración, donde tuvo como objetivo general el determinar si la gestión administrativa y la productividad de los obreros de la empresa que fue objeto de estudio, se relacionan. Cabe mencionar que se consideró como hipótesis general que existe una relación significativa entre las variables que están siendo objeto de estudio en este trabajo de investigación las cuales son la gestión administrativa y la productividad. Los resultados llevan al autor a concluir que la hipótesis alterna general es aceptada debido a que los datos recolectados mediante el instrumento “la encuesta” indican que efectivamente existe relación significativa entre las variables que están siendo objeto de estudio, de los obreros que trabajan en la empresa que fue objeto de estudio del autor en su tesis. Finalmente se emiten las conclusiones y las recomendaciones tales como realizar una mejor en cuanto al uso de herramientas de gestión empresarial para que la empresa pueda obtener un mejor desempeño de los obreros y así de esta manera se logren los objetivos organizacionales. Se debe realizar una reestructuración de los procesos que se están realizando en la actualidad para modificarlos por los cuales deberían permanecer. De esta manera, el desempeño de cada trabajador será cada vez mejor, claro está que esto será de manera progresiva; pero si debe de ser constante para que la empresa logre su permanencia en el tiempo que tanto desea.

Vásquez, A. (2019), realizó el siguiente trabajo de investigación para la obtención del grado de licenciado, el objetivo general en este trabajo de investigación fue establecer la relación existente entre ambas variables, en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL. La hipótesis general establecida en la tesis fue que si existe relación significativa entre a variable “Procesos Administrativos” y “La Productividad”. Se utilizó cm instrumento para la recolección de datos a encuesta que fue dirigida a todos los colaboradores de la empresa. El análisis de los resultados indicó que la hipótesis alterna es aceptada mientras que la nula es rechazada. Finalmente se emiten las conclusiones y recomendaciones tales como mejorar la gestión en los procesos administrativos a través de la implementación de un sistema agrícola que le permita llevar de manera ordenada las áreas; ya que de esta manera se podrían determinar mejores resultados en cuanto a rentabilidad se refiere, no solo a ello sino que también el recurso más importante que toda empresa posee, que es el recurso humano, estará mejor capacitado conllevando así a que cada colaborador se sienta comprometido para con la empresa; obteniendo así que ellos mismos tengan el deseo de mantenerse actualizados en cuanto a su puesto respecta.

Espinoza, B. (2017), realizó la siguiente tesis para obtener del gado de licenciada en administración, donde su objetivo principal Determinar la relación existente entre el proceso administrativo y la productividad laboral en la empresa en mención. Se ha considerado como hipótesis general que Existe relación entre las variables a antes mencionadas en el título del trabajo del autor. El análisis de los resultados nos lleva a concluir que los procesos administrativos y la productividad laboral se relacionan de manera significativa en la empresa ya antes mencionada. Finalmente se manifiestan conclusiones y recomendaciones donde se busca que en la empresa se plantee objetivos donde todos sus colaboradores tengan conocimiento de ello, ya sea a través de charlas informativas o reuniones con los mandos medios; logrando así que estos individuos se sientan comprometidos; al tener un compromiso para con la empresa, el colaborador se entregará mas al puesto en el que está y realizará sus

funciones de la mejor manera y así lograr un crecimiento sostenido de la organización.

Flores, S. (2016), realizó la siguiente tesis para obtener el grado de Magister en Gerencia Empresarial, donde su objetivo principal fue el de analizar las etapas del proceso administrativo y su relación existente en la gestión empresarial aplicados en la empresa ya mencionada. Cabe resaltar que se ha considerado como hipótesis general que, afirmativamente, la relación que se buscaba entre ambas variables, si existen. Cabe indicar que el análisis de los resultados determina que estas dos variables ya antes hecha mención en el título del trabajo del autor, se relacionan de manera significativa; Finalmente se presentan conclusiones y recomendaciones donde se busca que la empresa ya antes mencionada logre una buena gestión empresarial mediante una correcta gestión de los procesos administrativos; ya que su permanencia en el tiempo depende de ello.

Herrera, G. (2018) trabajó en el siguiente estudio científico para la obtención del grado de Licenciado en Administración, donde su objetivo principal fue determinar en qué medida se relacionan las variables ya mencionadas en el título de la tesis tomada como antecedente; La hipótesis general que ha sido considerada es que si existe relación entre la variable dependiente e independiente de este estudio científico. Finalmente se realizan las conclusiones respectivas y se plantean las recomendaciones pertinentes para la empresa en mención, donde se busca que los trabajadores se sientan bien y puedan realizar sus funciones de la manera adecuada. Aunado a ello, se recomendó que las jefaturas se mantengan capacitado constantemente en cuanto a la motivación que deben ejercer para con sus trabajadores y estos a su vez generen los resultados esperados ya sean departamental u organizacionalmente.

Neyra, G. (2018), realizo la siguiente tesis para la obtención del grado de Licenciada en Administración, el cual tiene por nombre cuyo objetivo general es saber si el proceso administrativo se relaciona con la productividad en la empresa que está siendo objeto de estudio en este trabajo de investigación; se ha establecido como hipótesis general que existe una relación directa entre la variable independiente con la variable

dependiente de la empresa ya antes hecha mención. El análisis de los resultados levo a concluir que la hipótesis alterna es aceptada gracias a los datos obtenidos por la encuesta, que fue el instrumento de recolección de datos en esta empresa. Finalmente se realizan las conclusiones y se brindan las recomendaciones para obtener mejor resultado para la problemática por la cual la organización está pasando.

Álvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017) trabajó en el siguiente estudio científico para la obtención del grado de Licenciado en Administración, teniendo como objetivo principal el evaluar el impacto que genera la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas. Cabe resaltar que en este estudio científico no se plantearon hipótesis, pero es relevante saber que después de su evaluación para saber si existía o no algún impacto significativo por parte de la capacitación sobre la productividad laboral de las empresas, se determinó que este no provoca ningún impacto en la productividad. Asimismo, se concluyó que la capacitación no causaba ningún efecto significativo en la productividad laboral de las empresas chilenas, también recalco que los resultados arrojados caían en discrepancia con la gran parte de la información revisada previamente.

Mendoza, A. (2017) realizó el artículo científico titulado “Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta”, cuyo objetivo principal fue dar a conocer que la gestión administrativa es relevante para el logro del crecimiento sostenido de las medianas empresas, y que genera como efectos otras ventajas económicas y sociales. La metodología empleada en este artículo científico fue de tipo exploratorio y descriptivo; teniendo como población las empresas de la ciudad de Manta la cual se clasificaron en siete, las características que se tomaron en cuenta para esta clasificación fueron el tipo de venta que tienen las empresas, luego de ello se dividieron entre empresarios y trabajadores y se extrajo muestra de cada tipo. Se concluyó que existe una correlación positiva muy fuerte de la gestión administrativa sobre la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta.

Arteaga, H., Intriago, D. y Mendoza, K. (2016) realizaron el artículo científico titulado “La ciencia de la administración de empresas”, cuyo objetivo principal fue analizar los procesos administrativos, objetivos, y demás características que toda empresa debe tener en cuenta; su desarrollo fue en base para poner en conocimiento lo que conforma la administración y que son partes importantes dentro de una organización así como los procesos administrativos, estos ayudan a que exista un mejor desempeño en cuanto a la realización de las actividades, ya que dentro de la gestión administrativa se encuentra el proceso de organización el cual está enfocado en la división de trabajo y todo ello que tenga que ver con las funciones que realizan los colaboradores.

Nagles, N. (2006) en su artículo científico titulada “Productividad: una propuesta desde la gestión del conocimiento”, tuvo como objetivo manifestar que las problemáticas que existen en una organización están relacionados con las dificultades para realizar de manera adecuada los procesos de monitoreo, control y seguimiento de las acciones que realiza la empresa; Nagles afirma que la productividad se conoce como el buen uso de las capacidades y sobre todo los recursos de la organización ya sea en la fabricación de productos o prestación de servicios. Se concluyó que el saber cómo funciona la organización nos permite hacer frente a los desafíos de una manera efectiva las dificultades y cambios que se dan en el entorno empresarial que, cabe resaltar, es dinámico y latamente competitivo; de tal manera que se aprovechen las oportunidades que estos traen consigo para conseguir la sostenibilidad y el desarrollo sostenido de la empresa, así como la permanencia en el tiempo.

Carro, R. y Gonzales, D. (2010) realizaron el artículo científico titulada “Productividad y competitividad” cuyo objetivo fue dar a conocer los diversos aspectos y/o enfoques en los que la productividad se manifiesta en la organización, una de ellas es la productividad parcial y la productividad total en la cual se manifestó que la productividad parcial es la que tiene que ver con lo producido por un sistema; (salida) mientras que la productividad total se refiere a todos los recursos (entradas) utilizados por el sistema. Se concluyó que la productividad está al alcance de

administradores activos, innovadores y sobre todo emprendedores; estos funcionan como catalizadores de la productividad.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. Definición conceptual

Variable X: Proceso Administrativo

Según Chiavento, I. (2004) afirma que:

“Las funciones que se realizan en conjunto en el área administrativa, son el proceso administrativo, pero por separado; planeación, organización, dirección y control son funciones administrativas”. (p. 143)

Este proceso está comprendido factores que contribuyen al logro de las metas tanto departamentales como los objetivos organizacionales, ya que trabajan de manera interrelacionada. Todos estos factores tienen un objetivo y van de manera ordenada.

Según Munch, L. (2014) indica que:

“El proceso administrativo está compuesto por un conjunto de etapas que van sucesivamente y que a través de ellas se da la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral con el propósito de alcanzar los objetivos que se desean”. (p.31)

Cano (2017) afirma que:

“El Proceso Administrativo tiene que ver con todo lo referente a la gestión administrativa; ya que están direccionados a garantizar que se realice el cumplimiento de la misión y al logro de los objetivos planteados mediante el uso adecuado de los recursos que la empresa posee”. (p.22).

Y nos plantea 4 dimensiones

Planeación

Es un proceso mediante el cual, las personas que están encargados de direccionar la empresa delimitan un horizonte y diseñan lo que conllevaran al logro de los objetivos establecidos en función con la misión y la visión de la organización

Esta etapa es crucial para la empresa ya que se plantea las estrategias para lograr los objetivos de manera eficiente; dentro de la planeación se debe ser muy cuidadoso ya que

de diseñar mal el horizonte de la organización pone en riesgo la permanencia en el tiempo de la misma.

Organización

Es la conformación de las relaciones que deben estar entre funciones, niveles y actividades que los elementos materiales y humanos de una organización, con la terminación máxima de eficiencia intrínsecamente de los planes y objetivos señalados.

En esta parte del proceso, las actividades deben ser delegadas de acuerdo a la jerarquización de la empresa.

Dirección

Es un componente fundamental la cual está formado por el poder influyente de manera interpersonal del administrador mediante lo cual obtiene el logro de los objetivos organizacionales por parte de sus subordinados a través de la comunicación y la motivación.

Dentro de esta etapa encontramos el liderazgo que debe tener cada responsable departamental, ya que la motivación es de ahí de donde partirá para que los objetivos se cumplan.

Control

Proceso mediante el cual se garantiza que los propósitos y políticas de una empresa se cumplan y que los recursos disponibles para ello estén siendo administrados adecuadamente en términos de eficacia y eficiencia (Cano, 2017, p. 104).

Así mismo, se cita a otro autor donde afirma que los procesos administrativos constan de 4 etapas, las cuales son importantes para el desarrollo y crecimiento sostenido de la organización.

Córdova (2012) Afirma que “

“El Proceso Administrativo es un sistema que posibilita al Gerente, Administrador, Empresario o a cualquier otra persona a guiar a una empresa de manera eficaz; cabe resaltar que esta metodología ayuda a responder las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Para qué?, ¿Cómo?, ¿Con quién?, ¿Cuándo? y ¿Dónde?, utilizar los bienes, el capital, en pocas palabras los recursos que posee”. (p.54)

Y nos menciona 4 etapas

Planeación

Al respecto Ponce (2007), menciona que:

“La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos para su realización”. (Citado en Córdova, 2012, p. 57)

Córdova (2012) afirma que:

“La planeación es la primera etapa del proceso administrativo, para que esta etapa este bien establecida se debe tener claro la misión, la visión y los objetivos ya que es indispensable que se realice adecuadamente pues es la base de las siguientes etapas del proceso”. (p. 66)

De acuerdo a la definición de cada etapa del proceso administrativo, se realizó un análisis donde se extrajo indicadores.

Indicadores:

- Misión: La misión organizacional es el faro que ilumina su camino a través de la conciencia del hombre; es el sentido, la razón de ser de la organización: La declaración de la misión organizacional debe fundamentarse en su “Cultura corporativa” (valores, creencias,) y en su “realidad situacional” (vida interna e inferencias del entorno).
- Visión: Hace referencia al escenario futuro deseable y visible para la organización. Es como esperamos y deseamos que nos vean y reconozcan en el futuro. Sin una visión, las decisiones que se tomen dentro de la empresa no tendrán rumbo ya que no se tiene claro el objetivo; simplemente resolverán problemas específicos que se vayan presentando a lo largo del camino laboral.
- Objetivos: los objetivos estratégicos deben ser los puntos deseables y viables que pretende alcanzar la organización a corto plazo y deben estar concertados con el pleno conocimiento de la vida interna y externa de la organización, es decir, deben integrar las estrategias.

Organización

La segunda etapa del proceso administrativo es la organización, esta etapa debe de cumplir ciertas características para así poder continuar adecuadamente con el proceso; estas características tienen que ver con la división del trabajo, ya que aquí se trabaja en función de la jerarquización y descripción de funciones, y la coordinación. (Córdova, 2012, 97)

Indicadores:

- División del trabajo: La estructura de la organización debe dividir y agrupar las actividades de la empresa, de tal manera que contribuya en formar efectiva y eficientemente a los objetivos de la Organización.

Dentro de la organización, las actividades deben ser delegadas en función a los perfiles del puesto que se tienen en la organización.

- Coordinación: En el trabajo simultaneo de los recursos con los que cuenta la empresa y los esfuerzos de un grupo de personas.

La coordinación es fundamental dentro de los grupos de trabajo, ya que de esta manera las actividades se realizarán cada vez mejor.

Dirección

“La dirección es una de las etapas que define el rumbo de la adecuada realización de las actividades de las personas que tiene a su cargo con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales. En caso de que los resultados no sean los esperados, las empresas deben reaccionar rápidamente. Cabe resaltar que para que esta etapa se llegue a realizar completamente debe contar con ciertas características tales como la comunicación, [...], la motivación y el liderazgo”. (Córdova, 2012, 112)

Indicadores:

- La comunicación: Es esencial ya que permite a la empresa poder transmitir y recibir información, ideas, opiniones, etc. no solo de manera interna, y a ello nos referimos de empleados, socios, funcionarios; sino que también de manera externa por ejemplo de proveedores, acreedores. Todo ello con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos dentro de la empresa.
- La motivación: Es fundamental debido a que, al realizar este método, principalmente se provee de ciertos estímulos a la persona para así lograr que este

adopte el comportamiento que se desea; y es de vital importancia conocer las necesidades de la persona, ya que cuando estas se crean, nacen las motivaciones.

- El liderazgo: Es el talento de respaldar, guiar e inspirar a las personas a través de la comunicación con la finalidad de obtener voluntariamente su esfuerzo para el logro de los objetivos deseados. Ahora bien, el líder es aquel que genera a acción a las personas, es como un guía, un ejemplo a seguir. Es importante mencionar que el liderazgo no es una técnica, es una relación interpersonal dinámica.

Control

“El control, como última etapa del proceso administrativo, mide y corrige el desempeño individual, departamental y organizacional, con el propósito de identificar si concuerda con los planes y objetivos de la empresa. En esta fase se identifican las desviaciones tanto en forma cualitativa como cuantitativa, con el fin de retroalimentar a la planeación; aunado a ello se tiene como elementos del control [...] la medición y la retroalimentación”. (Córdova, 2012, p. 139)

Indicadores:

- Medición: Se trata de establecer estándares para tener conocimiento de cómo se está llevando a cabo las actividades.
- Retroalimentación: Se da cuando se obtiene el resultado de una actividad o proceso y este no es la esperada, entonces se realiza el proceso del establecimiento de medidas correctivas; todo ello para la obtención de un mejor resultado.

Es relevante tener en cuenta que los autores ya antes mencionados para la conceptualización de la variable “Proceso Administrativo” están basados en el libro “Introducción a la teoría general de la administración”, Chiavenato (2006)

Variable Y: Productividad

Definición de la variable “Productividad” según autores:

Ríos, V., Ríos, G. y Ríos, M. (2015) Definen que:

“La productividad es como un parámetro que da a conocer si se está utilizando nuestro trabajo y nuestro capital de manera eficiente con la finalidad de producir valor económico. Cuando se obtiene una productividad alta, involucra el logro de la producción de valor económico en gran cantidad

con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo”. (p. 2)

La mayor parte de las empresas esperan generar un valor económico como resultado del trabajo que se ha empleado y sobre todo del dinero que se ha utilizado para la realización de las actividades y sobre todo el cumplimiento de los objetivos.

Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) afirman que:

“La productividad que genera el recurso humano es esencial para el logro de los objetivos organizacionales, del cómo se está desarrollando el ámbito económico y sobre todo para su supervivencia dentro de un mercado que cada vez es más competitivo; por consiguiente, la calidad del recurso humano, los sistemas de trabajo, la política de la empresa y su cultura son relevantes para su desarrollo sostenido y su mejora continua. Nos presenta tres procesos”. (p. 559)

- Factor individual:

“El individuo posee ciertas habilidades, valores, actitudes, así como también motivaciones, expectativas tanto personales como profesionales, sobre todo el individuo posee metas que lleva consigo otros aspectos que guardan relación con su temperamento y por supuesto su personalidad. Se puede decir también que estas características activan de cierto modo la motivación, la participación, la satisfacción, el compromiso y la identificación; lo cual hacen referencia a sus competencias, cabe resaltar que estas características van a lograr un impacto en cuanto a su desempeño individual haciéndola por consiguiente más productividad” (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011, p. 559)

Indicadores

- Satisfacción:

“Job satisfaction is defined as the extent to which an employee feels self-motivated, content & satisfied with his/her job. Job satisfaction happens when an employee feels he or she is having job stability, career growth and a comfortable work life balance”. (Trinugroho, I., Lau, E., 2019, p. 240)

- Identificación:

- Compromiso:

“It is defined as the level of enthusiasm that an employee has towards his or her tasks that are assigned at a workplace. Also, it is the feeling of responsibility that a person has towards the mission, vision and the goals of the organization where the employee is associated with. Work commitment is related to the employee satisfaction that they feel in a company, and is important to say that the results of this is the increase in profitability, productivity, employee retention and overall improvement in the work atmosphere”. (Baker, T., 2009, p.203)

Compromiso Factores Grupales:

“A través de las actividades que se realizan de manera grupal, se pueden lograr los objetivos esperados; ya que, dentro de esta cohesión, los individuos son capaces de contribuir con el logro de la meta y los objetivos de manera consecuyente mediante las opiniones y/o sugerencias que se tengan para la toma de las decisiones”. (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011, p. 559)

Indicadores

- Cohesión

La cohesión es la unión entre un grupo de personas para lograr determinados objetivos establecidos por su jefe o líder.

- Participación:

Employee participation is important in an organization because is an increase in a labor productivity and operational efficiency. (Lee, B., 1991, p.10)

Factores Organizacionales:

“Podemos encontrar los siguientes factores dentro de la organización: la cultura que se tiene dentro de la organización, los cambios que se dan debido al mercado que se encuentra en continuo movimiento, el liderazgo, y sobre todo el clima en donde se desempeña los colaboradores para poder cumplir con las funciones asignadas”. (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011, p. 559)

Los factores organizacionales tienen que ver con la motivación

Indicadores

- Clima organizacional:

“It is related to the quality and suitability of the work environment. It has to do with the support that employees feel they receive from the organization. The organizational structure strongly influences the organizational climate. The organizational climate is a reflection of the degree of employee motivation”. (Ehrhart, M., Schneider, B. y Macey, W. 2014, p.68)

- Cultura organizacional:

“Organization culture has to do with the organization’s expectations, experiences, philosophy, and not only that, the values too because it works as a guide member behavior. It is important to say that the values which are part of the culture in a company, is expressed in member self-image, also inner workings, interaction that the employees have with the outside world, and future expectations”. (Ashkanasy, M., Wilderom, C. y Peterson, M., 2009. p.177)

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el proceso administrativo y la productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019?

¿Cuál es la relación existente entre la planeación y la productividad de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019?

¿Cuál es la relación existente entre la organización y la productividad de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019?

¿Cuál es la relación existente entre la dirección y la productividad de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019?

¿Cuál es la relación existente entre el control y la productividad de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

A continuación, se explica y justifica las razones del presente trabajo de investigación.

Teórica

Por lo tanto, el siguiente estudio de investigación se justifica de manera teórica por la aplicación de los conceptos y las teorías para el proceso administrativo, ya que el contenido que se presentó permite dar a conocer los cuatro procesos administrativos los cuales son la planeación, la organización, la dirección y el control.

Práctica:

El estudio que se realizó para el desarrollo del presente estudio científico se propondrá recomendaciones en base a los resultados que se determinen, para ser puestos en práctica; en este caso serán desarrollados en la empresa MACHEN PERÚ con la finalidad de implantar un proceso administrativo adecuado, además de hacer un reconocimiento a las competencias laborales de los trabajadores.

Económica:

Después de culminar con el trabajo de investigación se plantearán las recomendaciones y de tomarse en cuenta la empresa deberá financiar las propuestas de mejora planteadas, esta inversión tendrá su justificación cuando la empresa institucional obtenga como resultado poseer un adecuado proceso administrativo; por lo tanto, esto se deberá proyectar como una financiación a largo plazo ya que causara un efecto favorable en su rentabilidad y de esta manera generará ventajas competitivas.

Administrativa:

El proyecto permite que los trabajadores tengan la capacidad de reconocer la importancia que es trabajar bajo el marco de una buena gestión administrativa ya que de esto dependerá la permanencia de la empresa en el tiempo, cabe resaltar que la calidad de vida que se tenga dentro de la organización beneficiará a cada colaborador.

Metodológica:

Desde el punto de vista metodológico, la tipología del presente estudio de investigación es de descriptivo Correlacional de diseño no experimental, a su vez este estudio científico servirá para otras investigaciones futuras siempre y cuando las variables que están siendo tomadas como objeto de estudio sean similares o tenga el mismo enfoque o se busque lo mismo.

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el proceso administrativo y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Existe relación entre la planeación y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Existe relación entre la organización y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Existe relación entre la dirección y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Existe relación entre el control y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el proceso administrativo y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Identificar la relación existente entre la planeación y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Identificar la relación existente entre la organización y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Identificar la relación existente entre la dirección y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Identificar la relación existente entre el control y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

II. MÉTODO

II.2. Diseño de Investigación

II.2.1. Diseño

Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos mencionan que la investigación tiene un diseño la cual se hace referencia, cuando el investigador adopta estrategias para poder responder a la problemática planteado en el estudio (p.120).

Gómez, M. (2006) indica que se trata de una estrategia o un plan que está hecha para poder obtener la información que el investigador desee, en pocas palabras, es el plan de acción a seguir en el trabajo de campo (p. 85).

El estudio de investigación es de diseño **No experimental** de tipo transversal ya que no se está realizando ningún tipo de manipulación en cuanto a las variables se refiere.

II.2.2. Tipo

Es de tipo aplicada de nivel descriptivo; por lo tanto el objetivo es especificar las características de las variables en estudio.

Murillo (2008) menciona que:

“La investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en la investigación. La utilización del conocimiento sobre todo de los resultados de investigación que arroja como resultado una forma organizada, rigurosa y sistemática de conocer la realidad”. (p. 107)

II.2.3. Nivel o alcance

Según Tamayo y Tamayo (1999) se refiere que:

“El grado de relación (no causal) que existe entre dos o más variables. Para la realización de este tipo de estudio, lo que debe hacerse primero es medir las variables que están siendo tomadas como objeto de estudio y luego a través de pruebas de hipótesis correlacionales acompañadas de la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”.

El trabajo de investigación es Correlacional ya que la finalidad es hallar la relación entre las variables, Proceso administrativo y Productividad, precisando así si existe alguna

relación, y si esta es de manera directa o indirecta, y sobre todo hallar el nivel de significancia.

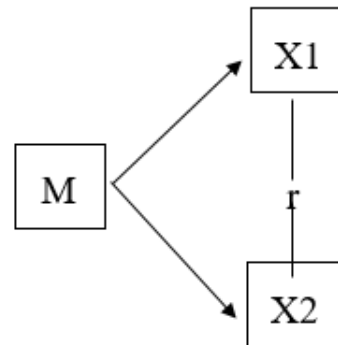
Dónde:

M: Muestra de estudio

X1: Proceso Administrativo

X2: Productividad

r: Relación



II.3. Operacionalización de variables

El presente trabajo de investigación presenta dos variables de las cuales se han conceptualizado, a raíz de estos conceptos sacamos las dimensiones para luego extraer indicadores de cada dimensión para poder elaborar los ítems de nuestro instrumento la cual será un cuestionario.

Ambas variables presentadas en este estudio de investigación se correlacionan entre sí; estas son: Proceso Administrativo y Productividad de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., cada una de estas se conceptualiza de la siguiente manera:

Variables

Según Icart, M., Fuentelsaz, C., & Pulpon, A (2006) Las variables son obras hipotéticas o cualidades que puedan adquirir diversos valores; se deben definir conceptual y operacionalmente (p. 35).

Proceso Administrativo (X)

De acuerdo con Córdova (2012)

“La planeación es la primera etapa del proceso administrativo, para que esta etapa este bien establecida se debe tener claro la misión, la visión y los objetivos ya que es indispensable que se realice adecuadamente pues es la base de las siguientes etapas del proceso”. (p. 66)

Dimensiones:

Planeación

Según Cordova (2012)

“La planeación es la primera etapa del proceso administrativo, para que esta etapa este bien establecida se debe tener claro la misión, la visión y los objetivos ya que es indispensable que se realice adecuadamente pues es la base de las siguientes etapas del proceso”. (p. 66)

Organización

Según Cordova (2012)

“La segunda etapa del proceso administrativo es la organización, esta etapa debe de cumplir ciertas características para así poder continuar adecuadamente con el proceso; estas características tienen que ver con la división del trabajo, ya que aquí se trabaja en función de la jerarquización y descripción de funciones, y la coordinación”. (p. 97)

Dirección

Según Cordova (2012)

“La dirección es una de las etapas que define el rumbo de la adecuada realización de las actividades de las personas que tiene a su cargo con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales. En caso de que los resultados no sean los esperados, las empresas deben reaccionar rápidamente. Cabe resaltar que para que esta etapa se llegue a realizar completamente debe contar con ciertas características tales como la comunicación, [...], la motivación y el liderazgo”. (p. 112)

Control

Según Cordova (2012)

“El control, como última etapa del proceso administrativo, mide y corrige el desempeño individual, departamental y organizacional, con el propósito de identificar si concuerda con los planes y objetivos de la empresa. En esta fase se identifican las desviaciones tanto en forma cualitativa como cuantitativa, con el fin de retroalimentar a la planeación; aunado a ello se tiene como elementos del control [...] la medición y la retroalimentación”. (p. 139)

Productividad (Y)

Según Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) indican que:

“La productividad que genera el recurso humano es esencial para el logro de los objetivos organizacionales, del cómo se está desarrollando el ámbito económico y sobre todo para su supervivencia dentro de un mercado que cada vez es más competitivo; por consiguiente, la calidad del recurso humano, los sistemas de trabajo, la política de la empresa y su cultura son relevantes para su desarrollo sostenido y su mejora continua. Nos presenta tres procesos”. (p. 559)

Dimensiones:

Factores individuales

Según Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) indican que:

“El individuo posee ciertas habilidades, valores, actitudes, así como también motivaciones, expectativas tanto personales como profesionales, sobre todo el individuo posee metas que lleva consigo otros aspectos que guardan relación con su temperamento y por supuesto su personalidad. Se puede decir también que estas características activan de cierto modo la motivación, la participación, la satisfacción, el compromiso y la identificación; lo cual hacen referencia a sus competencias, cabe resaltar que estas características van a lograr un impacto en cuanto a su desempeño individual haciéndola por consiguiente más productividad”. (p. 559)

Factores Grupales

Según Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) indican que:

“A través de las actividades que se realizan de manera grupal, se pueden lograr los objetivos esperados; ya que, dentro de esta cohesión, los individuos son capaces de contribuir con el logro de la meta y los objetivos de manera consecuyente mediante las opiniones y/o sugerencias que se tengan para la toma de las decisiones”. (p. 559)

Factores Organizacionales

Según Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) indican que:

“Podemos encontrar los siguientes factores dentro de la organización: la cultura que se tiene dentro de la organización, los cambios que se dan debido al

mercado que se encuentra en continuo movimiento, el liderazgo, y sobre todo el clima en donde se desempeña los colaboradores para poder cumplir con las funciones asignadas". (p. 559)

II.3.1. Operacionalización

Operacionalización de la Variable (1): Proceso Administrativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
PROCESO ADMINISTRATIVO	Cordova (2012) afirma que: El Proceso Administrativo es un sistema que posibilita al Gerente, Administrador, Empresario o a cualquier otra persona a guiar a una empresa de manera eficaz; cabe resaltar que esta metodología ayuda a responder las siguientes preguntas: ¿Qué?, ¿Para qué?, ¿Cómo?, ¿Con quién?, ¿Cuándo? y ¿Dónde?, utilizar los bienes, el capital, en pocas palabras los recursos que posee (p.54).	La variable Proceso Administrativo trata de aprovechar los recursos humanos, materiales, etc., que cuenta la organización y debemos potenciar cada proceso generando una buena gestión y el desarrollo de la empresa y se considera 4 dimensiones: Organización, planeación, dirección y control.	Planeación	Misión	1	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
				Visión	2	
				Objetivos	3	
			Organización	División de trabajo	4	
				Coordinación	5	
				Comunicación	6	
			Dirección	Motivación	7	
				Liderazgo	8	
			Control	Medición	9	
				Retroalimentación	10	

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de la Variable (2): Productividad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores
PRODUCTIVIDAD	<p>Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) afirman que: La productividad del factor humano esencial para el logro de los objetivos organizacionales, del desempeño económico y sobre todo para su permanencia en el tiempo; por consiguiente, la calidad del recurso humano, los sistemas de trabajo, la política de la empresa y su cultura son relevantes para su desarrollo sostenido y su mejora continua. Nos presenta tres procesos (p. 559).</p>	<p>Es imprescindible buscar el mejoramiento continuo en las organizaciones, las empresas buscan mejorar su productividad y a la vez busca cumplir con los estándares de calidad y se considera tres dimensiones: Factores Individuales, Factores Grupales y Factores Organizacionales</p>	Factores individuales	Satisfacción	11	<p>(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre</p>
				Identificación	12	
			Factores grupales	Compromiso	13, 14	
				Cohesión	15, 16	
			Factores Organizacionales	Participación	17, 18	
				Cultura	19, 20	
Clima Organizacional	21					

Fuente: Elaboración propia

II.4. Población y muestra

2.4.1. Población

Hernández, et al. (2010) indican que:

“la población es el grupo o conjunto de la totalidad de los casos que con una cadena de determinaciones la cual se realizara el estudio y sobre ella se intentara generalizar los resultados”. (p.174).

La población dentro del trabajo de investigación es un grupo de individuos del cual se extrae a través de una formula, una muestra de donde se obtendrán datos importantes; estos datos darán respuesta al problema planteado.

En este estudio, las personas que forman parte del análisis que se realizará son los colaboradores de la compañía “MACHEN PERÚ S.A.C.” en el Callao el cual tiene 60 trabajadores en sus instalaciones.

2.4.2. Muestra

Para Bernal (2010) la muestra es:

“Es a la parte que se extrae de la población que se elige, de donde se va a captar la información para el desarrollo del estudio científico; cabe resaltar que, sobre esta parte extraída de la población se realizará la medición y la observación de las variables en estudio” (p. 161).

La muestra nos facilita, en cuanto al tiempo, la obtención de datos que se recopilara a través del instrumento de investigación para luego ser analizada estadísticamente.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

Muestra (n)

Nivel de confiabilidad	95%
Población (N)	60
Valor de distribución (Z)	1.96
Margen de error (d)	0.05

$$n = \frac{(60)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(60 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 52$$

II.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

II.5.1. Técnicas

De acuerdo con García, F. (2004)

La encuesta está conformada por preguntas que son diseñadas en función a los indicadores de cada variable para emplearlas en el campo de acción, la muestra, la cual tiene como objetivo brindarnos información para luego ser analizada estadísticamente y obtener respuesta a la problemática del trabajo de investigación.

La técnica empleada en el presente trabajo de investigación aplicada a la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C. es la encuesta para tener mayor conocimiento sobre el perfil de la población haciendo relevantes hechos determinados, esta encuesta está dirigida a 52 trabajadores de la Empresa “MACHE PERÚ S.A.C.”; es importante mencionar que esta técnica será de manera presencial.

II.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Hernández, et al. (2010) indican la búsqueda de obtener datos a través de un cuestionario, con un diseño realizado previamente (p.156).

Para esta investigación los instrumentos que se utilizaran, pertenecen a cuestionarios netamente hechos por el investigador y que constan de 21 ítems, Cabe resaltar que son de tipo cerrado para cada una de las variables. Aunado a ello, es importante precisar que el procedimiento que se aplicará en la Escala de Likert ya que se medirá comportamientos y actitudes.

Validez

De acuerdo con Hernández (2010) la aprobación, indica que la Medida en que dicho elemento mide en realidad la inconstante que pretende medir”, prontamente la aprobación del comprendido que consiste en la medida de los ítems y la analogía con lo que se desea calcular y la confirmación de juicio que determina las correlaciones del experimento con un discernimiento actualmente valido.

Confiabilidad

Hernández, et al. (2010) nos dice que la confiabilidad es la medida en que un mecanismo produce resultados consistentes y coherentes.

El coeficiente del Alfa de Cron Bach sirve como medición de la confiabilidad de los ítems en la subsistencia de instrumentos; Esta toma títulos entre 0 y 1, en el cual significa confiabilidad nula y 1 confiabilidad completa.

Mediante el programa SPSS, se realizó el cálculo de la confiabilidad, la cual se utilizó e método del Alfa de Cron Bach, verificando el nivel de fiabilidad del cuestionario y a su vez obteniendo el valor del coeficiente. Para lo siguiente se mostrará los resultados por cada una de las variables obtenidas mediante el programa SPSS:

Confiabilidad general

Tabla 1

Resumen de procesamientos de casos general

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	52	100,0

Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	21

Fuente: elaboración propia elaborado con el programa SPSS

En la tabla de fiabilidad se puede apreciar que el grado de confiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es muy alto, puesto que el estadístico de fiabilidad para las variables tiene un valor de 0.978.

Tabla 3

Resumen de procesamientos de casos – variable 1

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	52	100,0

Tabla 4

Fiabilidad de la Variable (X) Proceso Administrativo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	10

Fuente: elaboración propia elaborado con el programa SPSS

En la tabla de fiabilidad se puede apreciar que el grado de confiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es muy alto, puesto que el estadístico de fiabilidad para la variable Proceso administrativo tiene un valor de 0.969.

Tabla 5

Resumen de procesamientos de casos – variable 2

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	52	100,0

Tabla 6

Fiabilidad de la Variable (Y) Productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	11

Fuente: elaboración propia elaborado con el programa SPSS

En la tabla de fiabilidad se puede apreciar que el grado de confiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es muy alto, puesto que el estadístico de fiabilidad para la variable productividad tiene un valor de 0.943.

II.6. Métodos de análisis de datos

En esta operación de indagación es de padrón Descriptiva, es notable aludir que los datos que se obtengan serán analizados a través del esquema SPSS, todos resultados arrojados por este programa serán mediante tablas y figuras, cada u de ellas con su interpretación correspondiente; todo en baje a los objetivos planteados.

II.7. Aspectos éticos

En este estudio científico, con respecto a la propiedad intelectual se respeta, esto es demostrado al momento de citarlos de manera correcta a los personajes que son autores y que contribuyeron con sus aportes. Además, cabe resaltar que cuando se esté realizando la recolección de datos a través de las encuestas; estas serán de manera anónima con el fin de preservar la identidad de los colaboradores. Es preciso mencionar que los resultados serán tratados de manera veraz sin manipulación alguna.

III. RESULTADOS

3.1. Validación de Hipótesis

Se realizará la contrastación de hipótesis con la estadístico de Chi cuadrado, ya que, nos va a mostrar el grado de relación con las variables “Proceso administrativo” y “Productividad”, se tomará como bueno los coeficientes más cercanos a 1 y su significancia < a 0.05, la relación será más fuerte.

3.2. Prueba Hipótesis

Prueba de Hipotesis General

El Chi cuadrado permite tasar una presunción de la analogía entre ambas variables categóricas ya que es una prueba estadística (Sampieri, p. 318, 2014)

Proceso administrativo se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Perú SAC, Callao-2019.

- Ha = Proceso administrativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Perú SAC, Callao-2019.
- H0 = Proceso administrativo no se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Perú SAC, Callao-2019.

Para la comprobación de las hipótesis se utiliza el método estadístico llamado Chi cuadrado (χ^2); por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en objeto de estudio.

El valor de Chi cuadrado se calcula a través de la siguiente formula:

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia Observada

E_i = frecuencia Esperada

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H_0), Hipótesis alterna (H_a)

Nivel de Significancia: 0.05

Del Chi cuadrado de Pearson entre una variable independiente representativa y la variable dependiente representativa tenemos que:

Tabla 7

Tabla cruzada entre proceso administrativo y productividad

			Productividad					Total
			Nunc a	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Proceso Administrativo	Nunca	Recuento	3	2	0	0	0	5
		% del total	5,8%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%
	Casi nunca	Recuento	0	3	27	0	0	30
		% del total	0,0%	5,8%	51,9%	0,0%	0,0%	57,7%
	Casi siempre	Recuento	0	0	2	5	0	7
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	9,6%	0,0%	13,5%
Siempre	Recuento	0	0	0	0	10	10	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,2%	19,2%	
Total	Recuento	3	5	29	5	10	52	
	% del total	5,8%	9,6%	55,8%	9,6%	19,2%	100,0%	

De Chi cuadrado de Pearson: $0.000 < 0.05$

Utilice los conteos marginales para entender cómo están distribuidos los conteos entre las categorías.

En estos resultados, el total de la fila Nunca es 5, el total de la fila Casi Nunca es 30, el total de la fila Casi Siempre es 7, y el total de la fila Siempre es 10. La suma de todas las filas es 52. El total de la columna Nunca es 3, el total de la columna Casi Nunca es 5, el total de la columna A veces es 29, el total de la columna Casi Siempre es 5 y el total de la columna Siempre es 10. La suma de todas las columnas es 52.

Tabla 8

Pruebas de Chi cuadrado entre proceso administrativo y productividad

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	124,380 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	96,183	12	,000
Asociación lineal por lineal	42,565	1	,000
N de casos válidos	52		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,29.

Mediante los resultados obtenidos, se puede apreciar que $p\text{-valor} = 0.000$ que muestra un grado significativo donde $p < 0.05$. Por lo tanto, la hipótesis principal de la investigación “Proceso administrativo se relaciona con la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Perú SAC, Callao-2019.” Es aceptada y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de Hipótesis Específicas

Las dimensiones se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Perú SAC, Callao-2019.

Teniendo en cuenta en los cuatro casos que, si el X^2c es mayor que el X^2t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2t fuese mayor que X^2c se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, Hipótesis nula (H_0), Hipótesis alterna (H_a).

Se tiene los siguientes cuadros:

Tabla 9

Tabla cruzada entre Planeación - Productividad

		Productividad					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Planeación	Nunca	Recuento	3	5	2	0	0	10
		% del total	5,8%	9,6%	3,8%	0,0%	0,0%	19,2%
	Casi nunca	Recuento	0	0	25	0	0	25
		% del total	0,0%	0,0%	48,1%	0,0%	0,0%	48,1%
	A veces	Recuento	0	0	2	5	0	7
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	9,6%	0,0%	13,5%
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,2%	19,2%
	Total	Recuento	3	5	29	5	10	52
		% del total	5,8%	9,6%	55,8%	9,6%	19,2%	100,0%

Tabla 10

Pruebas de Chi cuadrado entre proceso planeación - productividad

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	125,312 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	101,825	12	,000
Asociación lineal por lineal	44,497	1	,000
N de casos válidos	52		

17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,40.

Tabla 11

Tabla cruzada entre Organización - Productividad

			Productividad					
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Organización	Nunca	Recuento	0	1	2	0	0	3
		% del total	0,0%	1,9%	3,8%	0,0%	0,0%	5,8%
	Casi nunca	Recuento	3	2	25	0	0	30
		% del total	5,8%	3,8%	48,1%	0,0%	0,0%	57,7%
	A veces	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Casi siempre	Recuento	0	0	2	5	0	7
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	9,6%	0,0%	13,5%
	Siempre	Recuento	0	0	0	0	10	10
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,2%	19,2%
	Total	Recuento	3	5	29	5	10	52
		% del total	5,8%	9,6%	55,8%	9,6%	19,2%	100,0%

Tabla 12

Pruebas de Chi cuadrado entre proceso planeación - productividad

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	108,768 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	84,835	16	,000
Asociación lineal por lineal	33,027	1	,000
N de casos válidos	52		

a. 22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Tabla 13

Tabla cruzada entre Dirección - Productividad

		Productividad					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Dirección	Nunca	Recuento	3	2	0	0	0	5
		% del total	5,8%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%
	Casi nunca	Recuento	0	2	0	0	0	2
		% del total	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	A veces	Recuento	0	1	29	5	0	35
		% del total	0,0%	1,9%	55,8%	9,6%	0,0%	67,3%
Siempre	Recuento	0	0	0	0	10	10	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,2%	19,2%	
Total	Recuento	3	5	29	5	10	52	
	% del total	5,8%	9,6%	55,8%	9,6%	19,2%	100,0%	

Tabla 14

Pruebas de Chi cuadrado entre proceso Dirección - productividad

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,131 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	86,587	12	,000
Asociación lineal por lineal	44,949	1	,000
N de casos válidos	52		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Tabla 15

Tabla cruzada entre Control - Productividad

		Productividad					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Control	Nunca	Recuento	3	4	0	0	0	7
		% del total	5,8%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	13,5%
	Casi nunca	Recuento	0	1	2	0	0	3
		% del total	0,0%	1,9%	3,8%	0,0%	0,0%	5,8%
	A veces	Recuento	0	0	25	0	0	25
		% del total	0,0%	0,0%	48,1%	0,0%	0,0%	48,1%
	Casi siempre	Recuento	0	0	2	5	0	7
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	9,6%	0,0%	13,5%
Siempre	Recuento	0	0	0	0	10	10	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,2%	19,2%	
Total	Recuento	3	5	29	5	10	52	
	% del total	5,8%	9,6%	55,8%	9,6%	19,2%	100,0%	

Tabla 16

Pruebas de Chi cuadrado entre proceso Control - productividad

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	134,910 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	109,038	16	,000
Asociación lineal por lineal	46,140	1	,000
N de casos válidos	52		

a. 23 casillas (92,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

Mediante los resultados obtenidos, se puede apreciar en cada caso que p-valor = 0.000 que muestra un grado significativo donde $p < 0.05$. Por lo tanto, las hipótesis específicas son aceptadas y se rechazan las hipótesis nulas.

IV. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos de la investigación, se indica lo siguiente:

6.1. Discusión – Hipotesis General

El actual escrito de exploración tuvo como objetivo universal establecer si existe analogía entre el transcurso administrativo y la productividad en la compañía Machen Peru S.A.C., Callao – 2019. Se utilizó el plan estadístico Chi cuadrado, dando como resultado la existencia de correlación significativa entre las variables que están siendo objeto de estudio con un valor de 0.000 que muestra un grado significativo donde $p < 0.05$, según indica Hernández et al (2010, p. 302). En efecto, se acepta la hipótesis alterna general y se rechaza la hipótesis nula, esta hipótesis aceptada indica que si existe analogía entre el procedimiento administrativo y el rendimiento de los trabajadores de la compañía Machen Peru S.A.C, Callao – 2019.

Los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación, nos dan a conocer que la mayoría de los trabajadores de la Empresa Machen Peru S.A.C. aseguran que no existe un buen proceso administrativo con un nivel poco más de 67.3%, mientras que el otro grupo asegura que si existe un buen proceso administrativo con un nivel de 32,7%; lo cual es una situación que necesariamente debe ser tomada en cuenta por los altos mandos de la empresa que está siendo objeto de estudio en este trabajo de investigación. Por otro lado, en cuanto a la productividad, la mayoría de los trabajadores indican que no existe una buena productividad con un nivel poco más de 67,3%, mientras que el otro grupo de trabajadores indican que si existe una buena productividad con un nivel de 32,7%.

Gonzales, C. (2018), con su trabajo de investigación se realiza la contrastación de los resultados que se han obtenido a través del método estadístico Spearman lo cual dieron como resultado un nivel de significancia de 0,000 menor al valor 0,05 a lo que se determina que la hipótesis alterna es aceptada mientras que la nula se rechaza; esto quiere decir que las variables de la tesis que están siendo utilizadas para la contrastación, tienen una correlación positiva muy fuerte de 0.790. De tal manera, el autor concluyó de manera positiva su relación entre sus variables; a su vez, recomendó que una implementación de capacitación y motivación al personal, las actividades que se les sea designadas, se realizaran de manera eficiente y eficaz. Asimismo, se ha hallado una investigación que coincide con el presente trabajo de investigación.

Así mismo, Munch, L. (2014) El proceso administrativo está compuesto por un conjunto de etapas que van sucesivamente y que a través de ellas se da la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral con el propósito de alcanzar los objetivos que se desean (p.31).

En el presente trabajo de investigación, a través de los resultados que nos brindó el método estadístico Chi cuadrado, para determinar la correlación existente entre las variables que fueron objeto de estudio, se demostró que existe concordancia con la teoría respaldada por autores, lo cual es importante mencionar que se ha consignado un soporte teórico a la tesis, ya que se deduce que el estudio que ha sido realizado por los autores es confiable gracias a un alto porcentaje; brindando un alcance para entender como el proceso administrativo en una organización tiene mucho que ver con la productividad en cuanto a resultados refiere, el cual se desea obtener en la organización para que de esta manera la empresa se mantenga en el tiempo.

6.2. Objetivo e Hipótesis Específica 1:

El actual escrito de averiguación tuvo como objetivo específico 1, fijar si existe analogía entre la planeación y el rendimiento en la organización Machen Peru S.A.C., Callao – 2019. Se utilizó la rutina estadística Chi cuadrado, dando como resultado la existencia de correlación significativa entre las variables que están siendo objeto de estudio con un valor de 0.000 que muestra un grado significativo donde $p < 0.05$, según indica Hernández et al (2010, p. 302). En efecto, se acepta la hipótesis alterna general y se rechaza la hipótesis nula, esta hipótesis aceptada indica que si existe relación entre la planeación y la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Peru S.A.C, Callao – 2019.

Facho, J. (2017), con su trabajo de investigación que tiene por nombre “Gestión Administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de Operaciones de Fiscalización, municipalidad de Lima, 2016” es importante mencionar que una de las dimensiones del proceso administrativo en este trabajo de investigación es la planeación; se realiza la contrastación de los resultados que se han obtenido a través del método estadístico Spearman lo cual dieron como resultado un nivel de significancia de 0,001 menor al valor 0,05 a lo que se determina que la hipótesis alterna es aceptada mientras que la nula se rechaza; esto quiere decir que la variable de la tesis que está siendo utilizada para la contrastación, tiene una correlación positiva moderada de 0.405. De tal manera, el autor concluyó que la gestión administrativa si se relaciona directamente con

la productividad de los trabajadores en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016; a su vez, recomendó que una implementación de capacitación y motivación al personal, las actividades que se les sea designadas, se realizaran de manera eficiente y eficaz. Asimismo, se ha hallado una investigación que coincide con el presente trabajo de investigación. Asimismo, indicó que esta etapa del proceso administrativo es importante ya que es donde se realiza el establecimiento de la misión, visión y objetivos de la empresa. Todo eso está acorde con lo que en este trabajo de investigación se encuentra.

De tal manera, Según Cordova (2012) nos dice que “La planeación es la primera etapa del proceso administrativo, para que esta etapa esté bien establecida se debe tener claro la misión, la visión y los objetivos ya que es indispensable que se realice adecuadamente pues es la base de las siguientes etapas del proceso”. (p. 66)

En el presente trabajo de investigación, a través de los resultados que nos brindó el método estadístico Chi cuadrado, para determinar la correlación existente entre las variables que fueron objeto de estudio, se demostró que existe concordancia con la teoría respaldada por autores, lo cual es importante mencionar que se ha consignado un soporte teórico a la tesis, ya que se deduce que el estudio que ha sido realizado por los autores es confiable gracias a un alto porcentaje; ofreciendo un alcance de cómo la planeación en una organización tiene participación en cuanto a la productividad se refiere.

6.3. Objetivo e Hipótesis Específica 2:

El actual escrito de averiguación tuvo como objetivo específico 1, fijar si existe analogía entre la organización y el rendimiento en la organización Machen Peru S.A.C., Callao – 2019. Se utilizó la rutina estadística Chi cuadrado, dando como resultado la existencia de correlación significativa entre las variables que están siendo objeto de estudio con un valor de 0.000 que muestra un grado significativo donde $p < 0.05$, según indica Hernández et al (2010, p. 302). En efecto, se acepta la hipótesis alterna general y se rechaza la hipótesis nula, esta hipótesis aceptada indica que si existe relación entre la organización y la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Peru S.A.C, Callao – 2019.

Vasquez A. (2019) con su escrito de averiguación llamada tesis, titulado “Gestión Administrativa y productividad laboral de la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente E.I.R.L” es importante mencionar que una de las dimensiones del proceso administrativo

en este trabajo de investigación es la organización; se realiza la contrastación de los resultados que se han obtenido a través del método estadístico Spearman lo cual dieron como resultado un nivel de significancia de 0,000 menor al valor 0,05 a lo que se determina que la hipótesis alterna es aceptada mientras que la nula se rechaza; esto quiere decir que las variables de la tesis que está siendo utilizada para la contrastación, tiene una correlación positiva moderada de 0.647. De tal manera, el autor concluyó que la gestión administrativa sí se relaciona directamente con la productividad laboral de la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente E.I.R.L.; a su vez, recomendó que una implementación de capacitación y motivación al personal, las actividades que se les sea designadas, se realizaran de manera eficiente y eficaz. Asimismo, se ha hallado una investigación que coincide con el presente trabajo de investigación. Asimismo, emitió recomendaciones con respecto a la entrega de equipo de protección para el personal como parte principal e importante de cumplir dentro de los procedimientos.

Así mismo, Cordova (2012) indica que la segunda etapa del proceso administrativo es la organización, esta etapa debe de cumplir ciertas características para así poder continuar adecuadamente con el proceso; estas características tienen que ver con la división del trabajo, ya que aquí se trabaja en función de la jerarquización y descripción de funciones, y la coordinación. (p.97)

En el presente trabajo de investigación, a través de los resultados que nos brindó el método estadístico Chi cuadrado, para determinar la correlación existente entre las variables que fueron objeto de estudio, se demostró que existe concordancia con la teoría respaldada por autores, lo cual es importante mencionar que se ha consignado un soporte teórico a la tesis, ya que se deduce que el estudio que ha sido realizado por los autores es confiable gracias a un alto porcentaje; ofreciéndonos un alcance de cómo la organización influye en la productividad de la empresa, obteniendo así un orden en cuanto a actividades que refiere y sobre todo para la realización de delegación de responsabilidades.

6.4. Objetivo e Hipótesis 3:

El actual escrito de averiguación tuvo como objetivo específico 1, fijar si existe analogía entre la dirección y el rendimiento en la organización Machen Peru S.A.C., Callao – 2019. Se utilizó la rutina estadística Chi cuadrado, dando como resultado la existencia de correlación significativa entre las variables que están siendo objeto de estudio con un valor de 0.000 que muestra un grado significativo donde $p < 0.05$, según indica Hernández et al (2010, p. 302). En efecto, se acepta la hipótesis alterna general y

se rechaza la hipótesis nula, esta hipótesis aceptada indica que si la relación es positiva entre las variables dirección y productividad.

Neyra, G. (2018) con su tesis titulado “Proceso Administrativa y la productividad en la empresa NOVACERAM CORPORATION S.A.C, Carabayllo, 2018” es importante mencionar que una de las dimensiones del proceso administrativo en este trabajo de investigación es la dirección; se realiza la contrastación de los resultados que se han obtenido a través del método estadístico Spearman lo cual dieron como resultado un nivel de significancia de 0,000 menor al valor 0,05 a lo que se determina que la hipótesis alterna es aceptada mientras que la nula se rechaza; esto quiere decir que las variable de la tesis que esta siendo utilizada para la contrastación, tiene una correlación positiva muy fuerte de 0.777. De tal manera, el autor concluyó que la dirección si se relaciona directamente con la productividad en la empresa NOVACERAM CORPORATION S.A.C, Carabayllo, 2018; a su vez, el autor recomendó implementar reconocimientos a los trabajadores con el fin de lograr con esta motivación, que tengan un compromiso para con la empresa y de esta manera se puedan a alcanzar los objetivos establecidos por la institución.

De tal manera, según Cano (2017) indica que “la dirección es un componente fundamental la cual está formado por el poder influyente de manera interpersonal del administrador mediante lo cual obtiene el logro de los objetivos organizacionales por parte de sus subordinados a través de la comunicación y la motivación”. (p. 104)

En el presente trabajo de investigación, a través de los resultados que nos brinda el método estadístico Chi cuadrado, para determinar la correlación existente entre las variables que fueron objeto de estudio, se demostró que existe concordancia con la teoría respaldada por autores, lo cual es importante mencionar que se ha consignado un soporte teórico a la tesis, ya que se deduce que el estudio que ha sido realizado por los autores es confiable gracias a un alto porcentaje; ofreciéndonos un alcance de como la dirección influye en la productividad de la empresa, ya que a través de incentivos tales como reconocimientos se logrará que el personal se sienta comprometido con la empresa y de esta manera realice sus labores eficazmente.

6.4. Objetivo e Hipótesis 4:

El actual escrito de averiguación tuvo como objetivo específico 1, fijar si existe analogía entre el control y la rendimiento en la organización Machen Peru S.A.C., Callao

– 2019. Se utilizó la rutina estadística Chi cuadrado, dando como resultado la existencia de correlación significativa entre las variables que están siendo objeto de estudio con un valor de 0.000 que muestra un grado significativo donde $p < 0.05$, según indica Hernández et al (2010, p. 302). En efecto, se acepta la hipótesis alterna general y se rechaza la hipótesis nula, esta hipótesis aceptada indica que si existe relación entre el control y la productividad de los trabajadores de la empresa Machen Peru S.A.C, Callao – 2019.

Espinoza, B. (2017) es importante mencionar que una de las dimensiones de la primera variable en este trabajo de investigación es el control, se realiza la contrastación de los resultados que se han obtenido a través del método estadístico Spearman lo cual dieron como resultado un nivel de significancia de 0,000 menor al valor 0,05 a lo que se determina que la hipótesis alterna es aceptada mientras que la nula se rechaza; esto quiere decir que las variables de la tesis que están siendo utilizadas para la contrastación, tienen una correlación positiva moderada de 0.601. De tal manera, el autor concluyó una relación positiva entre las variables el control y el rendimiento laboral; a su vez, emitió recomendaciones tales como, realizar un control en los objetivos que se han trazado en la organización, elaborar un registro para ello de tal manera que se diseñe un código para cada ítem y así se pueda tener una mejor visión de la producción a través de verificaciones constantes.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos establecidos en el trabajo de investigación, la comprobación de hipótesis y a los resultados obtenidos, se determinó las siguientes conclusiones:

Primera: Se determinó que el proceso administrativo se relaciona con la productividad debido a que la investigación arrojó resultados excelentes y a su vez se logró alcanzar un nivel de significancia inferior a 0,05; examinado como limitación. Se concluye que el proceso administrativo es una variable importante a tener en cuenta para lograr la productividad que se espera.

Segunda: Se muestra que la planeación tiene correlación con la productividad ya que los datos estadísticos indican que se logró alcanzar un nivel de significancia inferior a 0,05; examinado como limitación. Se concluye que la dimensión 1 (planeación) es relevante para que los trabajadores de la organización, que ha sido objeto de estudio, logren los objetivos trazados por la alta gerencia.

Tercera: Se verifica que la organización tiene relación con la productividad debido a que la investigación estadística nos mostró que se logró alcanzar un nivel de significancia inferior a 0,05; examinado como limitación. Se concluye que la dimensión 2 (organización) es importante para que las actividades y la división de trabajo se realice de la mejor manera con la finalidad de eliminar los procesos.

Cuarta: Se argumenta que la dirección tiene correlación con la productividad ya que los datos estadísticos indican que se logró alcanzar un nivel de significancia inferior a 0,05; examinado como limitación. Se concluye que la dimensión 3 (dirección) es relevante para que exista una mayor productividad por parte de los trabajadores a través de la motivación.

Quinta: Se evidencia que el control se relaciona con la productividad debido a que los datos estadísticos indican que se logró alcanzar un nivel de significancia inferior a 0,05; examinado como limitación. Se concluye que la dimensión 4 (control) es importante ya que este proceso ayudara a la empresa mediante un feedback.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de realizar un análisis exhaustivo de los resultados que se han obtenido en la investigación, se emiten las siguientes recomendaciones para la empresa Machen Peru S.A.C.

Primera: Se recomienda a la alta gerencia establezca una mejor gestión de los procesos administrativos a través de la utilización del nuevo sistema que se está implementando para poder establecer un mejor control en las diferentes áreas que la conforman; así mismo, se debe implementar parámetros de gestión, para ello debe lograr el compromiso por parte de los colaboradores a través del cumplimiento de cada proceso administrativo. Aunado a ello, que se reestructure el organigrama, y colocar personal altamente capacitado para los puestos tales como gerencias departamentales, ya que los que se encuentran en el puesto no cuentan con el grado de instrucción que en el puesto se requiere.

Segunda: Se sugiere que la alta gerencia analice y reestructure la misión, visión y objetivos de la empresa, ya que estos fueron establecidos cuando la empresa se creó, asimismo debe ser cada cierto tiempo modificada ya que debe ajustarse a la realidad de la empresa; para luego hacerlas llegar a todos y cada uno de los colaboradores de Machen Peru. Todo ello con la finalidad de generar un marketing interno positivo.

Tercera: Se recomienda que se establezcan bien los procesos y actividades que realiza cada trabajador con la finalidad de depurar los reprocesos, ya que estos son los que retrasan las actividades. A su vez, realizar una mejor división de trabajo por parte de la jefatura en función a las habilidades, conocimientos y experiencia de cada colaborador; para que se logre la eficiencia. Es importante tener en cuenta que cada cambio que se genere en la empresa tales como la implementación de algún nuevo sistema o la generación de algún nuevo servicio; se debe añadir de manera textual en el MOF de la empresa para poder establecer las nuevas actividades al personal que le corresponde (ya sea personal administrativo u operativo). De esta manera se tomará en cuenta el tiempo que ameritan las actividades de cada colaborador.

Cuarta: Se sugiere que implementen capacitaciones de motivación y liderazgo a los jefes de cada área con el fin de que tengan conocimiento sobre cómo deben direccionar a su personal a cargo; estableciendo metas y recompensas por el cumplimiento de ello. Es preciso saber que si solo se castiga al trabajador por alguna falta leve, mas no se recompensa cuando se debería, el trabajador adoptara un comportamiento negativo haciendo que el clima laboral no sea tan estable. De tal modo que se implemente un programa de incentivos monetarios de acuerdo a su desempeño del mes.

Quinta: Se recomienda implementar un area independiente de gestion de calidad que se encargue de establecer parametros tanto con los cliientes internos como externos asi como tambien mantener un indice de calidad en cuanto a los servcios y los productos que ofrece la empresa; tambien se recomienda para el cliente interno, los colaboradores, realizar evaluaciones de desempeño al personal cada 3 meses, realizar un control interno sobre las funciones que tiene cada colaborador de la empresa Machen; con la finalidad de medir los resultados obtenidos y poder asi realizarlas mejoras o los cambios que sean necesarios.

Aunado a ello, estabecer inspecciones periodicamente en el area de operaciones con la finalidad de controlar que el indice de calidad no disminuya; asimismo manteniendo al cliente satisfecho y sobre todo fiel a la empresa. Es uy importante recalcar que el marketing inteno es fundamental para el logro de la fidelizaciòn del cliente, ya que no solo el cliente evalua el produco o servicio que se le ofrece sino qu tambien evalua el trato que se le brinda.

REFERENCIAS

Accesorios Eléctricos SAC Santa Anita 2017 (Tesis de pre grado).

Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22350>

Álvarez, B., Freire, D. y Gutiérrez, B. (2017) Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas (Tesis de pre grado).

Recuperado de:

<http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/%C3%81lvarez%20-%20Freire%20-%20Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arteaga, H., Intriago, D. y Mendoza, K. (2016) Mayo. La ciencia de la administración de empresas. Dominio de las ciencias. Ecuador.

Ashkanasy, M., Wilderom, C. y Peterson, M. (2009) July. Handbook of organizational culture and climate. Sage Publications. England.

Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=AUt1i9ZEa48C&pg=PA177&dq=organizational+culture+definition&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjv2PmHhbDjAhWpm-AKHa8YcGgAQ6AEIJzAA#v=onepage&q=organizational%20culture%20definition&f=false>

Baker, T. (2009) March. The 8 values of highly productivity: creating wealth from a new employment relationship. Australian Academy. Australia.

Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=QY1K8aUPnHcC&pg=PA203&dq=the+commitment+of+a+company+definition&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiTs97FgrDjAhWIMd8KHaz7C2QQ6AEILjAB#v=onepage&q=the%20commitment%20of%20a%20company%20definition&f=false>

Cano, C. (2017) La administración y el proceso administrativo. (1ª. ed). Colombia: Universidad de Bogota.

Castillo, J. (junio, 2014) UNMSM. Capacidad de gestión y desarrollo empresarial.

Recuperado de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/

Carro, R. y Gonzáles, D. (2012) Productividad y competitividad. (1ª. ed). Balet, P. (2011) Gestión administrativa. (1ª. ed). Brasil: Universitat Jaume. Recuperado de [Gestion_Administrativa-Batet_Jimenez_M._Pilar.pdf](#)

Carro, R. y Gonzales, D. (2010) Agosto. Productividad y competitividad. Universidad Nacional de mar de plata. Argentina.

- Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª. Ed).
- Chiavenato, I. (2016) *Administración en los nuevos tiempos*. En I. Chiavenato. Autor
Recuperado de <http://fliphtml5.com/xbyw/cuqr/basic>
- Chiavenato, I. (2001) *Administración Proceso Administrativo* (3ª. Ed.).
Colombia:McGraw Hill.
- Cordova, R. (2012) *Proceso Administrativo*. (1ª. ed). México: Red Tercer Milenio.
- Bernal, C. (2007) *Introducción a la administración de las organizaciones*. (1ª. ed).
- Ehrhart, M., Schneider, B. y Macey, W. (2014) *Organizational Climate and culture. An introduction to theory research, and practice*. Routledge. United States and London
- Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=KuMkAgAAQBAJ&pg=PA68&dq=organizational+climate+definition&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjPi5eBiLDjAhVaGbkGHb3jDDwQ6AEILjAB#v=onepage&q=organizational%20climate%20definition&f=false>
- Facho, E. (2017) *Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, Municipalidad de Lima 2016* (Tesis de maestría).
- Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6006>
- Gonzales, C. (2018) *La gestión administrativa y productividad de los obreros en cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo – 2018* (Tesis de pre grado)
- Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24724?locale-attribute=en>
- Flores, S. (2016) *Proceso administrativo y gestión empresarial en COROABAS*,
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. (5ª. ed). México: Mc Graw Hill.
- Herrera, G. (2018) *Satisfacción Laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad Provincial Huaura, 2017* (Tesis de pre grado).
- Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1870>
- Jinotega (Tesis de maestría).
- Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Kamel, S. (2003) *Managing Globally with information technology*. IRM press. Egypt.
- Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=3sb5PUqBAiMC&pg=PA208&dq=job+satisfaction+in+a+company+definition&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1zZiuh7DjAhWSTd8KHd84DO0Q6AEILjAB#v=onepage&q=job%20satisfaction%20in%20a%20company%20definition&f=false>

Lee, B. (1991) May. Should employee participation be part of privatization? Working papers. United States.

Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=WhNzQlZkZUoC&pg=PA9&dq=participation+is&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjKnP-zhLDjAhXvpVkkHRkZCQsQ6AEILDAB#v=onepage&q=participation%20is&f=false>

Lopez, M. (2017) Procesos administrativos y toma de decisiones en la empresa Multicentro Santa Catalina S.A. en el distrito de Ate 2016 (Tesis de pre grado).

Recuperados de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21636?show=full> Espinoza, B. (2017) Procesos administrativos y la productividad laboral en la empresa

Marvel, M., Rodriguez, C. y Nuñez, M. (octubre, 2011). Intangible capital. La productividad desde una perspectiva humana.

Mendoza, A. (2017) Mayo. Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de las ciencias. Ecuador.

Recuperado de

<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf>

Morales, C. y Masis, A. (2014) Junio. La medición de la productividad del valor agregado. Tec Empresarial. Costa Rica.

Munch, L. (2014) Fundamentos de administración. (2ª. ed). México: Trillas. Colombia: Pearson

Nagles, N. (2006) Mayo. Productividad: Una propuesta desde la gestión del conocimiento. EAN. Colombia.

Neyra, G. (2018) Proceso Administrativo y la Productividad en la empresa NOVACERAN CORPORATION S.A.C. Carabayllo, Lima, 2018 (Tesis de pre grado).

Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35353>

Orosco, E., Rabanal, J., Navarro, J., Lozano, R. (2016) Octubre. Eficiencia de los procesos administrativos para la gestión del fondo de protección contra gastos catastróficos en México. Redalyc. México.

Ríos, G., Ríos, M. y Ríos, V. (agosto, 2015). ¿Cómo vamos? Productividad.

Recuperado de

https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf

Schneider, B. y Barbera, K. (2014) The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture. Oxford Library of Psychology. United States.

Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=7zVjAwAAQBAJ&pg=PA318&dq=organizational+climate+definition&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjPi5eBiLDjAhVaGbkGHb3jDDwQ6AEIODAC#v=onepage&q=organizational%20climate%20definition&f=false>

Trinugroho, I., Lau, E. (2019) Business innovation and development in emerging economies. CRC press. London.

Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=suiYDwAAQBAJ&pg=PA240&dq=job+satisfaction+in+a+company+definition&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj1zZiuh7DjAhWSTd8KHd84DO0Q6AEIJzAA#v=onepage&q=job%20satisfaction%20in%20a%20company%20definition&f=false>

Vásquez, A. (2019), Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto – 2018 (Tesis de pre grado).

Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34367>

ANEXOS

Anexo 01: CUADRO DE CONSISTENCIA

GENERAL	GENERAL	GENERAL
¿Cuál es la relación existente entre el Proceso Administrativo y la Productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019?	Determinar la relación existente entre el proceso administrativo y la productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019.	Existe relación entre el proceso administrativo y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS
¿Cuál es la relación existente entre la planeación y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019?	Identificar la relación existente entre la planeación y la productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019.	Existe relación entre la planeación y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.
¿Cuál es la relación existente entre la organización y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019?	Identificar la relación existente entre la organización y la productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019.	Existe relación entre la organización y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.
¿Cuál es la relación existente entre la dirección y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019?	Identificar la relación existente entre la dirección y la productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019.	Existe relación entre la dirección y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.
¿Cuál es la relación existente entre el control y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019?	Identificar la relación existente entre el control y la productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019.	Existe relación entre el control y la productividad de los trabajadores de la Empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao – 2019.

Anexo N^o. 1 Cuadro de Consistencia

Anexo 02: Instrumento

Cuestionario

Estimado Colaborador:

Este presente cuestionario tiene como objetivo conocer como los procesos administrativos se relacionan con la productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C.

De tal manera se le solicita que responda a las siguientes interrogantes con veracidad; ante mano, muchas gracias por su colaboración.

INDICADORES	VALORES DE ESCALA				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	5	4	3	2	1
MISIÓN					
¿Las actividades planificadas por cada jefatura están orientadas a contribuir con el desarrollo de misión de la empresa Machen Perú?					
VISIÓN					
¿Tiene usted conocimiento sobre los planes estratégicos a mediano/largo plazo que se dispone en la empresa institucional?					
OBJETIVOS					
¿Considera usted que la empresa realiza sus actividades en base a sus objetivos?					
DIVISIÓN DE TRABAJO					
¿Considera usted que se analiza la manera en que se organiza o divide el trabajo para que su ejecución sea más sencilla, más productiva, más gratificante y equilibrada?					
COORDINACIÓN					
¿Existe coordinación entre jefaturas de sección cuando se requiere la participación activa de las áreas involucradas?					
COMUNICACIÓN					
¿Mantienen las autoridades de cada área una comunicación efectiva hacia su personal?					
MOTIVACIÓN					
¿Es usted premiado por su buen rendimiento ya sea mediante incentivos económicos o ventajas profesionales?					
LIDERAZGO					
¿El líder de tu área toma decisiones acertadas de tal manera que inspira al resto del equipo a ser partícipe del logro de las metas que se establezcan?					
MEDICIÓN					
¿Existe una evaluación periódica en cuanto a los resultados de las actividades que realizan?					
RETROALIMENTACIÓN					
¿Se aplican medidas correctivas cuando el resultado no es el esperado?					

Anexo N^o. 2 Instrumento de Recolección de Datos

SATISFACCIÓN					
¿Las herramientas que te brinda la empresa para tu mejor desempeño satisfacen tus expectativas?					
IDENTIFICACIÓN					
¿Se siente identificado con la empresa?					
¿Está usted en constante actualización en temas relacionados a su puesto?					
COMPROMISO					
¿Estoy bien informado (a) de las estrategia y objetivos de la empresa?					
COHESIÓN					
¿Existe el trabajo en equipo dentro del área al que perteneces?					
¿Las áreas de la empresa están interrelacionadas para el logro de los objetivos que se tiene en común?					
PARTICIPACIÓN					
¿Los colaboradores trabajan por el logro del éxito del equipo de trabajo sin discriminación alguna?					
¿Participa en la toma de decisiones de área?					
CULTURA					
¿Están los valores de la empresa alineados con lo que tú consideras importante en tu vida?					
¿Considera usted que se pone en práctica la política de la empresa?					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
¿Considera usted que la conducta y/o actitudes de sus compañeros hacen que su convivencia social en la organización sea la adecuada?					

Anexo 03: VALIDACIONES DE LOS JUECES EXPERTOS

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: OTAROLA CHAVEZ, Maribel

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Callao, promoción 2019 II, aula 124, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el título Profesional de licenciado en Administración.

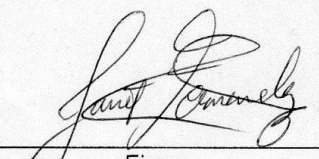
El título de mi proyecto de investigación es: Proceso administrativo y productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma
Janet Alexandra Fernandez Acosta
DNI: 72431916

Anexo N^o. 3 Validación del experto N^o 01

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Nº	PLANEACIÓN	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las actividades planificadas por cada jefe/a están orientadas a contribuir con el desarrollo de la misión de la empresa institucional?		X		X		X		
2	¿Tiene usted conocimiento sobre los planes estratégicos a mediano/largo plazo que se dispone en la empresa institucional?		X		X		X		
3	¿Considera que la empresa realiza sus actividades en base a sus objetivos?		X		X		X		
	ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera usted que se analiza la manera en que se organiza o divide el trabajo para que su ejecución sea más sencilla, más productiva, más gratificante y equilibrada?		X		X		X		
5	¿Existe coordinación entre jefaturas de sección cuando se requiere la participación activa de las áreas involucradas?		X		X		X		
	DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Mantienen las autoridades de cada área una comunicación efectiva hacia su personal?		X		X		X		
7	¿Es usted premiado por su buen rendimiento ya sea mediante incentivos económicos o ventajas profesionales?		X		X		X		
8	¿El líder de tu área toma decisiones acertadas de tal manera que inspira al resto del equipo a ser participe del logro de las metas que se establezcan?		X		X		X		
	CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Existe una evaluación periódica en cuanto a los resultados de las actividades que realizan?		X		X		X		
10	¿Se aplican medidas correctivas cuando el resultado no es el esperado?		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dir. Mg. Otavio Chavez Mari bel DNI: 46103309

Especialidad del validador: Lic. Administración

11 De Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES INDIVIDUALES								
11	¿Las herramientas que le brinda la empresa para tu mejor desempeño satisfacen tus expectativas?	X		X		X		
12	¿Se siente identificado con la empresa?	X		X		X		
13	¿Está usted en constante actualización en temas relacionados a su puesto?	X		X		X		
14	¿Estoy bien informado (a) de las estrategias y objetivos de la empresa?	X		X		X		
FACTORES GRUPALES								
15	¿Existe el trabajo en equipo dentro del área al que perteneces?	X		X		X		
16	¿Las áreas de la empresa están interrelacionadas para el logro de los objetivos que se tiene en común?	X		X		X		
17	¿Los colaboradores trabajan por el logro del éxito del equipo de trabajo sin discriminación alguna?	X		X		X		
18	¿Participa en la toma de decisiones de área?	X		X		X		
FACTORES ORGANIZACIONALES								
19	¿Están los valores de la empresa alineados con lo que tú consideras importante en tu vida?	X		X		X		
20	¿Considera usted que se pone en práctica la política de la empresa?	X		X		X		
21	¿Considera usted que la conducta y/o actitudes de sus compañeros hacen que su convivencia social en la organización sea la adecuada?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: OTAMPA CHAUZ MAIBAL DNI: 46103309

Especialidad del validador: CC. Administración

11 De Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 04: Validación del experto N° 02

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: PEREZ RUIBAL, Eliana

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Callao, promoción 2019 II, aula 124, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: Proceso administrativo y productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Janet Alexandra Fernandez Acosta

DNI: 72481416

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Nº	PLANEACIÓN	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las actividades planificadas por cada jefatura están orientadas a contribuir con el desarrollo de la misión de la empresa institucional?		X		X		X		
2	¿Tiene usted conocimiento sobre los planes estratégicos a mediano/largo plazo que se dispone en la empresa institucional?		X		X		X		
3	¿Considera que la empresa realiza sus actividades en base a sus objetivos?		X		X		X		
4	ORGANIZACIÓN ¿Considera usted que se analiza la manera en que se organiza o divide el trabajo para que su ejecución sea más sencilla, más productiva, más gratificante y equilibrada?		X		X		X		
5	¿Existe coordinación entre jefaturas de sección cuando se requiere la participación activa de las áreas involucradas?		X		X		X		
6	DIRECCIÓN ¿Mantienen las autoridades de cada área una comunicación efectiva hacia su personal?		X		X		X		
7	¿Es usted premiado por su buen rendimiento ya sea mediante incentivos económicos o ventajas profesionales?		X		X		X		
8	¿El líder de tu área toma decisiones acertadas de tal manera que inspira al resto del equipo a ser partícipe del logro de las metas que se establezcan?		X		X		X		
9	CONTROL ¿Existe una evaluación periódica en cuanto a los resultados de las actividades que realizan?		X		X		X		
10	¿Se aplican medidas correctivas cuando el resultado no es el esperado?		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Eliana Pérez Ruizbal R. DNI: 1.842.79.87

Especialidad del validador: Administración

11 De Junio del 2019



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
11	FACTORES INDIVIDUALES ¿Las herramientas que le brinda la empresa para tu mejor desempeño satisfacen tus expectativas?	X		X		X		
12	¿Se siente identificado con la empresa?	X		X		X		
13	¿Está usted en constante actualización en temas relacionados a su puesto?	X		X		X		
14	¿Estoy bien informado (a) de las estrategias y objetivos de la empresa?	X		X		X		
	FACTORES GRUPALES	SI	No	SI	No	SI	No	
15	¿Existe el trabajo en equipo dentro del área al que perteneces?	X		X		X		
16	¿Las áreas de la empresa están interrelacionadas para el logro de los objetivos que se tiene en común?	X		X		X		
17	¿Los colaboradores trabajan por el logro del éxito del equipo de trabajo sin discriminación alguna?	X		X		X		
18	¿Participa en la toma de decisiones de área?	X		X		X		
	FACTORES ORGANIZACIONALES	SI	No	SI	No	SI	No	
19	¿Están los valores de la empresa alineados con lo que tú consideras importante en tu vida?	X		X		X		
20	¿Considera usted que se pone en práctica la política de la empresa?	X		X		X		
21	¿Considera usted que la conducta y/o actitudes de sus compañeros hacen que su convivencia social en la organización sea la adecuada?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Eliana Ponce Rosales Regalado DNI: 1.5.42.29.87

Especialidad del validador: A. ADMINISTRACIÓN

11 De Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Anexo 05: Validación del experto N° 03

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: LOPEZ LANDAURO, Rafael

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Callao, promoción 2019 II, aula 124, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: Proceso administrativo y productividad de los trabajadores de la empresa MACHEN PERÚ S.A.C., Callao - 2019 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma
Janet Alexandra Fernandez Acosta

DNI: 72431416.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROCESO ADMINISTRATIVO

Nº	PLANEACIÓN	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Las actividades planificadas por cada jefatura están orientadas a contribuir con el desarrollo de la misión de la empresa institucional?		✓		✓		✓		
2	¿Tiene usted conocimiento sobre los planes estratégicos a mediano/largo plazo que se dispone en la empresa institucional?		✓		✓		✓		
3	¿Considera que la empresa realiza sus actividades en base a sus objetivos?		Si	No	Si	No	Si	No	
4	ORGANIZACIÓN ¿Considera usted que se analiza la manera en que se organiza o divide el trabajo para que su ejecución sea más sencilla, más productiva, más gratificante y equilibrada?		✓		✓		✓		
5	¿Existe coordinación entre jefaturas de sección cuando se requiere la participación activa de las áreas involucradas?		✓		✓		✓		
6	DIRECCIÓN ¿Mantienen las autoridades de cada área una comunicación efectiva hacia su personal?		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Es usted premiado por su buen rendimiento ya sea mediante incentivos económicos o ventajas profesionales?		✓		✓		✓		
8	¿El líder de tu área toma decisiones acertadas de tal manera que inspira al resto del equipo a ser participe del logro de las metas que se establezcan?		✓		✓		✓		
9	CONTROL ¿Existe una evaluación periódica en cuanto a los resultados de las actividades que realizan?		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Se aplican medidas correctivas cuando el resultado no es el esperado?		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Rafael Lopez Janduro DNI: 072-3207

Especialidad del validador: _____

1 De Junio del 2019

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	FACTORES INDIVIDUALES ¿Las herramientas que te brinda la empresa para tu mejor desempeño satisfacen tus expectativas?	✓		✓		✓		
12	¿Se siente identificado con la empresa?	✓		✓		✓		
13	¿Está usted en constante actualización en temas relacionados a su puesto?	✓		✓		✓		
14	¿Estoy bien informado (a) de las estrategias y objetivos de la empresa?	✓		✓		✓		
	FACTORES GRUPALES							
15	¿Existe el trabajo en equipo dentro del área al que perteneces?	S	No	Si	No	Si	No	
16	¿Las áreas de la empresa están interrelacionadas para el logro de los objetivos que se tiene en común?	✓		✓		✓		
17	¿Los colaboradores trabajan por el logro del equipo de trabajo sin discriminación alguna?	✓		✓		✓		
18	¿Participa en la toma de decisiones de área?	✓		✓		✓		
	FACTORES ORGANIZACIONALES							
19	¿Están los valores de la empresa alineados con lo que tú consideras importante en tu vida?	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Considera usted que se pone en práctica la política de la empresa?	✓		✓		✓		
21	¿Considera usted que la conducta y/o actitudes de sus compañeros hacen que su convivencia social en la organización sea la adecuada?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Royel Lopez Landrau* DNI: *8273208*

Especialidad del validador: _____

De Junio del 2019

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.