



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la  
empresa N' Repts S.R.L., Lurín-2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

López Morales, Sheyla Carolina (ORCID: 0000-0001-9152-5096)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID:0000-0001-5815-6559)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

PIURA- PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi madre Emma, por su apoyo incondicional y la fortaleza que siempre me brinda para lograr mis metas.

A mi padre Elio, por ofrecerme su aliento y ánimos para continuar a pesar de las adversidades.

Y a toda mi familia, por confiar en mí, gracias.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia por brindarme su apoyo en cada paso de mi vida y por orientarme a tomar las mejores decisiones para salir adelante.

A mis docentes que me guiaron durante todos estos años e impulsaron a dar lo mejor de mí cada día, a mis compañeros y a todas aquellas personas que confiaron en mí.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de abreviaturas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.3.1. Población .....	14
3.3.2. Criterios de selección .....	14
3.3.3. Muestra .....	14
3.3.4. Unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.4.1. Técnicas .....	14
3.4.2. Instrumentos .....	15
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	17
4.1 Informe de aplicación de cuestionario .....	17
4.2 Informe de aplicación de guía de entrevista .....	23

V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
VIII.PROPUUESTA DE MEJORA.....	35
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	17
Tabla 2 .....	18
Tabla 3 .....	18
Tabla 4 .....	19
Tabla 5 .....	20
Tabla 6 .....	20
Tabla 7 .....	21
Tabla 8 .....	22
Tabla 9 .....	22
Tabla 10 .....	23

## Índice de abreviaturas

SRL	: Sociedad Responsabilidad Limitada
SAC	: Sociedad Anónima Cerrada
UCV	: Universidad César Vallejo
EIRL	: Empresa Individual de Responsabilidad Limitada
SA	: Sociedad Anónima
SPSS	: Producto de Estadística y Solución de Servicio.
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local.
HACCP	: Manual de Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control.
MYPES	: La Micro y Pequeña Empresa.

## **Resumen**

El objetivo general fue evaluar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L, Lurín, 2021, la investigación estuvo enfocada al alcance de este objetivo. El tipo de estudio fue aplicada, el nivel de investigación fue correlacional causal y tuvo un diseño no experimental, con un enfoque mixto. La muestra fue censal y estuvo conformada por 16 colaboradores de la empresa. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la entrevista, y los instrumentos de recolección fueron el cuestionario y la guía de entrevista. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach con un índice alto para ambas variables confirmando la confiabilidad para la aplicación. La hipótesis general confirmó que la gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral, y los objetivos específicos en cuanto a la planeación, organización, dirección y control influyen significativamente en la productividad laboral.

Palabras claves: Gestión Administrativa, Productividad Laboral.

## **Abstract**

The general objective was to evaluate the influence of administrative management on labor productivity in the company N' Reps S.R.L, Lurin, 2021, the research was focused on achieving this objective. The type of study was applied, the level of research was causal correlational and had a non-experimental design, with a mixed approach. The sample was census and was made up of 16 collaborators of the company. The techniques used were the survey and the interview, and the collection instruments were the questionnaire and the interview guide. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used with a high index for both variables, confirming the reliability for the application. The general hypothesis confirmed that administrative management significantly influences labor productivity, and the specific objectives regarding planning, organization, direction and control significantly influence labor productivity.

Keywords: Administrative Management, Labor Productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se encuentran afectadas ante los constantes cambios que se han presentado actualmente, donde sobrevivir es todo un reto y es debido a ello, que la gestión administrativa que asume cada empresa es de vital importancia para superar los problemas que generan estos cambios, demandando de nuevas estrategias administrativas para lograr la mayor productividad de los trabajadores. Asimismo, el éxito de las empresas está ligada al buen funcionamiento de sus procesos, es decir, si se gestionan correctamente sus actividades, sus resultados serán los planeados y mayor eficientes. Al mismo tiempo, una correcta gestión administrativa ayudará a analizar y tomar las mejores decisiones para la organización.

En el ámbito internacional, un estudio realizado por Productivity Tracker (2019) revela que las empresas españolas pierden 32 700 millones de euros debido a la baja productividad. En este estudio se encuestó a pequeñas y medianas empresas de 12 países concluyendo que el tiempo medio durante una semana laboral es dedicado a tareas administrativas poco productivas, como realizar pagos atrasados, procesar facturas, tareas de RR. HH, entre otras; tiempo que podría reducirse empleando la tecnología y herramientas digitales. Además, se afirma que España es el país que asigna mayor tiempo a labores administrativas, con un 10,5%; mientras que Canadá le dedica solo el 1,7 % a estas actividades.

En el ámbito nacional, el estudio de Apoyo Consultoría revela que la productividad laboral en el Perú es cinco veces menor comparado con países más desarrollados. Uno de los países que duplica la productividad laboral promedio es Chile, y esto se debe a factores externos como la tecnología y el uso de maquinaria moderna que ayuda a producir más. Huancavelica, Puno y Huancayo son regiones que pueden ser tres veces menos productivas que Ica, Lima y Arequipa (Gestión, 2019).

A nivel regional, el Instituto Peruano de Economía (2020), presentó un informe donde señala que Piura es una de las regiones menos productivas en el sector agropecuario, a pesar de que sus funciones no estuvieron suspendidas por la pandemia del COVID-19. Da a conocer que este sector, presenta el 95.9% de

informalidad, la mayor tasa registrada en el Perú, y ocupa el tercer puesto con el 91% de informalidad en la región. En contraste, los sectores con menor empleo informal presentan una mayor productividad laboral. Por otra parte, en Piura el sector minero registra menos del 20% de informalidad, y a diferencia del sector agrario es 53 veces más productiva.

El problema que manifiesta la empresa N´ Repts S.R.L. se debe a la inadecuada gestión del área administrativa, debido a esto los colaboradores manifiestan un descontento por el desconocimiento de sus funciones, puesto que no existe un claro concepto de las responsabilidades que corresponden a cada área, esto ocasiona que los colaboradores realicen tareas que no les corresponde y que no son de su especialidad, sin tener las capacitaciones adecuadas y la experiencia necesaria para realizar otras funciones, creando finalmente, una desorganización y poco control del desempeño de cada área.

Por otra parte, los colaboradores manifiestan dificultad para cumplir con sus funciones, debido a los constantes fallos que presenta la maquinaria antigua de la empresa, esta mala gestión de recursos produce una pérdida de tiempo, puesto que los técnicos pueden tardar muchas horas en repararlas dificultando lograr los objetivos propuestos por la empresa.

Además, la demora de pagos a los trabajadores genera una desmotivación en ellos, debilita la relación de los colaboradores con la empresa, limita su rendimiento, ocasionando que continuamente incurran en faltas relacionadas con su desempeño y, por ende, provoca una constantemente rotación de personal, ocasionando gastos adicionales en los pagos, capacitaciones y la productividad de la empresa se ve seriamente afectada.

Por ello, si estos inconvenientes continúan en la empresa, afectará el rendimiento del talento humano, ya que los trabajadores no podrán desempeñar mejor sus funciones perjudicando la productividad laboral, lo cual estará reflejado en la rentabilidad de la organización, comprometiendo la imagen de la empresa y su vez ocasiona un bajo grado de satisfacción a los clientes.

La organización debe mejorar su gestión administrativa, empleando mecanismos para un control adecuado que ayude a medir, evaluar la productividad y tomar las acciones correctivas necesarias, esto ayudará a incrementar el rendimiento de todos los colaboradores y también, obtener resultados favorables

en las áreas que surgen problemas, con el fin de brindar servicios de calidad al cliente y aumentar su prestigio en la sociedad, permitiéndolos sentirse satisfechos con el trabajo que realizan día a día y que les va a facilitar realizar mejor sus funciones mejorando su productividad lo cual estará expresado en la rentabilidad de la organización.

El problema general de esta investigación es: ¿Cómo influye la Gestión Administrativa en la Productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021? Los problemas específicos son los siguientes: ¿Cómo influye la planeación en la productividad en la empresa N´ Repts S.R.L Lurín, 2021? ¿Cómo influye la organización en la productividad en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021? ¿Cómo influye la dirección en la productividad en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021? ¿Cómo influye el control en la productividad en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021?

En esta investigación existe una justificación práctica, puesto que pretende mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa N´ Repts y se desea lograr una correcta gestión administrativa, la cual es cada vez más importante, puesto que puede llegar a determinar el éxito de una organización, además logra mejorar el desempeño del personal, cumplir con la misión y las metas propuestas, de esta manera logrará una mejor posición dentro del mercado.

Además, en esta investigación existe una justificación social porque será de utilidad para aquellas organizaciones que desean mejorar la productividad de sus colaboradores, donde descubran el grado de productividad de sus colaboradores y conozca el tipo de gestión administrativa que la empresa realiza, con el fin de tomar las medidas correctivas o implementar las estrategias que esta requiera.

Asimismo, existe una justificación económica, porque la empresa podrá incrementar sus ganancias, debido a que esta investigación le brindará valiosa información que ayudará a mejorar su gestión administrativa y como consecuencia, una mayor rentabilidad para la empresa.

El objetivo general de esta investigación consiste en evaluar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L, Lurín, 2021. Los objetivos específicos son los siguientes: Evaluar la influencia de la planeación en la productividad de la empresa N´ Repts S.R.L Lurín, 2021. Analizar la influencia de la organización en la productividad de la empresa N´ Repts, Lurín,

2021. Determinar la influencia de la dirección en la productividad de la empresa N´ Repts S.R.L Lurín, 2021. Analizar la influencia del control en la productividad de la empresa N´ Repts S.R.L Lurín, 2021.

La hipótesis general de la investigación es la siguiente: La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L Lurín, 2021. Y los objetivos específicos son las siguientes: La planeación influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021. La organización influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021. La dirección influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021. El control influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes a nivel internacional, Montes y Pulla (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas- Santo Domingo*. Tiene como objetivo demostrar el nivel de productividad, e intervenir en la optimización de los recursos para el logro de sus objetivos. Se desarrolló una investigación de tipo descriptivo y de campo. La metodología fue de tipo cuantitativa y la técnica utilizada fue la encuesta. Se concluyó que la organización presentaba la problemática planteada, además, se elaboró un modelo presentado por los autores Tomas Wheelen y David Hunger, el cual ayudó a crear la propuesta que dará una solución a la problemática encontrada.

Lara (2017). *Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - Cantón Manta*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador. Tiene como objetivo demostrar que la Gestión administrativa influye en la eficiencia del sector pesquero artesanal. Se realizó mediante una metodología de tipo cuantitativa analítica, no experimental, transversal y correlacional. La población estudiada se conformó por 1000 armadores pesqueros y se calculó el tamaño de muestra mediante el muestreo aleatorio estratificado. Concluyendo que las variables estudiadas influyen en los pescadores. Además, se comprobó un alto nivel de desconocimiento del efecto que tienen en el sector pesquero artesanal.

Arenaza *et al.* (2019). *Influence of administrative management in business formalization*. Tiene como fin determinar la influencia de la gestión administrativa en la decisión de formalizar negocios en el norte de Lima, cuenta con un enfoque cuantitativo, diseño transeccional no experimental, método hipotético-deductivo y de tipo aplicado, nivel causal. La muestra estuvo conformada por 380 negocios informales del distrito de Los Olivos; 367 del distrito de Puente de Piedra; 360 del distrito de Comas; 325 del distrito de Carabayllo. Llegó a la conclusión que ambas variables influían entre sí, asimismo se expuso las principales causas de la informalidad, y las actividades clave que ayudará a tomar la decisión de formalizarse en el mercado de Lima Norte.

Kianto *et al.* (2019). *The impact of knowledge management on knowledge worker productivity*. Tiene como fin, examinar la influencia de la gestión del conocimiento en la productividad de los trabajadores. Esta investigación se realizó a través de 336 trabajadores de cinco empresas de operadores en las redes móviles de Pakistán. Se llegó a la conclusión que la formación y utilización del conocimiento impacta en obtener una alta productividad y si se logra efectuar nuevos métodos de gestión del conocimiento, a través de la fomentación del compromiso e interés impactará positivamente en los resultados de los colaboradores.

Jaimes *et al.* (2018). *Factores determinantes de la productividad laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. El objetivo de este artículo es conocer aquellos factores que intervienen en la productividad laboral de las MYPES. Se aplicó una encuesta a 39 empresas, donde se concluyó que en la dimensión humana existen factores como el comportamiento humano y el ambiente social del trabajo que expresan variación en los datos, con un 62.32%; mientras que, en la dimensión del proceso productivo, los factores más destacados son gestión de procesos, capacidades y control, con un 49.42 % de la variación total de esta dimensión.

En los antecedentes a nivel nacional, tenemos a Pérez (2019). *Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Emapa San Martin S.A Tarapoto, 2019*. Su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. La metodología empleada es cuantitativa de tipo básica, descriptiva correlacional- comparativa con un diseño de corte transversal. En la población se consideró a 80 trabajadores y mediante los resultados se llegó a la conclusión que existe una relación entre las variables mencionadas y se estableció una adecuada gestión administrativa trae consigo una mayor productividad laboral en los colaboradores de empresa Emapa San Martin S.A.

Monsefú y Santa María (2019). *La Gestión Administrativa y su relación en la Productividad de los trabajadores de la Empresa Construcciones Civiles Tolif E.I.R.L Chepén 2019*. Precisó como objetivo principal determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad en la constructora Tolif E.I.R.L. Presentó un tipo de investigación correlacional, no experimental, de clasificación transversal.

La población y muestra estuvo conformada por todos los participantes del área administrativa, jefes y obreros, con un total de 21 colaboradores a quienes se le aplicó una encuesta y se llegó a concluir que existe un alto nivel de gestión administrativa en el 71% de los colaboradores, pero solo un 24 % de ellos presenta un alto nivel de productividad.

Tam (2019). *Gestión administrativa y productividad, Caso: Super Rey S.A.C. 2018*. Presenta como objetivo conocer la relación existente entre las variables gestión administrativa y productividad. La población y muestra es de 30 trabajadores, se diseñó y aplicó un cuestionario con 56 preguntas de escala Likert, llegando a las conclusiones que existe una relación significativamente y directa proporcional entre las variables en estudio, del mismo modo entre cada una de las dimensiones de la gestión administrativa con la variable productividad.

Vásquez (2019). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N°2022 "Sinchi Roca" Ugel 04. Comas - Lima 2018*. Esta investigación tiene como objetivo establecer si existe alguna relación entre las dos variables estudiadas en los docentes. Cuenta con un diseño transeccional, correlacional causal, transversal. La población empleada es de 356 docentes y administrativos de la institución y en la muestra se consideró a 40 docentes. Finalmente, se demostró que, si existe una influencia entre la gestión administrativa del director y el clima organizacional, del mismo modo, la planificación que realiza el director influye potencialmente en el clima organizacional que perciben los docentes de la institución.

Gonzales (2018). *La Gestión Administrativa y Productividad de los obreros en Cerámicos en San Juan S.A.C, Carabayllo -2018*. Planteó como objetivo comprobar la relación entre las dos variables de estudio, empleó una investigación de tipo descriptivo- correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Su población se conformó por 40 trabajadores, por lo tanto, de ser pequeña es censal. Finalmente se comprobó que la gestión administrativa si se relaciona con la variable productividad, y a través de buena gestión se logrará los objetivos que busca la empresa, mejorando los procedimientos y la optimización del trabajo.

En cuanto a los antecedentes a nivel local, Flores (2019). *Análisis de la gestión administrativa en la mejora de la productividad laboral del restaurante El Bandido. Castilla – Piura. 2019*. Tiene como objetivo señalar los resultados del análisis de la gestión administrativa para mejorar la productividad del restaurante “El bandido”. Se utilizó una metodología descriptivo, no experimental, transversal y de enfoque mixto. La población y muestra es de 15 colaboradores y se llegó a la conclusión que el resultado del análisis en el restaurante no expresa aspectos formales adecuados a la dirección administrativa.

Calderón (2018). *Gestión administrativa en las obligaciones tributarias de la empresa Barrantes y Cia. S.R.L. – Piura, año 2017*. Planteó como objetivo encontrar la relación de sus dos variables de estudio en la empresa Barrantes y Cia S.R.L. Además, cuenta con un diseño descriptivo correlacional y la población estuvo conformada por los 7 trabajadores del área administrativa, tomando como muestra la misma población. Finalmente, se concluyó que la gestión administrativa si se relaciona con las obligaciones tributarias, del mismo modo, se afirma se relacionan de manera directa.

Benites (2019). *Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019*. Propuso como objetivo determinar la relación del clima laboral y la productividad del personal. Esta investigación es no experimental, transversal y contó con una muestra de 33 colaboradores, quienes fueron evaluados con 2 cuestionarios en la escala de Likert. Finalmente, se concluyó que existe un nivel bajo de clima laboral entre el 34.4% del personal, también se obtiene que el 3% del personal presenta una productividad baja.

Abadie (2018). *Mejora de la productividad del área de producción mediante la redistribución de planta en la empresa Factor E.I.R.L. Piura, 2018*. Plantea analizar en qué medida mejorará la productividad a través de la redistribución del área productiva de la empresa. Se empleó herramientas como el diagrama de Pareto, diagrama de Ishikawa y el diagrama de recorrido, las cuales fueron útiles para analizar los datos adquiridos por el investigador, a través de la observación directa. Finalmente, los resultados confirmaron que mediante la redistribución de

planta la productividad de la mano de obra, la maquinaria y equipo y la materia prima incrementaron en un 47,9%, 46,7% y 48,8% respectivamente.

Giraldo (2020). *Plan de mejora en la gestión administrativa para promover la eficiencia operativa en la Marina de Guerra del Perú sede Piura-2019*. Como objetivo general planteó realizar un plan de mejora para la gestión administrativa con el fin de incrementar la eficiencia operativa en la institución de estudio. Utilizó el diseño metodológico no experimental- transversal y de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por el personal de la Marina de la sede Piura. Concluyendo que es necesario fomentar un adecuado uso de los recursos, por otra parte, consideran que el plan de mejora se relaciona con factores motivacionales.

A continuación, se presenta la teoría relaciona al tema, donde Rubina (2018) menciona que la gestión se encuentra vinculada a las decisiones y acciones que se realiza en la organización, con el fin de cumplir las metas planteadas con anterioridad. Además, Salter (2018) manifiesta que una buena gestión determina si la organización llega al éxito o al fracaso, para definirlo existen muchos factores, pero el más importante y el que se debe tomar mayor énfasis en la empresa, es el capital humano.

Por otra parte, Chiavenato (2013) propone las siguientes dimensiones de la gestión administrativa: planeación, organización, dirección y control. Donde manifiesta que la planeación tiene la función de dar a conocer aquellos criterios y principios generales que percutirán en otras funciones. Estas bases determinan los lineamientos y la acción futura que la empresa debe realizar. Marcó *et al.* (2016) sostiene que la misión organizacional genera un estímulo para establecer un adecuado planeamiento estratégico, la cual dará camino al logro de las metas. Por otro lado, declara que los objetivos sirven de orientación y manifiestan un claro contexto de lo que se desea lograr. Además, las políticas son aquellos planes o declaraciones que orientan a la toma de decisiones y dirección en la empresa.

La organización reside generalmente en determinar la estructura de una empresa, de esta manera lograr dividir el trabajo y clasificar las tareas efectivamente. Así también, establecer la autoridad y responsabilidad a cada puesto de trabajo (Chiavenato, 2013). Dentro de los indicadores de la organización,

encontramos la descripción de funciones, delegación de autoridad, asignación de recursos.

De acuerdo con García (2017) la descripción de funciones logra definir las tareas que cada puesto de trabajo debe realizar y esta debe ser diferente a los demás puestos. Por otra parte, Cerum (2019) expresa que la delegación es una herramienta eficaz para gestionar el tiempo de los directivos de mayor responsabilidad en sus tareas principales. En cuanto a la asignación de recursos, Fortún (2020) lo define como un proceso para proporcionar recursos indispensables para la organización, utilizándolos de manera eficiente, con la finalidad de producir buenos resultados.

Desde el punto de vista de Chiavenato (2013) la dirección implica en elegir cómo lograr los objetivos planteados, a través de la capacidad que presenta la organización y de qué manera guiar a los trabajadores a cumplir sus metas. Entre los indicadores de la dirección encontramos el liderazgo, la toma de decisiones, la motivación y la comunicación.

De acuerdo con Zebral (2017) los líderes deben interactuar con los colaboradores y satisfacer las necesidades en búsqueda de un mejor desempeño, además, indica que el liderazgo influye más en el desempeño individual que en el pago. Pacheco y Gomes (2016) considera que la toma de decisiones de la alta dirección, se basa en la racionalidad. Se utiliza constantemente técnicas de gestión y análisis; una vez en el ámbito empresarial, las adversidades son más complejas, imprecisas y más amplias que en otros ámbitos de toma de decisiones.

Según Mehdipour y Yadegarzaee (2019) la motivación es una función que debe cumplir el líder para estimular el cumplimiento de las metas en la organización, brindando énfasis a las necesidades de cada colaborador; este es un factor importante, puesto que genera un impacto en la productividad. La comunicación conduce a un mejor entendimiento de los colaboradores, esta busca minimizar el impacto negativo que produce la informalidad y los rumores dentro de la organización (Charry, 2016).

El control tiene como fin comprobar que los planes determinados fueron ejecutados y se obtuvo los resultados esperados. Al mismo tiempo, ayuda a

identificar los problemas que surgieron y sus causas para finalmente tomar acciones correctivas sobre ellos (Chiavenato,2013). Los indicadores para esta dimensión son los siguientes: Monitoreo, evaluación y acción correctiva.

Teniendo en cuenta a Vega y Nieves (2016), la supervisión consiste en identificar si las actividades que se realiza en cada proceso conducen a los siguientes niveles y el monitoreo implica en supervisar las actividades evitando que pérdidas o diligencias costosas para la organización. Mendoza *et al.* (2018) sostiene que la evaluación ayuda a conocer la situación real de las empresas y advierte las fallas que presenta. Por otra parte, Ninahuaman y Solano (2018) argumenta que el control es eficaz, cuando se toman medidas correctivas, las cuales favorecerán a llevar una adecuada gestión administrativa.

Citando a Chávez (2017), la productividad es la relación de la producción de bienes o servicios entre los recursos utilizados como por ejemplo los insumos, el trabajo y capitales empleados. Según Céspedes (2016) alude que la productividad involucra que los colaboradores demuestren todas sus capacidades, ya que cada uno tiene diferentes, desarrollar un proceso productivo que implica lo laboral. De acuerdo con OIT (2016) la productividad está ligada en la proporción de los productos e insumos y considera que es una forma de medir la eficiencia.

Al respecto, para Robbins y Judge (2013), citado por Lorenzo (2018) considera que las empresas son productivas cuando logran sus metas y además de esto, transforman los recursos en productos o servicios a un costo bajo. Debido a ello, se considera que la productividad demanda de la eficacia y la eficiencia. Las dimensiones planteadas para esta variable son la eficiencia y la eficacia.

Según Quispe (2017) la eficacia se logra mediante el cumplimiento de las actividades u objetivos propuestos, pero la eficiencia se logra cuando utilizamos pocos recursos para el logro de objetivos, es aquí donde las empresas cumplen su fin a un menor costo. Desde la posición de Marcó *et al.* (2016), la eficacia representa la capacidad del logro de objetivos, mientras que la eficiencia es la forma como maneja los recursos que destina la organización.

De acuerdo con Veliz (2016) para alcanzar las metas organizacionales se deberá reducir el tiempo de procesos y utilizar los recursos primordiales; además

de evaluar los logros alcanzados para reducir e impedir errores; de esta forma satisfacer necesidades cumpliendo las metas asignadas por la empresa. Según Kotler Y Armstrong (2012), la satisfacción al cliente se define si el producto o servicio concuerda o supera las expectativas en la mente del consumidor.

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2013), el manejo de conflictos contribuye que un equipo se conserve unido, y se debe encontrar la forma de solucionar los conflictos, ya que si no lo realiza se volverá indiferente a las necesidades que requiere la sociedad ante los nuevos cambios. Rojas y Vílchez (2018) argumenta que a través de un correcto manejo de recursos se origina una mayor productividad del personal.

Según Miranda (2015) la gestión del tiempo considera como distribuir un adecuado tiempo para las diversas actividades que se debe realizar en la organización. Para Vera y Suárez (2018) un buen ambiente laboral influye en la competitividad de los colaboradores, consiguiendo un compromiso de manera responsable con la organización, logrando un rendimiento de manera eficiente y eficaz.

Parra y La Madriz (2017) manifiesta que se debe tener en cuenta un adecuado presupuesto para lograr un trabajo gerencial eficaz y coordinado, ya que permite pronósticos económicos y financieros, destinados a la operatividad de las empresas. Chiavenato (2013) define a las competencias como aquellas características esenciales que ayudará a desarrollar y cumplir con sus actividades, finalmente definiendo su desempeño. Este conjunto de competencias básicas, lo posee cada colaborador en la empresa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada porque estuvo orientada a resolver un problema identificado en la empresa N´ Repts S.R.L., tomando en cuenta conocimientos teóricos y técnicas de cada una de las variables.

Además, presentó un enfoque mixto, puesto que se obtuvo datos cuantitativos y cualitativos. Según Hernández y Mendoza (2018) el método mixto hace referencia a un conjunto de procesos que implica recolectar y analizar datos cuantitativos y a su vez cualitativos, logrando un mayor entendimiento de la investigación.

Por otro lado, su diseño fue no experimental, dado que no se manipuló las variables de estudio; de tipo transversal, ya que se investigó las incidencias en un momento determinado. Asimismo, fue correlacional- causal porque pretende determinar la influencia de las variables estudiadas, es decir buscó establecer la influencia que existe entre la gestión administrativa y productividad laboral en la empresa.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión Administrativa

Chiavenato (2014) manifiesta que es un proceso donde se realiza actividades de planeación, organización, ejecución y control para poder lograr objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros.

Variable dependiente: Productividad laboral

Robbins y Judge (2013) citado por Lorenzo (2018) menciona que las organizaciones son productivas cuando logran sus objetivos y su vez transforman los insumos en productos, a un costo más bajo. Es por ello, que la productividad implica un interés tanto por la eficacia y la eficiencia.

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

#### **3.3.1. Población**

Para Arias *et al.* (2016) la población es un conjunto de casos que cumplen con ciertos criterios establecidos, además considera importante especificar cuál es la población que se estudiará, puesto que, al concluir con la investigación, se generalizará los resultados adquiridos entre toda la población. De acuerdo con lo anterior, la población de estudio estuvo conformada por 16 colaboradores de la empresa N' Repts S.R.L del distrito de Lurín, en el año 2021.

#### **3.3.2. Criterios de selección**

Criterios de inclusión

Estuvo conformada por todos los colaboradores de la empresa N' Repts S.R.L. en el distrito de Lurín, en el año 2021; sin llevar a cabo distinción de sexo, profesión, nivel cultural, disponibilidad, etc., al instante de evaluarlos.

Criterios de exclusión

No se considerará para el presente estudio; puesto que se trabajará con una muestra censal.

#### **3.3.3. Muestra**

En este trabajo de investigación se aplicó un censo, debido a que se considerará la totalidad de ella. Por lo tanto, se encuentra conformada por los 16 colaboradores de la empresa N' Repts S.R.L.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis de esta investigación fueron los colaboradores de la empresa N' Repts S.R.L., Lurín-2021.

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

#### **3.4.1. Técnicas**

**Encuesta:** De acuerdo con López y Fachelli (2015) la encuesta es una técnica muy utilizada en primera instancia para la recogida de datos, cuyo propósito es obtener información que se relacionan con la problemática de la investigación y

que esta sea de calidad, mediante interrogantes hacia sujetos determinados. Por lo tanto, se requiere del conocimiento y capacidad para su aplicación.

**Entrevista:** Según Troncoso y Amaya (2017) la entrevista es una herramienta eficaz que se realiza mediante de una conversación con el sujeto de estudio, la cual va a fortalecer, enriquecer y obtener mayor profundidad en la investigación, donde muchas veces los instrumentos cuantitativos no lo realizan. Además, es importante que esta sea bien formulada para obtener información fidedigna.

### **3.4.2. Instrumentos**

**Cuestionario:** El cuestionario se aplicó a todos los colaboradores de la empresa N' Repts S.R.L. La validación de los instrumentos fue sometidos al juicio de expertos que pertenecen a la línea de investigación y se determinó la confiabilidad del instrumento, para demostrar el nivel de fiabilidad mediante el método estadístico de Alfa de Cronbach.

**Guía de entrevista:** La guía de entrevista fue aplicada a la Gerente de Recursos Humanos de dicha empresa, con la finalidad de registrar una determinada información sobre las dimensiones e indicadores de la variable Gestión Administrativa y Productividad Laboral.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar la presente investigación, se elaboraron las encuestas para las dos variables: Gestión administrativa y Productividad laboral. Se coordinó la fecha para la aplicación de los instrumentos, previo aviso a todos los colaboradores. Para la recolección de los datos se utilizó dos cuestionarios, es decir, uno por cada variable. La investigadora realizó la encuesta, a través de un link de formulario de Google, debido a la actual situación de distanciamiento social, luego de ello, se recolectaron los datos de dichos cuestionarios llenados por los encuestados.

Del mismo modo, se elaboró la guía de entrevista con preguntas abiertas y fue realizada a la Gerente de Recursos Humanos de la empresa, tomando registro de todas sus respuestas para finalmente ser utilizada para fines de la investigación.

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

Para analizar los datos cuantitativos de esta investigación se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26 y el Software Excel, los cuales ayudaron a procesar la información recolectada para su posterior análisis e interpretación de los datos obtenidos, a través de resultados estadísticos relevantes para la investigación. Asimismo, se aplicó la estadística inferencial con el propósito de determinar la influencia entre las variables de estudio, utilizando la correlación de Spearman.

Por otro lado, para el análisis de datos cualitativos obtenidos de la guía de entrevista fueron analizados para conocer la problemática de la empresa, desde una perspectiva jerárquica de las variables de estudio y obtener un conocimiento más profundo.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación se efectuó con total responsabilidad y tomando las medidas pertinentes para respetar la ética profesional e integridad, de la misma manera se respetó la privacidad de las personas que participaron de la presente investigación.

Asimismo, se actuó con veracidad ante los resultados, puesto que no se adulteraron los datos obtenidos en esta investigación. Por otra parte, se consideró los criterios establecidos según normas Apa séptima edición, tanto los antecedentes como los aportes teóricos fueron citados correctamente sin alterar la originalidad de los autores.

## IV. RESULTADOS

Con la finalidad de medir las variables en estudio y obtener los resultados de la investigación *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L., Lurín-2021*, se realizó una encuesta utilizando como instrumento un cuestionario aplicado a 16 colaboradores de la empresa.

### 4.1 Informe de aplicación de cuestionario

#### 4.1.1 Influencia de la planeación en la productividad de la empresa N' Reps S.R.L. Lurín, 2021.

**Tabla 1**

*Comportamiento de la planeación en relación a la productividad laboral*

Planeación	Productividad Laboral							
	Regular		Bueno		Óptimo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,3%
Regular	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,3%
Bueno	0	0,0%	4	80,0%	2	22,2%	6	37,5%
Óptimo	0	0,0%	1	20,0%	7	77,8%	8	50,0%
Total	2	100,0%	5	100,0%	9	100,0%	16	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla anterior, refleja que el 50% de los colaboradores consideran que la planeación se realiza de manera óptima en la empresa y el 77.8% del mismo grupo, también considera que la productividad laboral también presenta un nivel óptimo, por otra parte, sólo el 6,3% de ellos, mencionan que la planeación es deficiente, cómo también este mismo porcentaje de colaboradores, lo clasifica con un nivel regular. Además, el 37,5% de ellos, considera que la dimensión planeación es buena. En ese sentido los colaboradores, en su gran mayoría está de acuerdo que existe una óptima planeación en la empresa, es decir, conocen cuál es la misión, visión y las políticas establecidas dentro de ella.

**Tabla 2***Correlación de la dimensión planeación y productividad laboral*

Correlaciones		Productividad Laboral
Planeación	Correlación de Pearson	,808
	Sig. (bilateral)	,000
	N	16

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa N´ Reps S.R. L

**Contrastación de la hipótesis específica 1**

H1: La planeación influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021.

En la tabla 2, como  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre la planeación y productividad laboral. La correlación de Pearson = 808, esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, la planeación influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021.

**4.1.2 Influencia en la organización en la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L., Lurín, 2021.****Tabla 3***Comportamiento de la organización en relación a la productividad laboral*

Organización	Productividad Laboral							
	Regular		Bueno		Óptimo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,3%
Regular	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,3%
Bueno	0	0,0%	4	80,0%	1	11,1%	5	31,3%
Óptimo	0	0,0%	1	20,0%	8	88,9%	9	56,3%
Total	2	100,0%	5	100,0%	9	100,0%	16	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla anterior, se refleja que el 56,3% de los encuestados consideran que la dimensión organización se desarrolla de manera óptima, del mismo modo la mayoría de los colaboradores está de acuerdo que la Productividad laboral de la

empresa cuenta con un nivel óptimo. Además, el 31,3% califica que dimensión estudiada se encuentra en un nivel bueno, y, por otra parte, sólo el 6,3% de los colaboradores lo clasifica como deficiente y regular. Considerando estos datos, los colaboradores en su gran mayoría están de acuerdo que existe una óptima organización en la empresa N´ Reps, es decir, describen las funciones de sus colaboradores, a su vez, delega y otorga los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas.

**Tabla 4**

*Correlación de la dimensión organización y productividad laboral*

Correlaciones		Productividad Laboral
Organización	Correlación de Pearson	,878
	Sig. (bilateral)	,001
	N	16

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa N´ Reps S.R. L

### **Contrastación de la hipótesis específica 2**

H2: La organización influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021.

En la tabla 2, como  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre la organización y productividad laboral. La correlación de Pearson = 0,878 esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, acepto la hipótesis alterna (Ha) y rechazo la hipótesis nula (Ho), la cual señala que la organización influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021.

### 4.1.3 Influencia en la dirección en la productividad de la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021.

**Tabla 5**

*Comportamiento de la dirección en relación a la productividad laboral*

Dirección	Productividad Laboral							
	Regular		Bueno		Óptimo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Regular	1	50,0%	1	20,0%	0	0,0%	2	12,5%
Bueno	1	50,0%	4	80,0%	1	11,1%	6	37,5%
Óptimo	0	0,0%	0	0,0%	8	88,9%	8	50,0%
Total	2	100,0%	5	100,0%	9	100,0%	16	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla anterior refleja que el 50% de los encuestados considera que la dirección de la empresa es de manera óptima, el mismo porcentaje de colaboradores, también consideran que la productividad laboral tiene un nivel óptimo. Asimismo, el 37,5% clasifica a la dimensión estudiada con un nivel bueno y el 12,5% lo define como regular. Tomando como referencia estos datos, la mitad de los colaboradores de la empresa está de acuerdo que existe una dirección sólida y favorable, además que la motivación y el liderazgo que reciben por parte de sus jefes directos es adecuada y genera un estímulo positivo que ayuda a cumplir con las funciones asignadas.

**Tabla 6**

*Relación de la dimensión Dirección y productividad laboral*

Correlaciones		
		Productividad Laboral
Dirección	Correlación de Pearson	,893
	Sig. (bilateral)	,001
	N	16

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa N´ Repts S.R. L

### Contrastación de la hipótesis específica 3

H3: La dirección influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021.

En la tabla 3, como  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre la dirección y productividad laboral. La correlación de Pearson = 0,893 esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, acepto la hipótesis alterna (Ha) y rechazo la hipótesis nula (Ho), la cual señala que la dirección influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021.

#### 4.1.4 Influencia en el control en la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021.

**Tabla 7**

*Comportamiento del control en relación a la productividad laboral*

Control	Productividad Laboral							
	Regular		Bueno		Óptimo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deficiente	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	6,3%
Regular	1	50,0%	3	60,0%	1	11,1%	5	31,3%
Bueno	0	0,0%	2	40,0%	7	77,8%	9	56,3%
Óptimo	0	0,0%	0	0,0%	1	11,1%	1	6,3%
Total	2	100,0%	5	100,0%	9	100,0%	16	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Según la tabla anterior, el 56,3% de los colaboradores considera que la dimensión Control que desarrolla la empresa tiene un nivel bueno, el 77,8% de este grupo también, está de acuerdo que la productividad laboral de los colaboradores tiene un nivel bueno. Por otro lado, el 31,3% de los encuestados lo define con un nivel regular, mientras que sólo el 6,3% lo clasifica como óptimo y deficiente. En ese entonces, la mayoría de los colaboradores definen que existe un buen control y supervisión de sus labores, además, se evidencia que se toman las acciones correctivas idóneas para la mejora de problemas ocurridos durante su desempeño.

**Tabla 8***Correlación de la control y productividad laboral*

	Correlaciones	
		Productividad Laboral
Control	Correlación de Pearson	,803
	Sig. (bilateral)	,001
	N	16

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa N´ Repts S.R. L

### Contrastación de la hipótesis específica 4

H4: El control influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021.

En la tabla 4, como  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre el control y productividad laboral. La correlación de Pearson = 0,803 esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, acepto la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y rechazo la hipótesis nula ( $H_0$ ), la cual señala que el control influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021.

#### 4.1.5 Influencia de la gestión administrativa en la productividad de la empresa N´ Repts S.R.L Lurín, 2021.

**Tabla 9***Comportamiento de la gestión administrativa en relación a la productividad laboral*

Gestión Administrativa	Productividad Laboral							
	Regular		Bueno		Óptimo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Regular	2	100,0%	1	20,0%	0	0,0%	3	18,8%
Bueno	0	0,0%	4	80,0%	5	55,6%	9	56,3%
Óptimo	0	0,0%	0	0,0%	4	44,4%	4	25,0%
Total	2	100,0%	5	100,0%	9	100,0%	16	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla anterior, el 56,3% de los colaboradores consideran que la variable gestión administrativa se desarrolla en un nivel bueno, El 25% califica a la gestión administrativa se desarrolla de manera óptima y sólo el 18,8% considera que es

regular. En cuanto a la variable de productividad laboral, el 56,3 % de los encuestados considera que la productividad laboral se desarrolla de manera óptima, el 31,3% lo califica con un nivel bueno y el 12.5% lo define con un nivel regular. Estos resultados reflejan que la gestión administrativa de la empresa N´ Reps cumple con una adecuada gestión de los altos directivos, y a su vez la productividad laboral de los colaboradores, tiene un nivel óptimo puesto que ellos cumplen con los estándares que la empresa exige, cumpliendo tanto con la eficacia y eficiencia de la empresa.

**Tabla 10**

*Correlación de la Gestión Administrativa y Productividad Laboral*

Correlaciones		Productividad Laboral
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,911
	Sig. (bilateral)	,001
	N	16

Nota: Encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa N´ Reps S.R. L

### **Contrastación de la hipótesis general**

H5: La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021.

En la tabla 5, como  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral. La correlación de Pearson = 0,911 esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, acepto la hipótesis alterna (Ha) y rechazo la hipótesis nula (Ho), la cual señala que la gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021.

### **4.2 Informe de aplicación de guía de entrevista**

Se realizó la entrevista a la Gerente de Recursos Humanos, Carolina León Desulovich de la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, para estudiar las variables de Gestión Administrativa y Productividad Laboral y como primer objetivo, evaluar la

influencia de la planeación en la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021, se observa que la empresa toma mucho énfasis a planificar las actividades que permitan alcanzar los objetivos propuestos. Además, de ser la base para definir sus metas, diseñan planes de acción y estrategias que les permite mejorar. Referente a ello, la empresa N´ Reps ha evolucionado durante muchos años, y ha sabido comunicar a sus colaboradores la misión y visión de la empresa, generando un sentido de pertenencia y compromiso.

Con relación al segundo objetivo específico analizar la influencia en la organización en la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L., Lurín, 2021, la empresa establece correctamente las líneas de comunicación entre los departamentos, de esa manera, es más sencillo identificar las necesidades de la empresa y moverse en la dirección correcta para alcanzar los objetivos, incrementando la productividad y disminuyendo los esfuerzos.

Como tercer objetivo, determinar la influencia en la dirección en la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021, se demuestra que los líderes de la empresa fomentan la motivación entre sus colaboradores, toman las decisiones apropiadas para el bienestar de la empresa, dirigidos a ofrecer soluciones efectivas que atraigan a masas de personas para que sigan confiando en la organización y mediante una comunicación efectiva se determina como guiar a la empresa a seguir el éxito.

El cuarto objetivo, analizar la influencia en el control en la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021, se obtuvo que, debido a los constantes cambios ocurridos en las empresas y la crisis sanitaria, ha perjudicado considerablemente en sus operaciones, como consecuencia de ello, los empleados no tienen un correcto control y evaluación de su desempeño, puesto que están en constante cambios de personal, muchos de ellos han enfermado por Covid-19 y se han retirado de la empresa. Por ese motivo, la organización ha decidido no realizar el desempeño de sus colaboradores, afectando este indicador fundamental para evaluar y realizar acciones correctivas en la empresa.

Y finalmente, el objetivo general evaluar la influencia de la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L, Lurín, 2021,

se concluye que los colaboradores cumplen con las actividades relacionadas a la planeación, organización, dirección y control, de esta manera, se respeta el plan propuesto por la empresa, se definen correctamente las funciones, se mantiene una comunicación asertiva, pero se lleva un poco control de los resultados obtenidos y no se emplea la evaluación para los colaboradores. Como consecuencia, esto influye en la productividad laboral, es decir, refleja el desempeño eficiente y eficaz de personal, y depende mucho los recursos que ofrezca la empresa, y además de las capacitaciones constantes que reciban los colaboradores para desempeñar sus funciones.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo 1, evaluar la influencia de la planeación en la productividad de la empresa N° Repts S.R.L. Lurín, 2021. Chiavenato (2013) manifiesta que la planeación tiene la función de dar a conocer aquellos criterios y principios generales que afectarán en otras funciones. Estas bases determinan los lineamientos y la acción futura que la empresa debe realizar. Los resultados cuantitativos reflejan que el 50% de los colaboradores consideran que la planeación se realiza de manera óptima en la empresa. Además, el 37,5% de ellos, considera que la dimensión planeación es buena, por otra parte, el 6,3% de ellos, mencionan que la planeación es deficiente, cómo también este mismo porcentaje de colaboradores, lo clasifica con un nivel regular. Estos resultados reflejan que los colaboradores de la empresa N° Repts consideran que la planeación se realiza de manera óptima en la empresa, es decir, conocen cuál es la misión, visión y las políticas establecidas dentro de ella.

Por su parte, Vásquez (2019) en la investigación realizada en la Institución Educativa N°2022, Lima demostró que la planificación que realiza el director influye potencialmente en el clima organizacional que perciben los docentes de la institución. Asimismo, la gerenta de la empresa, a través de la entrevista dio a conocer que toma mucho énfasis a planificar las actividades que permitan alcanzar los objetivos propuestos. Además, de ser la base para definir sus metas, diseñan planes de acción y estrategias que les permite mejorar. Referente a ello, la empresa N° Repts ha evolucionado durante muchos años, y ha sabido comunicar a sus colaboradores la misión y visión de la empresa, generando un sentido de pertenencia y compromiso.

De acuerdo con los autores mencionados, es de vital importancia que la organización cuente con una adecuada planeación, puesto que esto estará reflejado en la productividad de los colaboradores y como consecuencia, se alcanzará los objetivos planteados. Si bien es cierto, la empresa cumple con establecer las metas y objetivos, pero existe una deficiencia en proponer políticas que sean eficientes debido a un limitado presupuesto.

En este contexto, la primera hipótesis específica H1: La planeación influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021 se aprueba, dado que se comprobó que  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre la planeación y productividad laboral. La correlación de Pearson = 808, esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, la planeación influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021.

Con respecto al objetivo 2, Analizar la influencia en la organización en la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L., Lurín, 2021. La organización consiste generalmente en determinar la estructura de una empresa, de esta manera lograr dividir el trabajo y clasificar las tareas efectivamente. Así también, establecer la autoridad y responsabilidad a cada puesto de trabajo (Chiavenato, 2013). Según los datos obtenidos, refleja que el 56,3% de los encuestados consideran que la dimensión organización se desarrolla de manera óptima. Además, el 31,3% califica que dimensión estudiada se encuentra en un nivel bueno, y, por otra parte, el 6,3% de los colaboradores lo clasifica como deficiente y regular. Considerando estos datos, los colaboradores en su gran mayoría están de acuerdo que existe una óptima organización en la empresa N´ Reps, es decir, describen las funciones de sus colaboradores, a su vez, delega y otorga los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas.

Teniendo en cuenta a Tam (2019) en su investigación realizada a Super Rey S.A.C. presentó como objetivo conocer la relación existente entre las variables gestión administrativa y productividad, llegando a las conclusiones que existe una relación significativamente y directa proporcional entre las variables en estudio, del mismo modo entre cada una de las dimensiones de la gestión administrativa con la variable productividad. En este contexto, la gerente entrevistada, a través de la encuesta mencionó que es importante para que sepan qué camino seguir, que actividades realizar en el día a día y para que puedan desarrollar al máximo su potencial y pueden cometer errores que finalmente afectan a la empresa y la calidad del producto. En ese entonces, la empresa trata de establecer las líneas de comunicación entre los departamentos, de esa manera, es más sencillo identificar

las necesidades de la empresa y moverse en la dirección correcta para alcanzar los objetivos, incrementando la productividad y disminuyendo los esfuerzos.

De lo anteriormente expuesto, es vital que toda empresa defina las funciones que debe desarrollar cada área, y estos estén capacitados para cumplir con las responsabilidades asignadas, además se debe brindar todos los recursos esenciales para elaborar las actividades diarias de manera eficiente y eficaz, sin impedimentos y demoras en la ejecución de las tareas.

En cuanto a la segunda hipótesis específica H2: La organización influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L Lurín, 2021, se comprobó que  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre la organización y productividad laboral. La correlación de Pearson = 0,878 esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, acepto la hipótesis alterna (Ha) y rechazo la hipótesis nula (Ho), la cual señala que la organización influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021.

Con respecto al objetivo 3, Determinar la influencia en la dirección en la productividad de la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021. Chiavenato (2013) la dirección implica en elegir cómo lograr los objetivos planteados, a través de la capacidad que presenta la organización y de qué manera guiar a los trabajadores a cumplir sus metas. Los resultados cuantitativos reflejan que el 50% de los encuestados considera que la dirección de la empresa es de manera óptima. Asimismo, el 37,5% clasifica a la dimensión estudiada con un nivel bueno y el 12,5% lo define como regular. Tomando como referencia estos datos, la mitad de los colaboradores de la empresa está de acuerdo que existe una dirección sólida y favorable, además que la motivación y el liderazgo que reciben por parte de sus jefes directos es adecuada y genera un estímulo positivo que ayuda a cumplir con las funciones asignadas.

Citando a Giraldo (2020) en su investigación realizada a la Marina de Guerra del Perú- Piura, concluye que es necesario fomentar un adecuado uso de los recursos, por otra parte, consideran que el plan de mejora se relaciona con factores motivacionales. De la misma forma, la gerenta en la encuesta realizada, dio a

conocer que toma mucho en cuenta el nivel del liderazgo que muestran los colaboradores en el desempeño de su trabajo, la actitud proactiva y la responsabilidad. Además, se brindan capacitaciones, talleres y charlas, se dan dentro del programa de capacitación dentro de la certificación de HACCP, es menos teórico y más práctico donde se motiva al desarrollo, y se analiza el liderazgo para delegar más actividades. De esta manera la empresa, está tomando en cuenta factores importantes para una adecuada dirección empresarial, donde finalmente aumentará la productividad laboral de sus colaboradores.

Referente a la dirección, toda empresa debe contar con líderes capacitados a impulsar el cumplimiento de los objetivos, y los gerentes de la empresa N´ Reps se capacitan constantemente para tomar las mejores decisiones. Además, la comunicación interna juega un rol importante para el cumplimiento de objetivos, hoy en día es considerada como una estrategia, para que los colaboradores conozcan de una manera clara y entendible cuál es su estructura y las metas propuestas.

Por consiguiente, la tercera hipótesis específica H3: La dirección influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021, se aprobó, debido a que  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre la dirección y productividad laboral. La correlación de Pearson = 0,893 esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, acepto la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y rechazo la hipótesis nula ( $H_0$ ), la cual señala que la dirección influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021.

Con respecto al objetivo 4, Analizar la influencia en el control en la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021. El control tiene como fin comprobar que los planes determinados fueron ejecutados y se obtuvo los resultados esperados. Al mismo tiempo, ayuda a identificar los problemas que surgieron y sus causas para finalmente tomar acciones correctivas sobre ellos (Chiavenato,2013). Los resultados cuantitativos reflejan que el 56,3% de los colaboradores considera que la dimensión Control que desarrolla la empresa tiene un nivel bueno. Por otro lado, el 31,3% de los encuestados lo define con un nivel regular, mientras que sólo el 6,3% lo clasifica como óptimo y deficiente. En ese entonces, la mayoría de los colaboradores definen que existe un buen control y

supervisión de sus labores, además, se evidencia que se toman las acciones correctivas idóneas para la mejora de problemas ocurridos durante su desempeño.

Según lo mencionado por Lara (2017) en la investigación realizada a la actividad pesquera artesanal, Ecuador existe una relación positiva muy fuerte en las variables de estudio y evidencia que el 80 % de los encuestados desconoce el sistema de control de la organización. su parte, la gerenta mencionó en la encuesta que la evaluación de desempeño, lamentablemente no se ha podido realizar, debido a que han experimentado muchos cambios, el tema de la pandemia ha perjudicado, ha incrementado la rotación de personal y se ha reducido el personal. Por ese motivo, la organización ha decidido no realizar el desempeño de sus colaboradores, afectando este indicador fundamental para evaluar y realizar acciones correctivas en la empresa, como consecuencia de ello, los empleados no tienen un correcto control y evaluación de su desempeño.

Hay que destacar que toda organización debe monitorear y evaluar el desempeño de sus colaboradores, pero se ha demostrado que existen deficiencias en llevar a cabo las evaluaciones a los colaboradores de las distintas áreas, puesto a los constantes cambios y rotación del personal, afectando la productividad de la organización. Por otra parte, se debe tomar acciones correctivas ante estas dificultades, el control finalmente, puede optimizar los recursos con el buen uso de estos.

En relación a la cuarta hipótesis específica H4: El control influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021. Se comprobó que  $p=0<0,05$ , por lo tanto, se aceptó la hipótesis donde menciona que existe una relación significativa entre el control y productividad laboral. La correlación de Pearson = 0,803 esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, acepto la hipótesis alterna (Ha) y rechazo la hipótesis nula (Ho), la cual señala que el control influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021.

Con respecto al objetivo general, Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L, Lurín, 2021.

Rubina (2018) menciona que la gestión se encuentra vinculada a las decisiones y acciones que se realiza en la organización, con el fin de cumplir las metas planteadas con anterioridad. Además, Salter (2018) manifiesta que una buena gestión determina si la organización llega al éxito o al fracaso, para definirlo existen muchos factores, pero el más importante y el que se debe tomar mayor énfasis en la empresa, es el capital humano. el 56,3% de los colaboradores consideran que la variable gestión administrativa se desarrolla en un nivel bueno, El 25% califica a la gestión administrativa se desarrolla de manera óptima y sólo el 18,8% considera que es regular. Estos resultados reflejan que la gestión administrativa de la empresa N´ Reps cumple con una adecuada gestión de los altos directivos, y a su vez la productividad laboral de los colaboradores, tiene un nivel óptimo puesto que ellos cumplen con los estándares que la empresa exige, cumpliendo tanto con la eficacia y eficiencia de la empresa.

Por su parte, Gonzales (2018) en la investigación realizada a los obreros en Cerámicos en San Juan S.A.C, Lima. Se comprobó que la gestión administrativa si se relaciona con la variable productividad, y a través de buena gestión se logrará los objetivos que busca la empresa, mejorando los procedimientos y la optimización del trabajo. De la misma forma, la gerente a través de la encuesta realizada mencionó que los colaboradores cumplen con las actividades relacionadas a la planeación, organización, dirección y control, de esta manera, se respeta el plan propuesto por la empresa, se definen correctamente las funciones, se mantiene una comunicación asertiva, pero se lleva un poco control de los resultados obtenidos y no se emplea la evaluación para los colaboradores. Como consecuencia, esto influye en la productividad laboral, es decir, refleja el desempeño eficiente y eficaz de personal, y depende mucho los recursos que ofrezca la empresa, y además de las capacitaciones constantes que reciban los colaboradores para desempeñar sus funciones.

De acuerdo a lo mencionado, la empresa N´ Reps ejerce una buena gestión administrativa, este es un factor clave que determinará el éxito o fracaso. Por otro lado, existen ciertas deficiencias que dificultan el cumplimiento de metas y es de suma importancia que el área administrativa tenga los conocimientos idóneos y

estrategias que ayuden a aumentar la productividad de sus colaboradores, brindando además los recursos necesarios para lograr las metas.

Finalmente, con respecto a la hipótesis general, la gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L Lurín, 2021. Se aceptó y esto debido a que los resultados reflejan que  $p=0<0,05$ , por lo tanto, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral. La correlación de Pearson = 0,911 esto quiere decir que la relación es directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En ese entonces, acepto la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y rechazo la hipótesis nula ( $H_0$ ), la cual señala que la gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N´ Repts S.R.L. Lurín, 2021.

## VI. CONCLUSIONES

1. La planeación tiene una influencia significativa (Sig.<0.05). en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. La correlación de Pearson = 0,911 de Pearson = 808, por lo tanto, la relación es directa y existe una correlación positiva muy alta. Este proceso determina los lineamientos y la acción futura que la empresa debe realizar.
2. La organización ejerce una influencia significativa (Sig.<0.05). en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Dado que la correlación de Pearson = 0,878; la influencia es directa y existe una correlación positiva muy alta. Este proceso implica en elegir cómo lograr los objetivos planteados, a través de la capacidad que presenta la organización y de qué manera guiar a los trabajadores a cumplir sus metas.
3. La dirección tiene una influencia significativa (Sig.<0.05). en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021. La correlación de Pearson = 0,893 ejerce una influencia directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. En este entonces, es necesario fomentar un adecuado uso de los recursos, por otra parte, consideran que el plan de mejora se relaciona con factores motivacionales.
4. El control tiene una influencia significativa (Sig.<0.05). en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L. Lurín, 2021. La correlación de Pearson = 0,803; por ello, tiene una relación directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. Es por ello, que el control tiene como fin comprobar que los planes determinados fueron ejecutados y se obtuvo los resultados esperados.
5. La gestión administrativa tiene una influencia significativa (Sig.<0.05). en la productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L Lurín, 2021. Además, la correlación de Pearson = 0,911 ejerce una relación directa y, además, existe una correlación positiva muy alta. Por este motivo, la gestión determina si la organización llega al éxito o al fracaso, para definirlo existen muchos factores, pero el más importante y el que se debe tomar mayor énfasis en la empresa, es el capital humano.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Es vital que los colaboradores conozcan y, sobre todo, entiendan cual es la razón de ser de la empresa, que logren identificarse con la misión, visión y objetivos que desean alcanzar, puesto que ayudará al equipo sentirse comprometido y enfocado en cumplir con las metas propuestas, además se recomienda tomar en cuenta las opiniones de los colaboradores o de cada líder de área, estas opiniones pueden ayudar a reconocer las debilidades que presenta la empresa y desarrollar una planeación mucho más realista.
2. Mejorar la asignación de funciones de acuerdo la especialización de los colaboradores, esto permite contar con el personal calificado e idóneo, además la empresa debe otorgar los recursos e implementos necesarios para el cumplimiento de tareas y la protección del trabajador, finalmente ayudará a obtener mejores resultados con respecto a la productividad
3. Mantener una mayor comunicación entre los colaboradores y los directivos. Además, el liderazgo en la empresa es fundamental para lograr guiar a los colaboradores hacia el crecimiento tanto empresarial y personal. Asimismo, se debe implementar estrategias y/o herramientas para aumentar la motivación y generar un buen ambiente en el trabajo.
4. Monitorear el rendimiento de cada uno de los colaboradores y evaluar su desempeño de forma periódica, esto permitirá conocer que acciones correctivas tomar en consideración y llevarlas a cabo para finalmente mejorar la productividad.
5. Finalmente, se recomienda mejorar cada proceso administrativo, dar un mayor énfasis al trabajo en equipo, obteniendo un mejor desenvolvimiento de las tareas y aumentar la participación de los colaboradores mediante la ejecución de estrategias para motivar al personal.

## **VIII. PROPUESTA DE MEJORA**

### **1. Introducción**

N´ Reps S.R.L. es una empresa peruana que inició sus operaciones en 1996, se dedica a fabricar y comercializar productos alimenticios, principalmente de frutas procesadas. Además, es la propietaria de la marca D´ Marco, la cual distribuye a nivel nacional a principales supermercados de industrias alimenticias. También, son exportados a países como EE. UU, España, Canadá, Brasil y entre otros países.

En el Perú existe una gran variedad de frutas, aproximadamente 623 y muchas de ellas no son conocidas a nivel mundial. Gracias a la existencia de la Cordillera de Los Andes, nos permite tener una gran biodiversidad en nuestro país. Además, nos brinda una ventaja competitiva frente a otros países de procesadores de fruta, puesto que en el Perú puede producir una gran variedad de sabores.

Actualmente la empresa N´ Reps ha manifestado diversos problemas en la gestión administrativa, por ello es esencial que utilice estrategias que logren cumplir con las metas y objetivos propuestos por la empresa y generar un buen entorno laboral para que los empleados se sientan estimulados en sus lugares de trabajo.

Luego de haber obtenido los resultados de la presente investigación, se va a proponer un plan estratégico que promueva mejorar la productividad laboral de los colaboradores.

### **2. Objetivo de la propuesta**

Diseñar un plan estratégico para incrementar la productividad de la empresa N´ Reps S.R.L.

### **3. Justificación**

Hoy en día, las empresas se han visto drásticamente afectadas debido a los constantes cambios producidos, y ser competentes es todo un reto, es por ellos que implementar adecuadas estrategias permitirá permanecer en el mercado. N´ Reps, a través de esta implementación estratégica podrá conocer la situación

presente y visualizar el futuro que desea alcanzar, mediante las actividades que se planificarán y ayudará a tomar las mejores decisiones para la empresa. Además, permitirá incrementar la productividad de los colaboradores, a través del análisis FODA y los objetivos que se establecerán.

#### **4. Visión y misión**

La empresa N´ Repts S.R.L. es una empresa dedicada a la fabricación y producción de frutas procesadas, como mermeladas y pulpas congeladas. Por lo que se propone la siguiente visión y misión para que permita establecer una dirección hacia el desarrollo organizacional.

##### **Visión**

Ser reconocida como la empresa peruana líder en brindar las mejores frutas procesadas y conservas congeladas a nivel nacional e internacional.

##### **Misión**

Fabricar y comercializar productos con altos estándares de calidad, empleando insumos naturales y los mejores del mercado peruano, con la finalidad de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes.

#### **5. Principios Corporativos**

N´ Repts es una empresa que se enfoca en brindar productos de calidad a buen precio, sobre todo respeta al medio ambiente y cumple con las normas legales establecidas por la ley.

##### **Principios**

**Calidad.** – Mantener los altos estándares de calidad y seleccionando la mejor materia prima para el proceso de producción.

**Honestidad.** – Brindamos total transparencia y confianza hacia nuestros colaboradores y clientes.

Trabajo en equipo. – Total compromiso de realizar una labor en equipo, eficaz y en busca de la mejora continua.

Respeto. – Mantener el respeto dentro y fuera de la empresa, es un valor clave para vivir en armonía y mejorar el desempeño colectivo.

## 6. Análisis FODA

El análisis FODA fue diseñado con la finalidad de brindar soluciones a los problemas encontrados.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Clientes fijos.</li> <li>2. Buen clima laboral</li> <li>3. Experiencia en el sector</li> <li>4. Diferenciación con los productos tradicionales</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crecer en el mercado de productos alimenticios.</li> <li>2. Mayor demanda en el sector</li> <li>3. Nuevos mercados internacionales</li> <li>4. Bajos costos de producción</li> </ol>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Poco manejo de la productividad laboral</li> <li>2. Constante rotación de personal</li> <li>3. Retraso en los pagos a trabajadores.</li> <li>4. Carencia de una evaluación de desempeño laboral</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Competencia desleal</li> <li>2. Inestabilidad política del país</li> <li>3. Nuevos competidores</li> <li>4. Posible caídas de la economía</li> </ol>

## Matriz Estratégica FODA

	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	1. Crecer en el mercado de productos alimenticios. 2. Mayor demanda en el sector 3. Nuevos mercados internacionales 4. Bajos costos de producción	1. Competencia desleal 2. Inestabilidad política del país 3. Nuevos competidores 4. Posible caídas de la economía
<b>FORTALEZAS</b> 1. Clientes fijos. 2. Buen clima laboral 3. Experiencia en el sector 4. Diferenciación con los productos tradicionales	(O1; F3) Crear más líneas de producción para llegar a ser líderes en el mercado. (O3; F4) Campañas de publicidad fomentando el valor agregado de los productos.	(F1; A3) Captar nuevos clientes a través de estrategias atractivas. (F3; A4) Analizar a los proveedores para plantear mejores precios de compra.
<b>DEBILIDADES</b> 1. Poco manejo de la productividad laboral 2. Constante rotación de personal 3. Baja rentabilidad en la empresa 4. Carencia de una evaluación de desempeño laboral	(O1; D4) Monitorear y realizar evaluaciones sobre el desempeño del personal O2; D3) Controlar aquellos gastos innecesarios para mejorar la utilidad	(A1; D4) Implementar un programa de capacitaciones de las funciones correspondientes a cada área (A3; D1) Creación de políticas que favorezcan el desarrollo del proceso productivo

## REFERENCIAS

- Abadie, A. (2018). *Mejora de la productividad del área de producción mediante la redistribución de planta en la empresa FACTONOR E.I.R.L. Piura 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42508>
- Arenaza, V., Álvarez, E., Estela, T., y Calderón, C. (2019). *Influence of administrative management in business formalization*. International Journal of Scientific and Technology Research, 8(12), 1529-1531. Universidad César Vallejo, Perú. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85076792943&partnerID=40&md5=924a0d833a747c85546234ba1d2be89a>
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4867/486755023011>
- Benites, R. (2019). *Clima Laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Avícolas y Marketing S.A.C. de la ciudad de Piura – 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35865>
- Bohorquez, L., Caro, A. y Morales, N. (2017). *Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado*. Dimensión Empresarial, 15(1), 89-102. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.868>
- Calderón, D. (2018). *Gestión administrativa en las obligaciones tributarias de la empresa Barrantes y CIA. S.R.L. – Piura, año 2017*, Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27498>
- Cerem (2019). *Saber delegar es un arte*. Cerem International Business School. <https://www.cerem.pe/blog/saber-delegar-es-un-arte>
- Céspedes. A. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. Lima, Perú. Universidad del Pacifico. [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedes Nikita2016.pdf?sequence=4](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedes%20Nikita2016.pdf?sequence=4)

- Charry, H. (2018). *La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público*. Comuni@cción, 9(1), 25-34. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221971682018000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682018000100003&lng=es&tlng=es).
- Chávez, N. (2017). *La Gestión por Competencias y Ejercicio del Coaching Empresarial, dos Estrategias Internas para la Organización*. Pensamiento & Gestión, (33), 140–161
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México, D.F.: Mc Graw Hill Education
- Flores, K. (2019). *Análisis de la gestión administrativa en la mejora de la productividad laboral del restaurante El Bandido. Castilla – Piura*. 2019. Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47230>
- Fortún, M. (7 enero, 2020). *Asignación de recursos*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/asignacion-de-recursos.html>
- Galindo, M. y Ríos, V. (2015). *Productividad*. [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- García, S. (13 de noviembre de 2017). *Análisis de puestos de trabajos y selección del personal*. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf>
- Giraldo, E. (2020). *Plan de mejora en la gestión administrativa para promover la eficiencia operativa en la Marina de Guerra del Perú sede Piura-2019*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44788>
- Gonzales, C. (2018). *La Gestión Administrativa y Productividad de los obreros en Cerámicos San Juan S.A.C, Carabayllo-2018*. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24724>
- Hernández, M., Lluesma, M., y De Veras, B. (2019). *Hacia una comunicación eficaz*. Revista Cubana de Educación Superior, 38(2), e6. Epub 01 de agosto de

2019. Recuperado en 06 de octubre de 2020, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S025743142019000200006&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025743142019000200006&lng=es&tlng=es).

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill

Huamán, V. (2016). *La Gestión del Capital Humano y Productividad Laboral del personal de una Entidad Educativa Privada, Arequipa 2016*. Revista Científica "Investigación Andina" VOLUMEN 16 N°2 Julio – diciembre 2016. <http://dx.doi.org/10.35306/rev.%20cien.%20univ.v16i2.275>

Jaimes, L., Luzardo, M., Rojas y Miguel, D. (2018). *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. Información tecnológica, 29(5), 175-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., y Ali, M. (2019). *The impact of knowledge management on knowledge worker productivity*. Baltic Journal of Management, 14(2), 178-197. doi:10.1108/BJM-12-2017-0404

Lara, J. (2017) *Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - Cantón Manta*. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí – Ecuador. Revista ECA Sinergia. Diciembre 2017 Vol. 8 N°2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>

López, P y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3 6-9 <http://ddd.uab.cat/record/163567>

Marcó, f., Loguzzo, H. y Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. 2 ed. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Buenos Aires.

Mehdipour, Y. y Yadegarzaee, S. (2019). *The relationship between Cultural Intelligence and Communication Skills and Job Motivation in educational managers of secondary schools in Zahedan*. Dilemas Contemporáneos:

Educación, Política y Valores; 2019 Special Issue, Vol. 6, p1-13, 13p  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=0195d49f-8dfb->

Méndez, M., y Gómez, M. (2017). *Factores incidentes para crear valor compartido en las pymes de Bogotá*. Suma de Negocios, 8(18), 96-105.  
[https://editorial.konradlorenz.edu.co/downloads/v8n18/v8n18factoresincidentes-valor-compartido-mipymes-bogotaS2215910X17300253\\_S300\\_es.pdf](https://editorial.konradlorenz.edu.co/downloads/v8n18/v8n18factoresincidentes-valor-compartido-mipymes-bogotaS2215910X17300253_S300_es.pdf)

Mendoza, W., García, T., Delgado, M. y Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. Dominio de las Ciencias, [S.l.], v. 4, n. 4, p. 206-240, oct. 2018. ISSN 2477-8818.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>.

Monsefú, Y. y Santa María, C. (2019). *La Gestión Administrativa y su relación en la Productividad de los trabajadores de la Empresa Construcciones Civiles Tolif E.I.R.L Chepén 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Chepén, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43173>

Montes, J. E., y Pulla, C. A. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 7, 1–14.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141222887&lang=es&site=eds-live>

Ninahuaman, L. y Solano, O. (2018). *Cumplimiento de las medidas correctivas de las normas de control interno en la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Pasco, periodo 2016 – 2017*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Pasco- Perú.  
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/656>

OIT. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. [http://doi.org/10.1016/S0305-750X\(97\)10057-2](http://doi.org/10.1016/S0305-750X(97)10057-2)

Pacheco J., y Gomes, R. (2016). *Decision making and senior management: The implementation of clinical management change projects in SUS hospitals*.

Science and Collective Health, 21 (8), 2485-2496. Doi: 10.1590 / 1413-81232015218.20012015

Parra, J., y La Madriz, J. (2017). *Presupuesto como instrumento de control financiero en pequeñas empresas de estructura familiar*. *Negotium*, 13 (38), 33-48. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=782/78253678003>

Pérez, Y. (2019). *Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A Tarapoto, 2019*. Universidad Peruana Unión. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2244/Yerson\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2244/Yerson_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Quispe, H. (2017). *Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017*. <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11350/Quispe%20Mosquera%20De%20Polo%20Hilda%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reis, M., De Araújo, R., y Avela, C. (2019). *Leadership theories and individual performance*. *Thought and Management*, (47), 148-179. <https://dx.doi.org/10.14482/pege.47.6001>

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson

Robbins, S. y Judge, T. (2013), *Comportamiento Organizacional*. [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rojas, R., y Vílchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018*. Universidad Norbert Wiener. Lima- Perú. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1711>

Rubina, M. (2018). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Puerto Maldonado de la empresa Rainforest Expeditions S.A.C. 2017*. Universidad Andina Del Cusco, I <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1653>

- Salter, P. (2018, may 29). *Management Matters For Increasing Firm Productivity*. *Forbes*.  
<https://www.forbes.com/sites/philipsalter/2018/05/29/managementmatters-for-increasing-firm-productivity/#aac4f7c618c2>
- Tam, F. (2019). *Gestión administrativa y productividad, Caso: Super Rey SAC, 2018*. Universidad Privada del Norte. Trujillo – Perú.  
<http://hdl.handle.net/11537/21849>
- Troncoso, C. y Amaya, A. [The interview: a practical guide for qualitative data collection in health research]. *Rev. Fac. Med.* 2017;65: 329-32. Spanish.  
<http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Vásquez, A. (2019). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N°2022 "Sinchi Roca*. Ugel 04. Comas - Lima 2018. *Igobernanza*, 2(5), 78-90.  
<http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/37>
- Vega, L., y Nieves, A. (2016). *Procedimiento para la Gestión de la Supervisión y Monitoreo del Control Interno*. *Ciencias Holguín*, 22(1), 1-19.  
<http://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>
- Vera, N. y Suárez, A. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad*. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. Epub 02 de marzo de 2018. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&tlng=es).
- Zebral, L. (2017). *The influence of Leadership and Payment for Performance on Individual Performance*. *Journal of Applied Leadership and Management*, 5, pp.76-89. <http://hdl.handle.net/10419/17533>

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	Chiavenato (2014) manifiesta que es un proceso donde se realiza actividades de planeación, organización, dirección y control para poder lograr objetivos establecidos con la ayuda de los recursos humanos y otros.	Se recogerá la percepción de los colaboradores, a través del instrumento de cuestionario, en una escala ordinal y de tipo Likert, con 20 ítems para medir las dimensiones: planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Misión	Ordinal
				Objetivos	
				Políticas	
			Organización	Descripción de funciones	
				Delegación de autoridad	
				Asignación de recursos	
			Dirección	Liderazgo	
				Toma de decisiones	
				Motivación	
				Comunicación interna	

			Control	Monitoreo	
				Evaluación	
				Acción correctiva	
Productividad Laboral	Robbins y Judge (2013) citado por Lorenzo (2018) menciona que las organizaciones son productivas cuando logran sus objetivos y su vez transforman los insumos en productos, a un costo más bajo. Es por ello que la productividad implica un interés tanto por la eficacia y la eficiencia.	Se recogerá la percepción de los colaboradores, a través del instrumento de cuestionario, de escala ordinal y de tipo Likert, con 9 ítems, distribuido en 2 dimensiones: Eficacia y eficiencia.	Eficacia	Cumplimiento de objetivos	Ordinal
				Satisfacción del cliente	
				Desarrollo de problemas	
				Grado de calidad	
			Eficiencia	Manejo de recursos	
				Tiempo empleado	
				Grado de compromiso	
				Meta presupuestaria	
				Competencias	

## ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L., Lurín-2021	<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye la Gestión Administrativa en la Productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L. Lurín, 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Evaluar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L, Lurín, 2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L Lurín, 2021.</p>	<p>La presente investigación fue no experimental puesto que no se manipuló las variables de estudio, de tipo transversal ya que se intentó investigar las incidencias en un momento determinado, correlacional-causal porque pretende determinar la influencia de la variable Gestión Administrativa y Desempeño Laboral.</p>
	<p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo influye la planeación en la productividad en la empresa N' Reps S.R.L. Lurín, 2021?</li> <li>2. ¿Cómo influye la organización en la productividad en la empresa N' Reps S.R.L. Lurín, 2021?</li> <li>3. ¿Cómo influye la dirección en la productividad en la empresa N' Reps S.R.L. Lurín, 2021?</li> <li>4. ¿Cómo influye el control en la</li> </ol>	<p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar la influencia de la planeación en la productividad de la empresa N' Reps S.R.L. Lurín, 2021.</li> <li>2. Analizar la influencia en la organización en la productividad de la empresa N' Reps S.R.L., Lurín, 2021.</li> <li>3. Determinar la influencia en la dirección en la</li> </ol>	<p>Hipótesis Específica:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La planeación influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L. Lurín, 2021.</li> <li>2. La organización influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N' Reps</li> </ol>	

	<p>productividad en la empresa N' Repts S.R.L. Lurín, 2021?</p>	<p>productividad de la empresa N' Repts S.R.L. Lurín, 2021.</p> <p>4. Analizar la influencia en el control en la productividad de la empresa N' Repts S.R.L Lurín, 2021.</p>	<p>S.R.L Lurín, 2021.</p> <p>3. La dirección influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N' Repts S.R.L Lurín, 2021.</p> <p>4. El control influye significativamente en la productividad laboral en la empresa N' Repts S.R.L. Lurín, 2021.</p>	
--	---	--	--	--

## ANEXO 03: MATRIZ DE INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO

Variables	Dimensiones	Indicadores		Cuestionario	
				N° de ítems	Ítems
<b>X: Gestión Administrativa</b>	<b>X1: Planeación</b>	X1.1	Misión	1,2	Considera que la empresa tiene una misión clara
					La empresa es responsable de velar por el cumplimiento de su misión
		X1.2	Objetivos	3,4	La empresa da a conocer sus objetivos de manera clara
					Los objetivos de la empresa son realistas y medibles
		X1.3	Políticas	5,6	Las políticas establecidas por la empresa favorecen su trabajo
					Las políticas permiten lograr los objetivos planteados por la empresa
	<b>X2: Organización</b>	X2.1	Descripción de funciones	7	Considera que la empresa define correctamente las funciones de su trabajo
		X2.2	Delegación de autoridad	8	La empresa delega autoridad a sus colaboradores para cumplir con sus objetivos
		X2.3	Asignación de recursos	9	Se proporciona los equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo
	<b>X3: Dirección</b>	X3.1	Liderazgo	10,11	Su jefe muestra habilidades de liderazgo

					El líder crea un ambiente de trabajo propicio
		X3.2	Toma de decisiones	12	Los gerentes toman decisiones que benefician a la empresa
		X3.3	Motivación	13,14	Considera que existe motivación por parte de su jefe inmediato
					Se siente motivado para seguir laborando en la empresa
	X3.4	Comunicación interna	15	Existe una comunicación efectiva entre los empleados de la misma área.	
	<b>X4: Control</b>	X4.1	Monitoreo	16,17	Las actividades que realizan en la empresa son monitoreadas periódicamente
					Se utilizan adecuados métodos de monitoreo para el logro de sus objetivos
		X4.2	Evaluación	18,19	Se realizan las evaluaciones del desempeño en la organización
					Las técnicas de evaluación son las correctas y logran medir el rendimiento del personal
	X4.3	Acción correctiva	20	Cree que se ejecuta adecuadas acciones correctivas ante las fallas detectadas en la empresa	
<b>Y: Productividad Laboral</b>	<b>Y1: Eficacia</b>	Y1.1	Cumplimiento de objetivos	1	El personal cumple con efectividad las tareas asignadas
		Y1.2	Satisfacción del cliente	2	El cliente se siente satisfecho con los productos brindados
		Y1.3	Desarrollo de problemas	3	Los problemas generados en la empresa, se resuelven con lógica y analítica
		Y1.4	Grado de calidad	4	Los productos son producidos con altos estándares de calidad

	<b>Y2: Eficiencia</b>	Y2.1	Manejo de recursos	5	Considera usted que se manejan de manera óptima los recursos en la empresa
		Y2.2	Tiempo empleado	6	Se realizan las actividades en el tiempo establecido por la empresa
		Y2.3	Grado de compromiso	7	Se siente identificado y logra perseguir el éxito de la compañía
		Y2.4	Meta presupuestaria	8	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria destinada a la producción de los productos
		Y2.5	Competencias	9	Posee las capacidades y habilidades para realizar eficientemente las actividades

## ANEXO 04: GUÍA DE ENTREVISTA

Variables	Dimensiones	Instrumento Guía de entrevista	
		N° de ítems	Ítems
X: Gestión Administrativa	X1: Planeación	1	¿Por qué considera que es importante que los colaboradores conozcan la misión de la empresa?
		2	¿Cómo determina y da a conocer los objetivos de la empresa?
	X2: Organización	3	¿Considera necesario describir las funciones de los colaboradores?
		4	¿Qué toma en cuenta para delegar autoridad a sus colaboradores?
	X3: Dirección	5	¿Cómo fomenta el liderazgo y la motivación en la empresa?
		6	¿Le es difícil tomar decisiones para el bienestar de la empresa?
	X4: Control	7	¿Cada cuánto tiempo realiza la evaluación a los colaboradores?
Y: Productividad Laboral	Y1: Eficacia	8	¿Considera que el personal cumple con todas las funciones que se les asigna?
		9	¿De qué manera solucionan los conflictos dentro de la organización?
	Y2: Eficiencia	10	¿Considera Ud. que manejan una buena gestión de recursos necesarios a todo el personal para cumplir con los objetivos?
		11	¿El personal cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**Cuestionario para los colaboradores**

Estimado (a): Solicito su colaboración para desarrollar esta encuesta, la cual será confidencial y destinada para llevar a cabo, el presente proyecto de investigación. Lea cuidadosamente cada ítem y marque con X la respuesta que considere adecuada. Se agradece de antemano su valiosa colaboración.

Escala de medición consta:

(5) Totalmente De Acuerdo - (4) De Acuerdo - (3) Indeciso - (2) En Desacuerdo - (1) Totalmente En Desacuerdo

Ítems		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b>Gestión administrativa</b>						
	<b>Planeación</b>					
1	Considera que la empresa tiene una misión clara					
2	La empresa es responsable de velar por el cumplimiento de su misión					
3	La empresa da a conocer sus objetivos de manera clara					
4	Los objetivos de la empresa son realistas y medibles					
5	Las políticas establecidas por la empresa favorecen su trabajo					
6	Las políticas permiten lograr los objetivos planteados por la empresa					
	<b>Organización</b>					
7	Considera que la empresa define correctamente las funciones de su trabajo					

Ítems		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
8	La empresa delega autoridad a sus colaboradores para cumplir con sus objetivos					
9	Se proporciona los equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de su trabajo					
10	<b>Dirección</b> Su jefe muestra habilidades de liderazgo					
11	Tu líder crea un ambiente de trabajo propicio					
12	Los gerentes toman decisiones que benefician a la empresa					
13	Considera que existe motivación por parte de su jefe inmediato					
14	Se siente motivado para seguir laborando en la empresa					
15	Existe una buena comunicación entre los gerentes y colaboradores					
16	<b>Control</b> Las actividades que realizan en la empresa son monitoreadas periódicamente					
17	Se utilizan adecuados métodos de monitoreo para el logro de sus objetivos					
18	Se realizan evaluaciones del desempeño en la organización					

19	Las técnicas de evaluación son las correctas y logran medir el rendimiento del personal					
<b>Ítems</b>		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
20	Cree que se ejecuta adecuadamente las acciones correctivas ante las fallas detectadas en la empresa					
<b>Productividad Laboral</b>						
21	<b>Eficacia</b> El personal cumple con efectividad las tareas asignadas					
22	El cliente se siente satisfecho con los productos brindados					
23	Los problemas generados en la empresa, se resuelven con lógica y analítica					
24	Los productos son producidos con altos estándares de calidad					
25	<b>Eficiencia</b> Considera usted que se manejan de manera óptima los recursos en la empresa					
26	Se realizan las actividades en el tiempo establecido por la empresa					
27	Se siente identificado y logra perseguir el éxito de la compañía					
28	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria destinada a la producción de los productos					
29	Posee las capacidades y habilidades para realizar eficientemente las actividades					

## Guía de entrevista



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**GUÍA DE ENTREVISTA APLICADA A LA GERENTA DE RR. HH DE LA EMPRESA N'REPS  
S.R.L.**

**Aplicado a: Carolina León Desulovich  
Gerenta de RR.HH.**

### **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

#### **PLANEACIÓN**

**1 ¿Por qué considera que es importante que los colaboradores conozcan la misión de la empresa?**

Es importante porque el personal logra entender con mayor claridad porque existen los objetivos y se enfoca a cumplir con sus tareas asignadas, con ello, se obtiene una dirección congruente de todos los colaboradores.

**2 ¿Cómo determina y da a conocer los objetivos de la empresa?**

Se determinaron en un trabajo conjunto en 1996, desde un inicio en el proceso de inducción, se explica cuál es la visión, misión y objetivos.

#### **ORGANIZACIÓN**

**3 ¿Considera necesario describir las funciones de los colaboradores?**

Es importante para que sepan qué camino seguir, que actividades realizar en el día a día y para que puedan desarrollar al máximo su potencial y pueden cometer errores que finalmente afectan a la empresa y la calidad del producto.

**4 ¿Qué toma en cuenta para delegar autoridad a sus colaboradores?**

Se toma mucho en cuenta el liderazgo que muestran los colaboradores en el desempeño de su trabajo, la actitud proactiva y la responsabilidad.

#### **DIRECCIÓN**

**5 ¿Cómo fomenta el liderazgo y motivación entre los colaboradores?**

Se brindan capacitaciones, talleres y charlas, se dan dentro del programa de capacitación dentro de la certificación de HACCP, es menos teórico y más práctico donde se motiva al desarrollo, y se analiza el liderazgo para delegar más actividades.

**6 ¿Le es difícil tomar decisiones para el bienestar de la empresa?**

No es difícil, puesto que se conoce cuál es la dirección de la empresa, hacia donde queremos llegar y de acuerdo a ello siempre buscamos el bienestar tanto de la empresa como de los colaboradores.

### **CONTROL**

**7** ¿Cada cuánto tiempo realiza la evaluación a los colaboradores?

La evaluación de desempeño, lamentablemente no se ha podido realizar debido a que hemos experimentado muchos cambios, el tema de la pandemia ha perjudicado, ha incrementado la rotación de personal y se ha reducido el personal, se trata de que haya una buena selección de personal, hablar con el jefe inmediato y si no hay una buena labor se retira de la empresa.

### **PRODUCTIVIDAD LABORAL**

#### **EFICIENCIA**

**8** ¿Considera que el personal cumple con todas las funciones que se les asigna?

Sí, cumplen con las funciones que se les asigna, en todas las áreas en general tanto administrativos, almacén, mantenimiento y producción cumple con el programa de producción que esta estipulada.

**9** ¿De qué manera solucionan los conflictos dentro de la organización?

Se soluciona asistiendo al área de recursos humanos, el jefe inmediato recurre a RR. HH y el interviene, se conversa con aquellas personas que ocasionaron el conflicto de manera personal y grupal y dependiendo si han incumplido con alguna norma o el reglamento interno del trabajo y se toman las sanciones, si es la primera vez se llama una atención verbal. Si es por segunda vez un memorándum por escrito y si es repetitivo se realiza a la suspensión.

#### **EFICACIA**

**10** ¿Considera Ud. que manejan una buena gestión de recursos necesarios a todo el personal para cumplir con los objetivos?

Sí, considero que se brinda los recursos necesarios, definitivamente todo se puede mejorar y este año se ha visto mucha desmotivación por parte de los colaboradores, donde la empresa ha obtenido muchas pérdidas económicas y lamentablemente se ha tenido demoras en el pago con el personal, debido a eso se genera muchos problemas y hacen que ellos se sientan desmotivados.

**11** ¿El personal cumple con las tareas asignadas en el tiempo establecido?

Sí, cumple con las tareas en el tiempo establecido, ya son 26 años que cumple la empresa y eso está consensuado y bien establecido, donde ellos conocen cual es el proceso y cumplen de acuerdo a sus funciones.

## ANEXO 7: CARTA DE PRESENTACIÓN

**“Año de la Universalización de la Salud”**

Piura, 08 de diciembre de 2020

Señora:  
Carolina León Desulovich  
Gerente de RR.HH  
N´ Reps S.R.L

Piura

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle nuestro cordial saludo, así mismo solicitarle el permiso para que yo, la estudiante: **López Morales Sheyla Carolina**, identificada con DNI. N°**73957685**, de la Facultad de Ciencias Empresariales – Universidad César Vallejo Campus Piura, cursando el **IX** ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, pueda acceder a la información necesaria para la elaboración del proyecto de investigación titulado *Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa N´ Reps S.R.L., Lurín 2021.*

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

Sin otro en particular y agradeciéndole el interés de su persona en contribuir con los futuros profesionales

Atentamente,



---

Firma

Sheyla Carolina López Morales

## ANEXO 8: CARTA DE ACEPTACIÓN

"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 11 de diciembre del 2020

Srta:

Sheyla Carolina López Morales

Estudiante de la Universidad César Vallejo- Piura

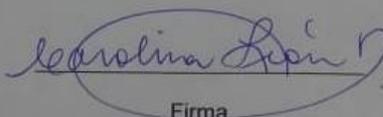
Asunto: **OTORGAR PERMISO PARA ACCEDER A INFORMACIÓN EMPRESARIAL**

*Por medio de la presente, me dirijo a usted para hacer llegar mi saludo y al mismo tiempo comunicar que habiendo recibido la solicitud de permiso para acceder a la información necesaria para su trabajo de investigación titulado: "Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N° Reps S.R.L., Lurín-2021"*

*Habiendo evaluado su petición y garantizando que la información solo sea utilizada con fines de información académica, se da por aceptada la propuesta para que nuestra institución sea objeto de estudio de la indicada universidad.*

*Sin otro particular, reciba un cordial saludo.*

Atentamente,



Firma

Carolina León Desulovich  
Gerente de RR. HH - N° Reps S.R.L.



## I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Sheyla Carolina López Morales
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L., Lurín-2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ( )
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	05 de mayo de 2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	16

## II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	<b>0.979</b>
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

Se ha elaborado un cuestionario de **29 preguntas** y se aplicó a los colaboradores de la Empresa N' Reps S.R.L. en la investigación denominada: "*Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L., Lurín-2021*",

Los datos de las encuestas fueron tabulados y llenados en el software SPSS vs 26. Se demuestra que la escala del **Coefficiente de Cronbach es 0.979**. Lo que significa que existe **confiabilidad del instrumento**.

-----  
 Estudiante: Sheyla Carolina López Morales Docente DNI :  
 73957685 COESPE

  
 -----  
 MARIELA L. CORDOVA ESPINOZA  
 LIC. EN ESTADISTICA  
 COESPE 676

## CONSTANCIA DE LA VALIDACIÓN



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas. N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

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

Cuestionario para "Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Repts S.R.L., Lurín-2021"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de diciembre del dos mil quince.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios

DNI : 02842237

Especialidad : Administración

E-mail : [fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe)

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA N’  
REPS S.R.L., LURÍN-2021”

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				96	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				96	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				96	



9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																							96	
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 23 de abril del 2021



Dr.: Freddy William Castillo Palacios  
DNI: 02842237  
Teléfono: 969584019  
E-mail: [fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe)

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO** con DNI N° **45361468** Magister en **GESTION PUBLICA** N° ANR: **13374**, de profesión **LICENCIADA EN ADMINISTRACION** desempeñándome actualmente como **DTC** en **UCV PIURA**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

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

Cuestionario para "Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Repts S.R.L., Lurín-2021"	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 23 días del mes de diciembre del dos mil quince.

Mgtr. : Ericka Julissa Suysuy Chambergo  
 DNI : 45361468  
 Especialidad : Lic. Administración  
 E-mail : [esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe)

*Ericka J. Suysuy Ch*  
  
 CLAD - 13374

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA N’  
 REPS S.R.L., LURÍN-2021”

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					



9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
----------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA N' REPS S.R.L., LURÍN-2021", cuyo autor es LOPEZ MORALES SHEYLA CAROLINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

PIURA, 25 de Julio del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM <b>DNI:</b> 02842237 <b>ORCID</b> 0000-0001-5815-6559	Firmado digitalmente por: FWCASTILLOP el 25-07- 2021 19:09:12

Código documento Trilce: TRI - 0148451