

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración

Tesis

**La gestión administrativa y su relación con la productividad
laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021**

Shadira Bathsheba Mucha Lopez

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración

Huancayo, 2022

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Mg. Ing. Jesús Elías Morales Ríos

Agradecimientos

Agradezco con todo mi corazón a Dios por brindarme la capacidad y herramientas para cumplir con esta meta.

A la empresa ICONEG EIRL por facilitar la información necesaria y aportar para el desarrollo de esta investigación.

A la Universidad Continental por ser fuente importante de oportunidades y de generar profesionales con altos estándares.

A mi familia por ser mi motor en todo este proceso.

La Autora

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mi Padre Jaiden Mucha en el cielo y a mi Madre Zoila López quienes fueron mi mayor motivación para culminar la carrera y ahora poder alcanzar mi titulación.

También a mi esposo y a mi hijo quienes formaron parte con su apoyo incondicional para poder realizar este trabajo de investigación.

Índice

Agradecimientos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Índice.....	v
Lista de Tablas.....	viii
Lista de Figuras	x
Resumen.....	xi
Abstract	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I	15
Planteamiento del Estudio	15
1.1 Delimitación de la investigación	15
1.2 Planteamiento del problema	15
1.2.1 A nivel Internacional.....	16
1.2.2 A nivel Nacional.....	18
1.2.3 A nivel Local	22
1.3 Formulación del problema	25
1.3.1 Problema general.....	25
1.3.2 Problemas específicos	25
1.4 Objetivos de la investigación.....	26
1.4.1 Objetivo general	26
1.4.2 Objetivos específicos	26
1.5 Justificación e importancia	27
1.5.1 Justificación Teórica	27
1.5.2 Justificación Práctica.....	28
1.5.3 Justificación Metodológica.....	29
Capítulo II.....	30

Marco Teórico	30
2.1. Antecedentes de investigación.....	30
2.2. Bases teóricas.....	37
2.2.1. Evolución de las teorías de la Gestión Administrativa	37
2.2.2. Gestión Administrativa	41
2.2.3. Productividad.....	50
2.2.4. Productividad Laboral	53
2.3. Definición de términos básicos.....	56
Capítulo III.....	58
Hipótesis y Variables	58
3.1 Hipótesis.....	58
3.1.1 Hipótesis general	58
3.1.2 Hipótesis específicas	58
3.2 Identificación de las variables.....	58
3.3 Operacionalización de las variables	59
Capítulo IV	60
Metodología.....	60
4.1 Enfoque de la investigación	60
4.2 Tipo de investigación	60
4.3 Nivel de investigación	60
4.4 Métodos de investigación.....	61
4.4.1 Método General	61
4.4.2 Método Específico.....	61
4.5 Diseño de investigación	62
4.6 Población y muestra	63
4.6.1 Población.....	63
4.6.2 Muestra.....	63

4.7	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	65
4.7.1	Técnicas	65
4.7.2	Instrumentos	65
a.	Diseño.....	66
a.	Confiabilidad.....	67
b.	Validez.....	69
4.7.3	Técnica de procesamientos de análisis de datos	70
Capítulo V.....		71
Resultados.....		71
5.1	Descripción del trabajo de campo	71
5.2	Presentación de resultados	71
5.3	Contrastación de resultados	83
5.3.1	Prueba de la hipótesis general	83
5.3.2	Prueba de la hipótesis específica 1	85
5.3.3	Prueba de la hipótesis específica 2	88
5.3.4	Prueba de la hipótesis específica 3	90
5.3.5	Prueba de la hipótesis específica 4	93
5.4	Discusión de resultados.....	95
Conclusiones.....		99
Recomendaciones.....		101
Referencias Bibliográficas.....		103
Apéndices		113

Lista de Tablas

Tabla 1 PBI por sectores económicos	20
Tabla 2 Contribuciones relevantes a la administración científica	39
Tabla 3 Evolución de Teorías de la Administración	41
Tabla 4 Clasificación según diversos autores.....	44
Tabla 5 Descripción de variables	59
Tabla 6 Escala de medición para los instrumentos	66
Tabla 7 Rango de evaluación para la variable 1	66
Tabla 8 Rango de evaluación para la variable 2.....	67
Tabla 9 Escala de valores de confiabilidad	68
Tabla 10 Prueba de Alpha-Cronbach para el cuestionario de la variable 1	68
Tabla 11 Prueba de Alpha-Cronbach para el cuestionario de la variable 2	68
Tabla 12 Validación de los instrumentos.....	69
Tabla 13 Análisis de frecuencia del género de los participantes.....	71
Tabla 14 Análisis de frecuencia de la edad de los participantes	72
Tabla 15 Análisis de frecuencia de la cantidad de trabajadores según áreas laborales	73
Tabla 16 Análisis de frecuencia del proceso de planeación	74
Tabla 17 Análisis de frecuencia del proceso de organización.....	75
Tabla 18 Análisis de frecuencia del proceso de dirección.....	77
Tabla 19 Análisis de frecuencia del proceso de control	78
Tabla 20 Análisis de la frecuencia de la variable gestión administrativa	79
Tabla 21 Análisis de frecuencia de la dimensión de eficiencia.....	80
Tabla 22 Análisis de frecuencia de la dimensión de eficacia	81
Tabla 23 Análisis de frecuencia de la variable productividad laboral	82
Tabla 24 Prueba de confiabilidad de la variable gestión administrativa	83
Tabla 25 Análisis de correlación de la gestión administrativa	84
Tabla 26 Escala de correlación para Rho Spearman	84
Tabla 27 Prueba de confiabilidad del proceso de planeación.....	86
Tabla 28 Análisis de correlación del proceso de planeación.....	86
Tabla 29 Escala de correlación para Rho Spearman	87
Tabla 30 Prueba de confiabilidad del proceso de organización	88
Tabla 31 Análisis de correlación del proceso de organización	89
Tabla 32 Escala de correlación para Rho Spearman	89

Tabla 33 Prueba de confiabilidad del proceso de dirección	91
Tabla 34 Análisis de correlación del proceso de dirección	91
Tabla 35 Escala de correlación para Rho Spearman	92
Tabla 36 Prueba de confiabilidad del proceso de control	93
Tabla 37 Análisis de correlación del proceso de control	94
Tabla 38 Escala de correlación para Rho Spearman	94

Lista de Figuras

Figura 1. PBI en el Perú 2020-2021	18
Figura 2. PBI del sector construcción 2020-2021	18
Figura 3. Inversión privada 2020-2021.....	20
Figura 4. Funciones administrativas según el nivel jerárquico	43
Figura 5. Habilidades según los niveles administrativos	43
Figura 6. Dimensiones de la Productividad	55
Figura 7. Porcentaje del género de los participantes.....	72
Figura 8. Porcentaje del rango de edad.....	73
Figura 9. Porcentaje de la cantidad de trabajadores en las áreas de la empresa.....	74
Figura 10. Porcentaje del proceso de planeación	75
Figura 11. Porcentaje del proceso de organización.....	76
Figura 12. Porcentaje del proceso de dirección.....	77
Figura 13. Porcentaje del proceso de control	78
Figura 14. Porcentaje de la variable gestión administrativa	79
Figura 15. Porcentaje de la dimensión eficiencia.....	80
Figura 16. Porcentaje de la dimensión eficacia	81
Figura 17. Porcentaje de la variable Productividad laboral	82

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo principal: “Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021”.

El estudio utilizó como método al cuantitativo, básica de diseño no experimental, transaccional – correlacional. Para la recopilación de datos se consideró la muestra censal y se utilizó por cada variable un cuestionario. La validación del instrumento fue verificada por expertos y la confiabilidad se calculó de acuerdo con Alpha Cronbach.

Para determinar el grado de correlación entre las variables de investigación se determinó el estadístico Rho de Spearman. Luego de analizar la información y saber que los datos son no paramétricos, mediante la aplicación del software estadístico (SPSS).

Se encontró como resultado que el coeficiente de Spearman fue de 0.577, indicando que en efecto la gestión administrativa se correlaciona directa y moderadamente con la productividad laboral. Esto demuestra que, si mejora el proceso de gestión en la empresa, aumentará la productividad de los trabajadores.

Palabras claves: Gestión administrativa, Productividad laboral, planeación, organización, dirección y control.

Abstract

The main objective of this thesis was: "To determine the relationship that exists between administrative management and labor productivity in the ICONEG EIRL company in the year 2021".

The study used as a method the quantitative, basic non-experimental design, transactional - correlational. For data collection, the census sample was considered, and a questionnaire was used for each variable. The validation of the instrument was verified by experts and the reliability was calculated according to Alpha Cronbach.

To determine the degree of correlation between the research variables, the Spearman Rho statistic was determined. After analyzing the information and knowing that the data are non-parametric, through the application of statistical software (SPSS).

As a result, it was found that the Spearman coefficient was 0.577, indicating that indeed administrative management is directly and moderately correlated with labor productivity. This shows that if you improve the management process in the company, you will increase the productivity of the workers.

Keywords: Administrative management, Labor productivity, planning, organization, direction, and control.

Introducción

La respuesta exitosa a necesidades cada vez más exigentes y cambiantes ha llevado a las organizaciones del sector de construcción a realizar grandes mejoras para lograr la calidad total, adoptando nuevos conceptos y soluciones teóricas efectivas, orientadas a la reorganización funcional formal e implementación de estrategias de gestión sobre los recursos materiales, especialmente recursos humanos.

Los cuáles son verdaderos desafíos para la nueva dirección, las personas y sus relaciones. Teniendo en cuenta que hay que aprender a trabajar eficazmente en proyectos en equipo, a resolver problemas a través de la mediación y a construir una buena reputación entre los empleados. Los trabajadores, y la forma de gestionar los equipos de trabajo, son los aspectos más importantes que deben afrontar los actuales directivos. (Díez de Castro, Redondo, Barriero, & López, 2002)

Una organización es una entidad social única e irrepetible compuesta por individuos, tiene la intención de alcanzar determinadas metas u objetivos mediante el uso del trabajo humano y los recursos materiales. Se caracteriza por una serie de relaciones entre sus componentes, y es productiva cuando se logra las metas, y a la vez emplea los recursos al menor costo. (Chiavenato , 2009)

Luego de analizar los problemas observados en el campo de investigación, se realizó la formulación de la siguiente pregunta de investigación principal: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo en el año 2021?

La tesis se realizó bajo los lineamientos de la metodología correlacional, cuantitativo, no experimental.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado bajo V capítulos, siendo los siguientes:

- El primer capítulo detalla el planteamiento del estudio, a través de la delimitación de la investigación, planteamiento del problema, formulación del problema general y los específicos, objetivos y la justificación e importancia.
- El segundo capítulo presenta los antecedentes de la investigación, las bases teóricas relacionadas con las variables de investigación y las definiciones de los términos básicos utilizados.
- En el tercer capítulo se presenta la hipótesis general, así como las hipótesis específicas, se muestra también la descripción de las variables y su Operacionalización.
- En el cuarto capítulo se explica el enfoque, tipo, nivel, métodos y diseño de investigación. También se detalla la población y la muestra, las técnicas de investigación y herramienta de recolección de datos utilizados.
- En el quinto capítulo se presentan los resultados de la investigación, la contrastación de hipótesis y su discusión.

Finalmente, las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1 Delimitación de la investigación

1.1.1. Territorial

La presente tesis se ha desarrollado en los trabajadores de la empresa ICONEG EIRL., ubicada en la provincia de Huancayo, departamento Junín del Perú.

1.1.2. Temporal

Respecto al tiempo del estudio se da acorde a los meses de junio – noviembre 2021, y a los trabajadores que laboran durante dicho período en ICONEG EIRL.

1.1.3. Conceptual

La investigación se apoya en la teoría de la Administración, la misma que se analizó principalmente en base a lo brindado por Chiavenato (2019), en su libro “Introducción a la Teoría General de la Administración”, como también de autores como: Louffat (2015) y Taylor (1911). Y la productividad laboral bajo la propuesta de Robbins y Coulter (2014), como los aportes sobre la productividad desde la perspectiva humana.

1.2 Planteamiento del problema

Desde que las organizaciones empresariales empezaron a trabajar en un entorno cambiante e intensa competencia, a causa de la pandemia por Covid-19, estas deben aplicar estrategias que les permita mejorar su gestión y obtener alto desempeño por parte de sus trabajadores.

Las empresas enfrentan más desafíos que nunca, ya sean internos o externos, que afectan las actividades y la productividad laboral de la organización dentro de su entorno operativo. (Gestión, 2020).

1.2.1 A nivel Internacional

Los cierres de construcción debido a COVID-19 se reflejan en un alto desempleo. El sector de la construcción en América Latina y el Caribe es un componente importante del gasto de inversión pública y una importante fuente de empleo.

En promedio, los países de Latinoamérica invierten alrededor del 28% del gasto total en infraestructura de transporte público, incluyendo transporte terrestre, ferroviario, aéreo y otros; en construcción de viviendas y servicios comunes como suministro de agua, electricidad e iluminación un el 19,7%. En América Latina y el Caribe, la industria de la construcción empleaba directamente al 7,5% de las PEA en el período del 2018, según la Organización Internacional del Trabajo. (Richter, 2020)

A lo largo del tiempo, la estructura productiva en sectores y empresas de la región presentan una brechas internas y heterogeneidad entre las empresas latinoamericanas muy altas. En 2016, la productividad laboral en las empresas medianas promedió menos de la mitad en relación con las empresas más grandes. En las pequeñas empresas, la productividad laboral alcanzó el 23% de productividad, mientras que las microempresas presentaron solo el 6% ambas correspondiente a las grandes empresas. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL, 2020)

La estructura productiva en los países de la región de América Latina se ven afectadas principalmente por el escaso incentivo para el desarrollo de servicios de

mayor valor agregado, a la carencia de una adecuada gestión administrativa en la mypes y mipymes, y esto aunado a la alta informalidad que prevalece en el sector con un 54% según la OIT, obstaculizan el desarrollo de las micro y pequeñas empresas. (Dini & Stumpo, 2020)

“En el ámbito internacional las instituciones están constantemente innovando o generando nuevas estrategias con respecto a la gestión administrativa de las contrataciones, en ese sentido se tiene a la empresa ecuatoriana Créditos Educativos, quién desarrollo una propuesta de mejoramiento para los procedimientos internos y su control” (Molina, 2014). Asimismo, un trabajo similar es realizado en Quito, donde se elaboran estrategias procesales internas dirigidas a mejorar la contratación en el sector público. (Flores, 2013). Por lo tanto, se aprecia cómo se aborda los diversos problemas en el tema de la gestión administrativa de la contratación, donde a través de la formulación y estrategias se logra mejorar el proceso de la gestión de contratos.

Veintimilla, (2014) en su trabajo de investigación realizado en la Universidad Técnica de Machala, Ecuador sobre “La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de las secretarias que laboran en la empresa Agrícola Prieto S.A, del Cantón Pasaje”, llegó a la conclusión que, el grupo de secretarias que trabajan en una empresa no pueden administrar adecuadamente su tiempo debido a las funciones que tiene que realizar a lo largo del día. Uno de los recursos ejecutivos que debe tener una secretaria es la agenda, sin embargo, no la utiliza, no trabaja con los compañeros, así mismo, no le da la debida atención al cliente, y los documentos presentados por el cliente no son considerado rápidamente, y finalmente, tanto entre las secretarias como con las áreas de la organización se carece de comunicación.

1.2.2 A nivel Nacional

La pandemia de coronavirus que afectó a todo el mundo generó en el Perú según el último informe brindado por Macroconsult, una reducción del PBI en el 2020, y un crecimiento entre 7% a 11.5% para el 2021 (ver figura 1). Además, las cifras indican que el sector de construcción retrocedió en 36% para el 2020, y las estimaciones para el 2021 son cifras prometedoras mayor al 23% (ver figura 2). (Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO, 2020)

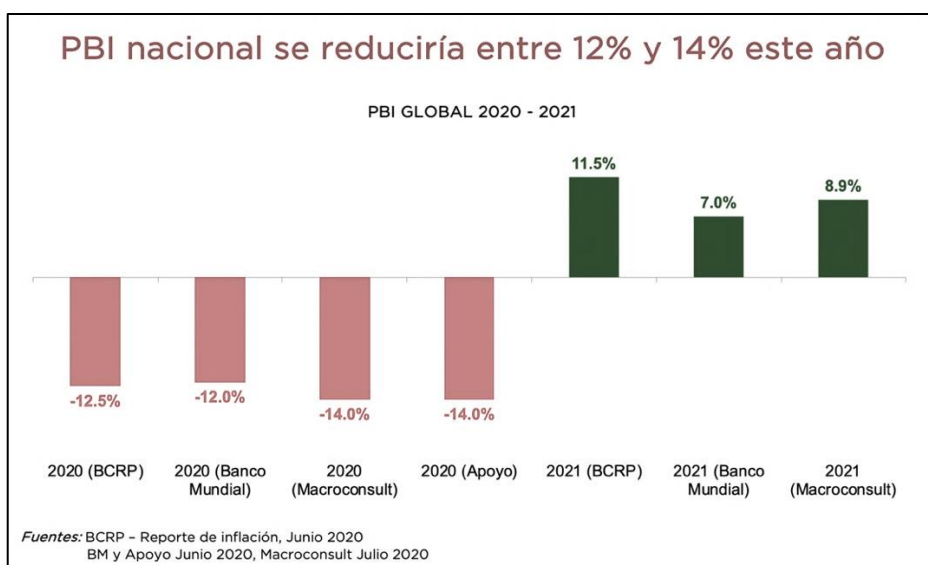


Figura 1. PBI en el Perú 2020-2021

Nota: Tomado de “Situación actual de la construcción y medidas urgente para reactivarla,” por CAPECO. 2020.

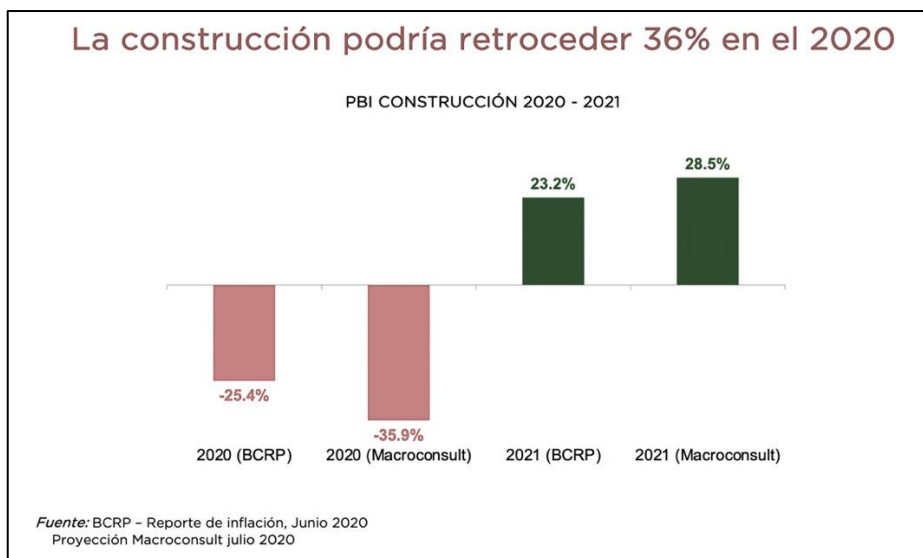


Figura 2. PBI del sector construcción 2020-2021

Nota: Tomado de “Situación actual de la construcción y medidas urgente para reactivarla,” por CAPECO. 2020.

Lo anterior también se sostiene con la información brindada por el Banco Central de Reserva del Perú – BCR (2021), que señala en su informe para el sector de construcción una expansión esperada del 17,4% para el 2022. (ver tabla 1)

Dentro del rango previsto, el crecimiento económico en 2022 alcanzará el 4,5%. Además, se muestra en la tabla1 que la industria de la construcción aumentó en 41,5% en el primer trimestre de 2021, principalmente por la autoconstrucción y la continuación de proyectos públicos y privados. La actividad de toda la industria de la construcción se refleja en el consumo interno de cemento, que aumentó un 42,8% en el primer trimestre de este año.

Impulsada por el aumento de la inversión pública y privada, también se espera que la industria de la construcción continúe su recuperación, con un incremento del 17,4%. Asimismo, se espera que la actividad de la construcción aumente un 3,0% en 2022. (Banco Central de Reserva del Perú - BCR, 2021)

Tabla 1

PBI por sectores económicos

	2020	2021*				2022*	
		I Trim. respecto a:		RI Mar.21	RI Jun.21	RI Mar.21	RI Jun.21
		IT.20	IT.19				
PBI primario	-7,9	2,7	-0,5	7,4	7,4	5,7	5,7
Agropecuario	1,3	0,2	3,9	1,8	2,0	3,0	3,0
Pesca	2,1	38,6	13,6	7,2	7,2	4,7	4,7
Minería metálica	-13,9	3,0	-4,0	11,0	11,4	6,9	6,9
Hidrocarburos	-11,0	-15,8	-15,6	6,5	4,0	9,0	9,0
Manufactura	-2,6	14,7	13,8	6,7	6,7	5,1	5,1
PBI no primario	-12,0	4,1	0,3	11,7	11,7	4,2	4,2
Manufactura	-16,7	15,9	1,9	18,1	18,1	2,0	2,0
Electricidad y agua	-6,1	2,7	0,8	7,5	7,5	2,3	2,3
Construcción	-13,9	41,5	24,5	17,4	17,4	3,8	3,0
Comercio	-16,0	-0,5	-7,6	18,0	18,0	3,3	3,3
Servicios	-10,3	-0,2	-0,9	8,9	8,9	4,8	4,9
Producto Bruto Interno	-11,1	3,8	0,1	10,7	10,7	4,5	4,5

RI: Reporte de Inflación

*Proyección.

Nota. Tomado de “Reporte de Inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2021-2022” por BCR. 2021.

De igual manera, las cifras de la figura 3 brindadas por el Banco Central de Reserva del Perú (2021), muestra que la inversión privada tendría un crecimiento en un porcentaje mayor al 16% a comparación del año anterior.

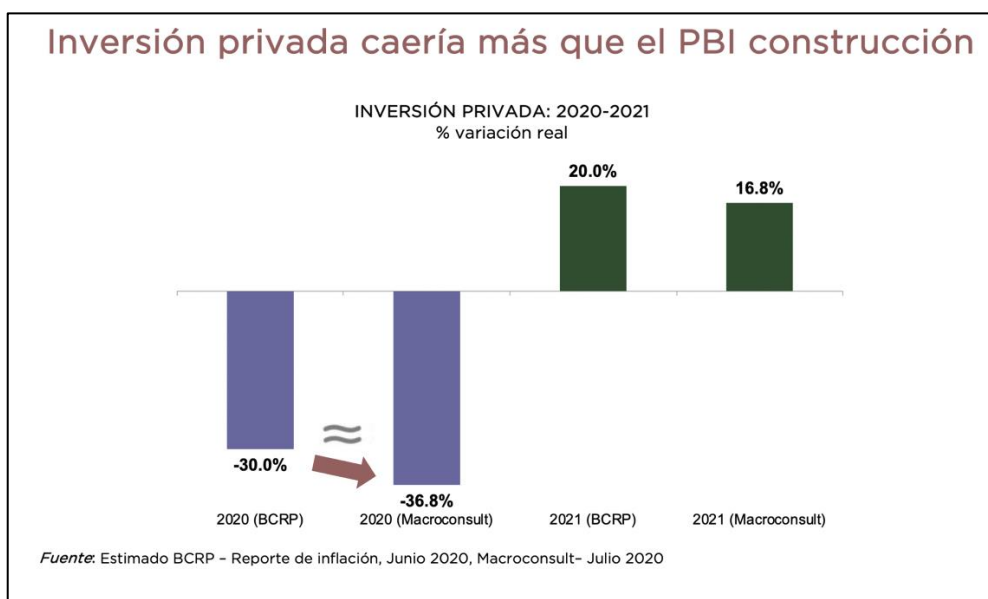


Figura 3. Inversión privada 2020-2021

Nota: Tomado del “Informe económico de la construcción” por CAPECO. 2020.

Los sectores no primarios registran un crecimiento impulsado por una mayor implementación de proyectos de inversión, se ha impulsado la industria de la construcción y proyectos relacionados con la manufactura no primaria, así como la recuperación gradual de las industrias comercial y de servicios. Debido a que estos sectores vienen registrando dinámicas diferenciadas. (Cámara Peruana de la Construcción - Capeco, 2020)

Se tiene las siguientes evidencias a nivel nacional tales como, Lujan (2017), en su trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa Autoridad Autónoma del Tren Eléctrico”, llegó a la conclusión que, hay una perfecta correspondencia entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las funciones del personal administrativo en la organización; basado en un valor de $\rho=0.989$ y con un nivel de significancia $=0.000$.

Además, el personal indicó que la gestión administrativa de la empresa es regular con un 70.6%, de igual forma el cumplimiento de tareas no se logra con un 74.5%, también la empresa no cuenta con un MOF que brinde guía sobre las actividades y funciones del personal, lo que conlleva a que la empresa optimice los procedimientos administrativos con el propósito de establecer tácticas eficaces que aporte hacia una mejora en la gestión para el logro de objetivos.

Fernández (2021), en su artículo científico titulado: “Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19”. El objetivo del principal fue “determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19”. La investigación fue correlacional, indicando que en efecto la gestión administrativa tiene correspondencia con el desempeño laboral con un 0.834 y una significancia 0.000 .

1.2.3 A nivel Local

De acuerdo con Meza (2020), en su artículo científico titulado: “Gestión administrativa y de desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del agua Mantaro-Huancayo 2019”, el propósito de la investigación fue “determinar si hay correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en trabajadores con cargos administrativos del Agua Mantaro-Huancayo 2019”.

La investigación fue cuantitativa-aplicada, mediante una correspondencia positiva de 0.066, donde a conocer que, existe relación estrecha entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Agua Mantaro-Huancayo.

Como se muestra el sector de construcción está mejorando, sin embargo, se han ido encontrando otros factores vitales que aporten a la competitividad empresarial como el de una buena gestión, que permita a la organización lidiar con problemas y molestias en relación de importantes funciones y procesos administrativos, como la planificación, organización, dirección y el control que emplea. Estos factores facilitan a las empresas encaminarse hacia el logro de sus objetivos, aseguran una efectividad y la adopción de una organización competente para enfrentar la competencia. (Bloom, 2013)

La aplicación del proceso administrativo en las empresas del sector tiene que ver con el desempeño de los individuos que se adapten al entorno, políticas, gestión y condiciones laborales imperantes, cualquier organización debe cuidar este desempeño de manera permanente e intentar orientarlo a través de un proceso metodológico donde la organización considere a sus empleados como miembros de un grupo que buscan mejorar su efectividad en el logro de su misión y metas. (Albdareen, 2020)

Este proceso parte del elemento decisivo en la eficiencia y efectividad que se refleja en la productividad de la empresa. La capacidad productiva de las organizaciones se forma mediante la planificación, preparación y trabajo constante de mejora y desarrollo en todas las áreas de actuación. (Arellano, 2015)

A pesar de la importancia del proceso de gestión que desarrolla el gerente y jefaturas, los trabajadores de muchas organizaciones, como señalan Gillespie y Baird (2013) no logran ejecutar este proceso, en la mayoría los gerentes y empleados tienden a evitar realizarlo, hacen referencias a razones representadas en la falta de una comprensión suficiente de los beneficios que resultan el proceso.

La buena administración puede estar relacionada con el concepto de excelencia empresarial como los elementos clave de una buena administración, puede entenderse como un conjunto de enfoques dados para que el gerente, jefes y demás colaboradores de la empresa lo ejecuten siguiendo principios de gestión específicos. (Karyotakis & Moustakis, 2016)

La buena gestión administrativa en las empresas del sector este se ha convertido en el principal problema en la actualidad por la falta de cultura administrativa, principalmente en las pequeñas y medianas empresas constructoras.

Respecto a la empresa ICONEG EIRL como la mayoría de Mypes en el país la visión, misión y valores no se comparten y hay desconocimiento por parte de los colaboradores, es decir, no tienen claro cuál es el propósito que desea alcanzar la empresa.

En los niveles estratégico y táctico está conformado por personal como ingenieros civiles, arquitectos y especialistas del área de construcción, los que deberían conocer sobre la importancia de la gestión administrativa.

Esta se corresponde con los procesos y conocimiento sobre los que desarrolla la empresa tales como: la cantidad de materiales, mano de obra, herramientas, equipos y demandas que se dan en la realización de la obra, controlando el presupuesto establecido y el periodo de tiempo determinado, lo que genera una revisión y seguimiento de lo planteado y ejecutado. (Marco, Loguzzo, & Leonel, 2016)

Esta carencia se ha visto reflejada en la productividad de la empresa en estudio y por ende en su rentabilidad con cifras negativas. Pues, hasta la fecha la gerencia general no ha planteado ni elaborado el plan estratégico, esto no brinda un claro rumbo a seguir para que pueda la organización ser más competitiva en la industria.

Se ha identificado también que el gerente comparte funciones con el área de operaciones lo que no le permite gestionar de forma idónea. Desconoce sobre los procesos de la administración ya que lleva conduciendo a la empresa de forma empírica basado en su experiencia y capacidad técnica en el campo de la construcción.

De igual modo, la estructura organizacional que cuenta la empresa no está plasmada en un documento como el MOF, y varía constantemente acorde a los proyectos que se ejecuten. La delimitación de funciones, responsabilidades y habilidades para cada puesto de trabajo es una debilidad ya que no se encuentra claramente delimitado.

Las áreas no están integradas, al no contar con políticas que indiquen el trabajo en equipo, ni la orientación en conjunto hacia el cumplimiento de los objetivos. De acuerdo con Lencioni (2003), indicó que debido a que las organizaciones caen presas de forma involuntaria a cinco obstáculos naturales pero peligroso no logran trabajar en equipo a las cuales llama “las cinco disfunciones de un equipo (confianza, conflicto, compromiso, responsabilidad, resultados)”.

Las mismas que se puntúan en un nivel bajo para la empresa ICONEG, al carecer de confianza entre los miembros, hay temor y se evidencia conflictos en el lugar de trabajo, no se muestra un compromiso por parte de los trabajadores, evitan asumir la responsabilidad, y se percibe un interés de lograr sus necesidades personales.

La gestión del recurso humano es deficiente, se cuenta con un área, pero no se tiene establecido las políticas de sueldo, asignación de recursos, sanciones o premios. Aun no tienen propuesto planes de capacitaciones y desarrollo de carrera. Afectando a la motivación, cumplimiento de funciones y por ende a que sean productivos.

El gerente de la empresa al ser ingeniero considera que realiza una buena gestión durante el proceso de ejecución de la obra, pero a medida que se va desarrollando se centraba más en está dejando a un lado la gestión, sin considerar que era uno de los principales elementos para juzgar la toma de decisiones de manera integral y completa y utilizar eficazmente los recursos laborales.

Con los problemas antes detallados se demuestra la importancia de la presente investigación al estudiar sobre la relación entre la gestión administrativa con la productividad de la empresa dedicada a la construcción ICONEG.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021?

1.3.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el proceso de planeación y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en – Huancayo, 2021?

- ¿Qué relación existe entre el proceso de organización y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021?
- ¿Qué relación existe entre el proceso de dirección y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021?
- ¿Qué relación existe entre el proceso de control y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el proceso de planeación y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.
- Determinar la relación que existe entre el proceso de organización y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.
- Determinar la relación que existe entre el proceso de dirección y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.

- Determinar la relación que existe entre el proceso de control y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.

1.5 Justificación e importancia

1.5.1 Justificación Teórica

El presente estudio aborda un tema poco estudiado en la región de Junín a nivel del sector de construcción. Por ello, la investigación se centra en brindar ciertas opciones o alternativas de solución a cargos que generan valor en la empresa, en especial a la gerencia de la empresa ICONEG, ya que carece del conocimiento de una adecuada gestión administrativa. Y en un contexto de competitividad en el sector, depende de cómo desarrollen sus procesos, políticas, comunicación, liderazgo y supervisión, que conlleve a un mejor manejo de la empresa, basándose en el direccionamiento de los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos y por ende en una mejor productividad.

Las bases teóricas de este trabajo de investigación buscan contrastar información detallada y documentada en el campo de la administración y básicamente en la gestión de la administración, y la productividad laboral, con la realidad actual de la empresa, en base a la situación actual que vive. Considerando que cada colaborador tiene una propia dinámica y comportamiento distinto.

La variable gestión administrativa tiene relación con teorías como la clásica, de Relaciones Humanas, como también al enfoque brindado por Chiavenato (2019) y los componentes del proceso administrativo (planear (P), organizar (O), dirigir (D) y controlar (C)), llegando a ser clave su aplicación en cualquier tipo de organización pública o privada.

Asimismo, para la variable productividad laboral se basa en algunas teorías de la administración, que lo enfocan adecuadamente autores como García (1997), quien puntualiza a la productividad como “la relación entre lo que produce una organización y los recursos requeridos para tal producción”, para los autores Robbins y Coulter (2014), haciendo énfasis en el comportamiento de la organización la cual se analiza en términos de eficiencia y eficacia. De igual forma da a conocer Chiavenato (2009), que se considera tres aspectos para que una persona se sienta motivado para ser productivo: “los objetivos personales, la relación entre la productividad y sus objetivos y la de la propia capacidad en la productividad” (p. 252)

Además, este estudio también servirá como antecedente a futuras investigaciones que, estén relacionados con el tema.

1.5.2 Justificación Práctica

El valor práctico de esta investigación, es que servirá a que la gerencia pueda conocer la relación que tiene una buena gestión administrativa en la empresa ICONEG, enfocándose en sus cuatro componentes, desde la planeación (plantear objetivos, metas, estrategias adecuadas), organización (delimitar funciones, responsabilidades plasmados en documentos formales), dirección (toma de decisiones, liderazgo), control (indicadores de verificación para sus procesos), con la productividad y con ello, el gerente aplique mejoras sobre el proceso administrativo que aporte a un mayor rendimiento y genere rentabilidad a la empresa.

1.5.3 Justificación Metodológica

Para alcanzar el propósito de la presente investigación, se realizó en base a un proceso metodológico ordenado y sistematizado, las técnicas empleadas fueron en base a la investigación cuantitativa, se realizó un estudio correlacional ya que se busca comprender qué tipo de relaciones tienen entre sí las variables Gestión administrativa y Productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo en el año 2021. Así, los resultados del presente trabajo se apoyan en técnicas de investigación validas en nuestro medio.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Artículos científicos

Ventura (2021) en su artículo sobre “*Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020*”.

Como objetivo general del estudio fue “determinar el impacto de la gestión administrativa y la motivación a la productividad”. El método utilizado se basa en un método cuantitativo - explicativo, desarrollado bajo un diseño transversal-no experimental. Seleccionó para la aplicación de una encuesta con múltiples opciones de respuesta como herramienta de recolección de datos, una muestra compuesta por los colaboradores en total 60 quienes pertenecían a la empresa IPIFA. La conclusión es que en efecto influyen tanto la gestión administrativa en la producción de los colaboradores, como la motivación con un valor Chi-cuadrado de 41.814, por lo que, el modelo seleccionado (Nalgerkerke = 0.570) sí explica la influencia de la variable 1 sobre la variable 2, pues el nivel de significancia fue 0.000 y el nivel de confianza al 95%. Es decir, que tanto la gestión administrativa influye en la efectividad, eficiencia y eficacia de los trabajadores, al igual que la motivación con los coeficientes de Chi-cuadrado de 32.638, 37.106 y 46.116 respectivamente de la empresa IPIFA de productos naturales.

Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) elaboraron el artículo sobre “*Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*”

Plantearon como fin de la investigación “reconocer que factores determinan la productividad laboral en las PYMES del sector confecciones en el territorio de Bucaramanga en Colombia”.

Aplicaron a la muestra de 39 Pymes la encuesta de productividad laboral, mediante el análisis factorial llegaron a la conclusión de que los factores que determinan la Productividad laboral (PL) está asociada con: la motivación, clima organizacional, control, método trabajo, medición.

2.1.2. Tesis internacionales

Guanoluisa (2019), desarrolló su tesis en la universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador sobre *“La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018”*

Planteó como objetivo del estudio “saber el impacto de la gestión administrativa en el desempeño laboral, tomando como caso de estudio un centro comercial llamado Los Laureles en Quito”. El método utilizado en esta investigación fue la deducción hipotética, y también se optó por la investigación exploratoria con alcance descriptivo. El principal hallazgo que obtuvo la autora fue que la inexistencia de una estructura organizacional y el incumplimiento de los procedimientos administrativos tienen un impacto negativo en la administración de empresas; además, considera que para mejorar el desempeño de los empleados se debe promover el entusiasmo en el trabajo, la evaluación continua y la comunicación interna. Por último, es necesario que la empresa formule las estrategias para la una correcta gestión administrativa que sea guía

para la gerencia y jefaturas y así mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.

Haro (2015) presentó su tesis a la Universidad San Francisco de Quito, acerca de *“La gestión administrativa y su incidencia el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador”*.

Propuso como propósito del estudio “saber si entre las variables planteadas existe relación significativa, considerando a la Policía Nacional del Ecuador como caso de estudio.” Este trabajo utilizó métodos cuantitativos descriptivos y analíticos, la herramienta primordial para la obtención de datos fue la encuesta la misma que fue consistente y sirvió para el recojo de información a una muestra de 400 entrevistados, quienes aceptaron dos encuestas, una es una encuesta de diagnóstico y la otra es una encuesta relacionada con la propuesta de la gestión administrativa. El resultado que arribó la autora fue en efecto la gestión administrativa genera gran impacto en los empleados, y también requiere cambios en el nivel de organización y gestión, y estos cambios deben estar dirigidos a los talentos. Al final, se concluye que, si los recursos se utilizan correctamente en una buena gestión, se generará un alto grado de compromiso en el lugar de trabajo.

Correa (2014), realizó su investigación en la Universidad ICESI, Colombia sobre *“La gestión básica administrativa para empresas Contratistas de Construcción”*

Planteó como fin del estudio “analizar las distintas áreas funcionales de las pequeñas empresas constructoras de Colombia para proponer diferentes planes de gestión que ayuden a estas empresas a operar con normalidad y alta competitividad”. Se basó en un estudio descriptivo y como técnica aplicó la fuente

primaria y secundaria como la observación. Arribó a la conclusión que en el sector de construcción en Colombia no existe una adecuada administración, a falta de conocimiento y la inexperiencia en la gestión administrativa. Evidenció la importancia de la ejecución de políticas, procedimientos en las empresas del sector, con el fin de que se puede hacer seguimientos y conlleve a una minimización de riesgos y uso eficiente de los recursos, que reduzcan los costos de la producción.

2.1.3. Tesis nacionales

Cruzado y Tejeda (2019) presentaron la investigación a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas acerca *“Efecto de la motivación en la productividad en el área administrativa del sector Certificaciones de Sistemas de Gestión en Lima Metropolitana, Perú, durante el primer semestre del año 2018.”*

Esta tesis buscó “identificar si la motivación se relaciona con la productividad en el área administrativa del sector de certificaciones de sistemas de gestión en el Perú durante los primeros seis meses de 2018”. Metodológicamente el estudio fue correlacional, cuantitativo, bajo un diseño no-experimental. Los 51 trabajadores (muestra) a los que se les emplearon para el levantamiento de datos cuantitativos dos cuestionarios, el primero sobre los factores motivacionales y el segundo enfocado en la productividad y sus dimensiones eficacia y eficiencia, ambas a 5 escalas de Likert. Después del análisis, arrojaron como resultado que hay un coeficiente de 0.909 entre la motivación y la productividad laboral, lo que indica una correlación muy alta y positiva, demostrando la implicancia de la motivación en la productividad.

Coronel (2019) investigaron sobre los “*Procesos administrativos y los niveles de Productividad en los colaboradores de la Financiera Confianza, agencia El Agustino-2018*”, en la Universidad Autónoma del Perú.

Como propósito el estudio se centró en “determinar que los procesos administrativos se relacionan con los niveles de productividad en los trabajadores de la financiera en el año 2018”. La muestra se seleccionó de forma censal siendo un total de 18 trabajadores, quienes brindaron información mediante la aplicación de una encuesta por cada variable, los que han sido tratados mediante el estadístico alfa de Cronbach obteniendo una alta confiabilidad. La metodología de la investigación se centró en el tipo no-experimental, transversal, de diseño correlacional-descriptivo, mediante la selección censal se obtuvo la muestra de 18 colaboradores, a los que se les aplicó.

Luego del análisis de los datos obtuvo como resultado un coeficiente R de Pearson de 0.740 con un $p=0.01$, por lo que concluyó que entre los procesos administrativos y la productividad de los colaboradores hay una correlación fuerte en la agencia El Agustino de la financiera, 2018, y de igual manera para las cuatro dimensiones (PODC) del proceso administrativo se correlacionan con la productividad laboral.

Tam (2019), abordó el estudio sobre “*La gestión administrativa y productividad, caso: Súper Rey SAC, 2018*”, en la Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.

Propuso como objetivo del estudio “saber acerca de la relación entre las variables gestión administrativa y la productividad en la empresa Súper Rey del

Norte del Perú.” Esta tesis trabajó bajo la metodología correlacional, descriptiva. La selección de la muestra fue censal, con un total de 30 trabajadores contratados bajo planilla, a los que se le aplicó el formulario a escala de Likert de 56 ítems. Como resultado obtuvo que tanto la variable gestión administrativa como sus dimensiones planificación, organización, dirección y control presentaron un valor intermedio en la gestión; por su parte, la variable productividad y sus dimensiones presentaron un valor bajo de gestión. La contrastación de hipótesis se dio mediante el estadístico Chi-cuadrado de Pearson, con lo que concluyó que en efecto hay una relación alta y directa entre las variables principales del estudio, de igual manera, las dimensiones de gestión administrativa (PODC) se relacionan con la productividad.

Chávez y Huamán (2018) en la investigación presentada a la Universidad Privada del Norte sobre *“Relación de la Gestión Administrativa con la Productividad Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2018.”*

Plantearon como fin del estudio “establecer la correspondencia entre la gestión administrativa y la productividad del trabajador de la Municipalidad Distrital Jesús en el año 2018”. Metodológicamente fue cuantitativo, no experimental, correlacional, la recolección de datos fue mediante cuestionarios (uno para cada variable) a escala de Likert, los que fueron validados previamente y contaron con el valor de confiabilidad alta obtenida por el Alpha de Cronbach a una muestra de 40 servidores públicos. Los resultados obtenidos por la investigación mostraron que se presenta correlación positiva entre las variables con un coeficiente de Pearson de 0.585.

Santa María (2017) presentaron su investigación en la Universidad César vallejo acerca de la “*Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016.*”

Propuso como fin principal del estudio “establecer si existe una relación entre la gestión administrativa y la productividad según los trabajadores dedicados al cultivo de camarón en la ciudad de Tumbes año 2016”. El estudio se desarrolló bajo el tipo correlacional-descriptiva, de diseño no experimental-transversal, cuantitativo como método. Se determinó como muestra del estudio a 100 personas, a los que les explicaron sobre el cuestionario para el levantamiento de datos, previa validación por expertos y un grado de confiabilidad elevado para ambos instrumentos. Llegó a la conclusión de la investigación que hay correlación positiva alta entre ambas variables para los cultivos de camarones. De igual manera cada una de las dimensiones del proceso administrativo (P-O-D-C) se relacionan con la productividad del cultivo de camarones en Tumbes en el año 2016.

Espinoza (2018), expuso a la Universidad Autónoma del Perú su investigación titulada “*Clima laboral y la productividad de los trabajadores de la empresa Alto Contacto S.A, Surco, 2018.*”

Planteó como propósito general “determinar entre el clima laboral la relación con la productividad de los colaboradores de la empresa Alto Contacto SA en Surco”. El estudio se enmarcó bajo una metodología descriptiva-correlacional, de enfoque no experimental-transversal. Determinó la cantidad de participantes de la muestra mediante la característica censal, por lo que se consideró al total de los trabajadores de la empresa siendo 55. Como instrumento para recolectar información fue mediante cuestionarios para cada

variable a escala de Likert. La prueba de hipótesis lo realizó mediante el estadístico Rho de Spearman, donde a un nivel de 0.827, con un $p=0.000$, aceptó la H_a , y concluyó que en efecto existe relación entre las variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Evolución de las teorías de la Gestión Administrativa

La administración se ha ido relacionando con las actividades que realiza el ser humano. Con la teoría de la administración científica propuesta por Taylor, se pasó a estudiar a la administración como disciplina.

La teoría de la gestión administrativa se desarrolló debido a la necesidad de centrarse en la organización en general. Era necesario desarrollar técnicas de gestión para abordar las cuestiones y problemas de la eficiencia en las organizaciones. Los iniciadores de esta teoría la desarrollaron para permitir a los gerentes lidiar con el rápido crecimiento y expansión de las organizaciones. Durante el siglo XIX, las organizaciones estaban experimentando cambios rápidos y, por lo tanto, era necesario que los gerentes aprendieran formas efectivas de administración. Los gerentes utilizarían técnicas de gestión que combinarían tecnología, actividades de los trabajadores y materiales de una manera eficaz y eficiente. (Parker & Ritson, 2005)

El entorno altamente competitivo durante ese período llevó al desarrollo de la teoría administrativa. El objetivo de esta teoría fue resolver las dificultades de efectividad organizacional y eficiencia en la producción de bienes y servicios. La teoría consistía en tratar a los gerentes como líderes de la organización. Describir las mejores prácticas para la gestión con el fin de lograr la eficiencia. (Cole, 2004)

La administración científica es una teoría de la gestión que analiza y sintetiza los flujos de trabajo, mejorando la productividad laboral. Las ideas centrales de la teoría

fueron desarrolladas por Frederick Winslow Taylor en las décadas de 1880 y 1890, y se publicaron por primera vez en sus monografías. (Taylor, 1911)

Taylor creía que las decisiones basadas en la tradición y las reglas generales deberían ser reemplazadas por procedimientos precisos desarrollados después de un estudio cuidadoso de un individuo en el trabajo. El autor un ingeniero conocido como "Padre de la gestión científica", se centró en analizar y rediseñar trabajos de manera más eficiente. Creía que muchos trabajadores de su tiempo se desempeñaban por debajo de sus verdaderas capacidades. (Taylor, 1911)

Los principios de gestión científica pueden mejorar la productividad y han tenido un impacto sustancial en la industria. También aumentó la monotonía del trabajo. Por lo tanto, la administración científica es un enfoque dual, organizado y reflexivo hacia el trabajo de la administración contra el acierto o el error o la regla de oro. Taylor creía que, si realmente dependían el uno del otro, la cooperación seguiría naturalmente. (Barba, 2010)

Tabla 2

Contribuciones relevantes a la administración científica

Año	Autor	Concepto	Obras
1832	Charles Babbage (matemático y escritor)	Inicio y desarrollo del enfoque científico de la administración. Estudio de operaciones repetitivas y de tiempos. División del trabajo.	<i>On the Economy of Machinery and Manufactures</i> (1832).
1854	Daniel C. McCallum (superintendente de ferrocarril)	Control del trabajo. Enfoque administrativo basado en sistemas, informes, sentido común y control. Descripción de puestos. Uso de organigrama para mostrar la estructura.	
1870	Henry Towne (presidente de la compañía Yale y Towne)	Métodos administrativos.	Ensayos: <i>El ingeniero como economista; Reparto de ganancias; La evolución de la administración industrial.</i>
1885	Henry Metcalfe (capitán y administrador de arsenales)	Unidad de mando.	<i>The Cost of Manufactures and the Administration of Workshops Public and Private</i> (1885).
1901	Henry L. Gantt	Gráfica de Gantt, plan de remuneración, capacitación de obreros y responsabilidad industrial.	<i>Work, Wages and Profits</i> (1910); <i>Industrial Leadership</i> (1916).
1904	Frank y Lillian Gilbreth (ingeniero y psicóloga)	Estudio de movimientos, simplificación de trabajo, estándares de trabajo, planes de salarios e incentivos. Buscaba la “mejor forma” para realizar un trabajo. Inventaron el micrómetro, película ciclográfica y los <i>therbligs</i> (refinamiento de los 17 movimientos de manos).	Frank: <i>Motion Study</i> (1911); <i>Primer of Scientific Management</i> (1912). Lillian: <i>The Psychology of Management</i> (1914). Frank y Lillian: <i>Scientific Management in Other Countries than the United States</i> (1924); <i>The Quest of the One Best Way</i> (1924).
1915	Robert F. Hoxie (profesor universitario)	Primer cuestionamiento al movimiento de la administración científica. Resolución Hoxie.	<i>Scientific Management and Labor</i> (1915); <i>Unionism in the United States</i> (1917).
1920	Lindall F. Urwick (militar y consultor)	Diez principios de organización: finalidad, especialización, coordinación, autoridad, responsabilidad, definición, correspondencia, supervisión, equilibrio y continuidad.	<i>The Meaning of Rationalization</i> (1929), <i>The Elements of Administration</i> (1944), <i>The Making of Scientific Management</i> (1957).
1925	Luther H. Gulick (profesor y consultor)	Principios fundamentales de administración: planificar, organizar, definir política de personal, dirigir, coordinar, informar y presupuestar. (P.O.S.D.C.O.R.B.: planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, budgeting).	<i>Administrative Reflections from World War 2</i> (1948); con Urwick: <i>Papers on the Science of Administration</i> (1937).

Nota. Tomado de “Frederick Winslow Taylor y la Administración Científica: Contexto, realidad y mitos” por Barba. 2010.

En resumen, Taylor y otros pioneros de la administración científica creían que los empleados podían estar motivados por recompensas económicas, siempre que esas recompensas estuvieran relacionadas con el desempeño individual.

El primer experto en teoría de la gestión administrativa fue Henry Fayol, conocido como el "Padre de la gestión moderna". Henri Fayol era un industrial francés y consultor de gestión. En 1916, comenzó a adoptar el método de gestión funcional y escribió un libro titulado "Administration Industrielle et Generale". (Torres, 2014)

Se puede ver a la gestión administrativa como un método del manejo de información mediante las personas. Como parte de la organización están las funciones administrativas, responsables de recolectar, transformar, almacenar y distribuir de forma ordenada la información hacia quienes son los encargados de tomar decisiones y gerentes en la organización para que puedan realizar tareas internas como externas de la organización.

Para el autor Ramírez (2002), los padres de la teoría científica o clásica son Taylor y Fayol, desarrollaron las teorías a raíz de sus investigaciones en la fábrica. Al indicar y explicar que el término ha evolucionado para ser igual a gestión, dirección y gerencia, el concepto de administración se ha combinado hasta ahora con el de gestión administrativa.

Tabla 3

Evolución de Teorías de la Administración

ÉNFASIS	TEORÍAS ADMINISTRATIVAS	PRINCIPALES ENFOQUES
En la estructura	Teoría Clásica	<ul style="list-style-type: none"> • Organización formal. Principios generales de la Administración. • Funciones del Administrador. Organización formal burocrática. • Racionalidad laboral Organización formal e informal. • Análisis intra-laboral e inter laboral.
	Teoría Neoclásica	
	Teoría de la Burocracia	
	Teoría Estructuralista	
En las personas	Teoría de las Relaciones Humanas.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización informal. Motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo. Estilos de administración. Teoría de las decisiones. • Integración de los objetivos laborales e individuales. Cambio laboral planteado.
	Teoría del Comportamiento.	
	Teoría del desarrollo Laboral.	
En el ambiente	Teoría estructuralista	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis intra-laboral y análisis ambiental. • Enfoque de sistema abierto.
	Teoría no estructuralista	
En la Tecnología	Teoría de la contingencia	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de la tecnología (imperativo tecnológico).

Nota. Tomado de “Introducción a la teoría general de la administración” por Chiavenato. 2006.

2.2.2. Gestión Administrativa

De acuerdo con Arnoletto (2014), la gestión administrativa se considera como una serie de pasos definidos en los que el gerente aplica en base a la disposición de recursos (humanos, materiales, entre otros) que cuenta a disposición.

Según Junshan (2017), la gestión administración debe ser entendida como una serie de operaciones que deben realizarse para movilizar una serie de recursos disponibles con el fin de lograr los fines de la organización, razón por la cual tal proceso se ajusta a un conjunto de requisitos tales como: planificación, distribución de procesos, división de funciones, toma de decisiones, entre otros que se pueden dar en la organización.

De igual manera, al hablar sobre una gestión basada desde la óptica de los gerentes y ejecutivos responsable de coordinar las diversas actividades de las unidades de negocio en la organización se considera como la gestión administrativa. Centrándose primordialmente en el rol, responsabilidades y funciones que tienen los gerentes, buscando que la empresa se conduzca hacia asimismo la eficiencia y la eficacia. (Louffat, 2015)

El siguiente objetivo es gestionar las necesidades de información de la organización con el fin de proporcionar información precisa, oportuna y relevante a todos los gerentes de los distintos niveles jerárquicos para que puedan tomar decisiones adecuadas. Sin esta información, es imposible gestionar cualquier organización, función o proceso. (Drucker, 1999).

Se centra en obtener ciertos resultados y ejecutar acciones de la manera más efectiva y económica. Siempre se trata de elegir acciones en función de los resultados esperados y los medios disponibles, es decir, asegurar el mejor uso de los recursos. (Chiavenato, 2006)

Definen la gestión administrativa Robbins y Coulter (2005) como: “el proceso de coordinar las actividades laborales de las personas con y a través de estas de manera efectiva y eficiente”. (p.7)

Para los autores Koontz, Weihrich y Cannice (2012), demuestran que los gerentes para desempeñar con éxito las funciones administrativas deben tener ciertas habilidades y destrezas de acuerdo con la jerarquía interna de la organización, por lo que es fundamental que el personal de primera línea cuente con habilidades técnicas para el desarrollo de las tareas de manera eficiente y efectiva.

En consecuencia, para los jefes de áreas que se encuentran en el mando medio, y la alta dirección las habilidades mencionadas no son necesarias; por el contrario, las habilidades conceptuales y de diseño son esenciales para los gerentes generales, pero a los supervisores operativos, casi no hay necesidad; tal como se aprecia las habilidades que se requieren por cada nivel jerárquico de la organización en las figuras 4 y 5.

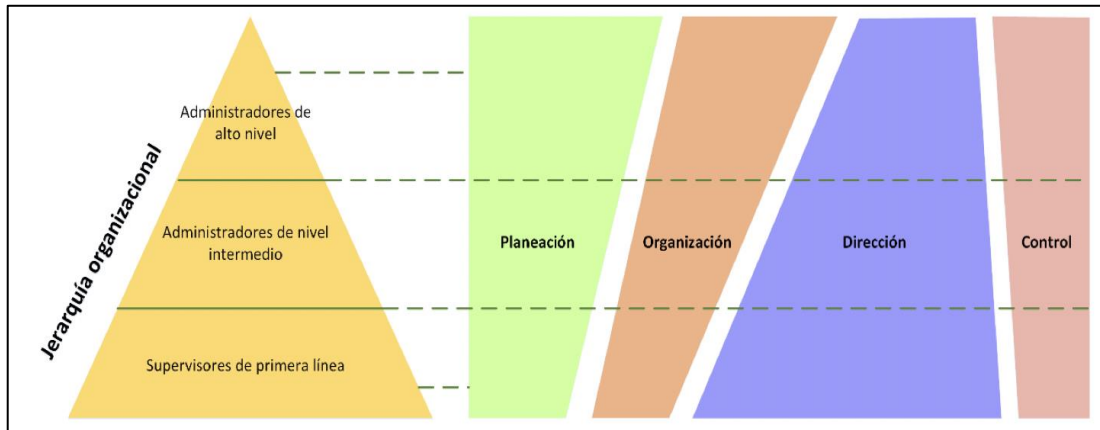


Figura 4. Funciones administrativas según el nivel jerárquico

Nota: Tomado de “Administración: una perspectiva global y empresarial” por Koontz, Weihrich y Cannice. 2012.

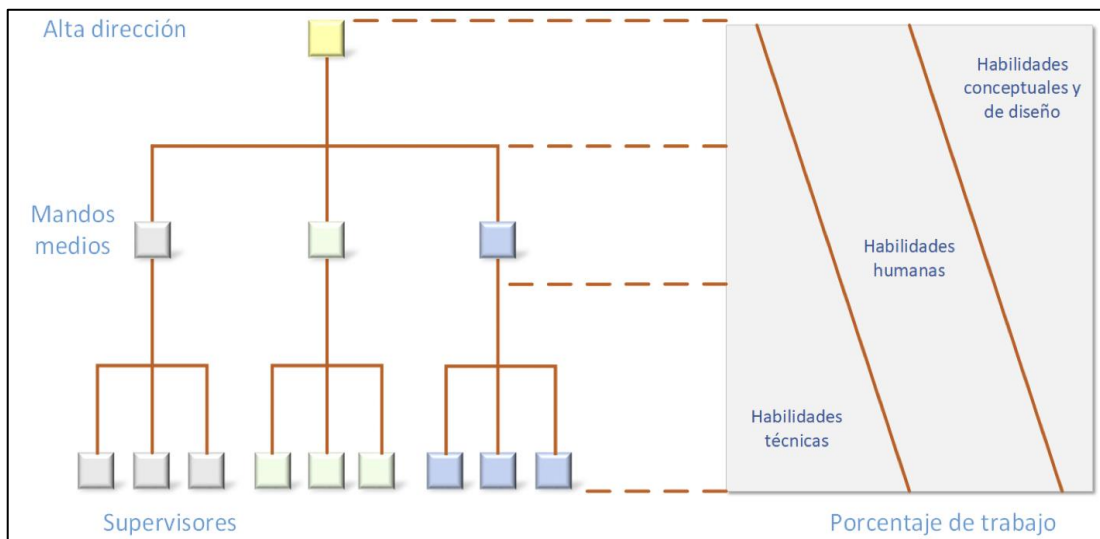


Figura 5. Habilidades según los niveles administrativos

Nota: Tomado de “Administración: una perspectiva global y empresarial” por Koontz, Weihrich y Cannice. 2012.

El proceso de gestión es un conjunto de acciones determinadas que realiza el administrador para lograr la productividad de la organización. En cuanto a la división de funciones o elementos administrativos, existen múltiples criterios como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla 4

Clasificación según diversos autores

Autores	Elementos del proceso administrativo
George Terry	Planeación, Organización, Dirección y control
Henry Fayol	Prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar
Koontz y O'donel	Planificación, integración (organización) de los recursos humanos, dirección, liderazgo y control
Lindall Urwick	Prevención, planeación, organización, integración, dirección y control

Nota. Tomado de "Principios de Administración" por Vargas. 2010.

2.2.2.1. Dimensiones de la gestión administrativa

El principal desafío de un gerente es resolver problemas de manera creativa. Si bien se basa en una variedad de disciplinas académicas y como un apoyo hacia los gerentes para enfrentar los desafíos de la resolución creativa de problemas, se da mediante los principios de la administración basado en los cuatro pilares principales de planificación, organización, dirección y control (P-O-D-C).

De igual manera, Cárdenas, Farías y Méndez (2017), indican que el proceso de gestión consta de una serie de componentes que actúan como un sistema organizativo estructurado para guiar los esfuerzos de todos los componentes en colaboración en lugar de individualmente para consolidar objetivos de la organización.

- ***Proceso Administrativo de Planeación***

La primera función de la administración es la planificación, que implica determinar objetivos y metas, como también proponer el curso de acción para alcanzarlos. La planificación demanda que en principio se comprenda las condiciones del entorno que enfrenta la organización y que los gerentes predigan los sucesos futuros. Esto implica que sean personas que conozcan sobre toma de decisiones. (Chiavenato, 2006)

Un proceso de planificación consiste en una serie de pasos. El proceso comienza con la indagación del entorno, lo que se entiende que la persona encargada de la planificación debe comprender las emergencias clave que enfrenta su organización en base a temas como: clientes, competidores, factores económicos. Por lo mismo, la función primordial de los planificadores se centra en predecir el futuro de la empresa. (Robbins & Coulter, 2005)

Asimismo, la persona que se encarga de la planificación en la empresa debe establecer en este proceso los objetivos, que es la guía en que se enmarcará la empresa. Como siguiente paso, deben identificar la mejor acción a seguir para conseguirlos, luego de desarrollar el proceso de elección de diversas alternativas, para continuar en el desarrollo de los movimientos necesarios, para la implementación segura y efectiva del plan. Por último, los encargados de la planificación tienen que realizar una evaluación constante de lo que se desea alcanzar y de precisarse tomar medidas correctivas. (Dávila, 2001)

Hay muchos tipos diferentes de planes y planificación.

- **La planificación estratégica:** implica el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, amenazas y debilidades) de la organización para enfrentar exitosamente el entorno. El marco de tiempo que dura la planificación estratégica es de tres años o más a menudo. La planificación estratégica considera a la organización en su totalidad. Parte en determinar la misión, es decir porque existe la empresa. La alta dirección de una organización suele realizar la planificación estratégica. (Chiavenato, 2006)
- **La planificación táctica:** se plantea en el nivel medio, tiene un tiempo de duración de uno a tres años. Se enmarca en el desarrollo de medios específicos que aporten a alcanzar el plan estratégico. Los jefes que pertenecen al nivel jerárquico medio son los encargados de la planificación táctica. (Díez de Castro, Redondo, Barriero, & López, 2002)
- **La planificación operativa:** se basa en los objetivos y metas de los niveles operativos de la organización, el tiempo de esta planificación es de corto plazo. Son acciones que se desarrollan para que aporten a la consecución de los planes estratégicos y tácticos. (Egg, 2001)

- ***Proceso administrativo de Organización***

Una función de la dirección es “Organizar” que implica el desarrollo de la estructura organizativa y la asignación de recursos humanos para asegurar que se logren los objetivos. La estructura organizativa es el marco para el trabajo coordinado. Esta estructura se representa por un organigrama,

que brinda la cadena de mando de forma gráfica. Las decisiones sobre la estructura organizacional a menudo se denominan decisiones de diseño organizacional. (Chiavenato, 2019)

También este proceso se relaciona con el diseño de las labores individuales que realiza cada trabajador en la organización. Para proponer las funciones y responsabilidades del personal se debe tomar decisiones, así como la forma en que deben llevarse a cabo. La denominación “diseño de trabajo” refiere al conjunto de decisiones sobre la naturaleza de los trabajos en la empresa. (Ramírez, 2002)

Para una empresa el organizar implica tomar decisiones sobre la mejor forma para agrupar los trabajos en departamentos y así se pueda coordinar la fuerza laboral de manera eficaz. Las formas para departamentalizar una empresa, va acorde al producto, funciones, geografía, en el caso de las grandes empresas aplican más de un método de departamentalización. (Correa, 2014)

Organizarse en un nivel de trabajo específico implica diseñar de la mejor manera para que el trabajo individual haga el uso más efectivo de los recursos humanos. Tradicionalmente, el diseño del trabajo consistía en la división del trabajo y especialización, y se asume que cuanto más limitado son las labores por realizar, más competente es la persona que lo realiza.

Para Díez de Castro, et al. (2002), indican que la experiencia ha demostrado que es posible que los trabajos se vuelvan demasiado limitados y especializados. Cuando esto sucede, se obtienen resultados negativos, que incluyen una disminución de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, un aumento del ausentismo y la rotación.

- ***Proceso Administrativo de Dirección***

Esta parte del proceso es vital para que todo se desarrolle, por ende, los otros elementos deben acatar, porque una buena gestión no existe sino no se encuentra un adecuado liderazgo. Son los líderes encargados de fijar los objetivos claramente, como también deben transmitirlos a las personas que forman parte de la organización para que puedan aportar en el logro de los objetivos propuestos.

El liderazgo involucra las fuentes de influencia sociales e informales que utiliza para motivar a otros en su actuar. Al contar con trabajadores involucrados en el logro de las metas de la empresa, es a raíz de que los gerentes son líderes efectivos. (Yukl, 2008)

Para comprender este proceso de la administración han realizado contribuciones a la ciencia del comportamiento. Diversos estudios proporcionan información importante para los gerentes sobre cómo liderar a los subordinados de manera más efectiva. A modo de ejemplo, el autor indica que los gerentes para que ejerzan eficazmente el liderazgo, deben conocer y comprender a sus trabajadores en base a sus actitudes, emociones, personalidades y valores. (Vargas J. , 2008)

Tanto la teoría de la motivación como diversos estudios brindan importante información sobre la forma como la empresa puede hacer que sea más productivo un trabajador en base a los impulsos externos que recibe. De igual manera, definiciones y estudios acerca de la comunicación orientan a los gerentes a realizar una comunicación con el personal de forma efectiva y como líderes ser persuasivos.

Respecto a los estilos de liderazgo brindan información acerca de lo que debe hacer un buen líder, como que estilo es más apropiado de acuerdo con una situación determinada. (Vroom & Deci, 1992)

- ***Proceso Administrativo de Control***

Este proceso de control busca que se siga la línea de desempeño en base al estándar planteado. El control consta de tres pasos, que incluyen: (Ventura, 2021)

- a. Establecimiento de estándares de desempeño
- b. Comparación entre el desempeño real con los estándares
- c. Tomar medidas correctivas cuando se necesite.

Las empresas al contar con altos estándares de desempeño se verán reflejados en sus ventas, ganancias y minimización de costos y gastos y en el proceso de producción se muestra en la cantidad y calidad de los productos finales o al ser un servicio en el nivel ofertado al cliente. (Louffat, 2015)

Para medir el desempeño de una organización según los estándares propuestos hay diversas formas financieramente (los estados financieros, ventas), producción (indicadores de calidad), satisfacción del cliente, como también la evaluación del desempeño al personal. El control en una organización busca minimizar el impacto negativo, ya que los gerentes no pueden ejercer un control al cien por ciento. (Taylor, 1911)

Un punto importante es que no se debe confundir esta función con el control de las conductas, valores, personalidades, actitudes o

manipulación de los trabajadores en la empresa. Por el contrario, la función de gestión se refiere al papel del gerente al tomar las acciones necesarias para asegurar que los subordinados sean consistentes con las actividades relacionadas con el trabajo y contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y departamentales. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1996)

Para que el proceso de control sea efectivo requiere que previamente se plasme la planificación donde estipule los estándares u objetivos de desempeño necesarios. También en este proceso, se puede identificar las responsabilidades en caso suscite desviaciones de lo que se desea obtener. (Santa María, 2017)

El proceso administrativo (P-O-D-C) describen claramente el trabajo de los gerentes, de igual forma clasifica el conocimiento acumulado sobre la gestión administrativa y a pesar de que en el mercado se han dado cambios aun estas funciones son herramientas vitales para la labor que estos ejercen. (Robbins, 2004)

2.2.3. Productividad

Para los autores Hong y Kirk (1995), “la productividad se refiere a la utilización eficiente de los recursos, incluidas las personas, las máquinas y el dinero” (p. 54). Además, la productividad se define como una medida de la producción, en base a la relación entre las entrada y salidas de forma numérica. (Bonilla, 2007)

Para los autores Nasirzadeh y Nojedehi (2013) indicaron que, según el tipo de empresa, tendrá una definición sobre la productividad. Por ejemplo, en el sector de construcción a la productividad de la mano de obra se medirá en base a la división del trabajo completado y el tiempo de trabajo dedicado a realizar las tareas.

Robbins y Coulter (2014), lo definieron como la división entre cantidad total de bienes producidos con la cantidad de recursos utilizados para su producción.

Por su parte Díaz (2012) indica que “la productividad personal es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo”. (p.34)

La eficiencia laboral se da con un conjunto de acciones que sean entendidas en su totalidad por todo el equipo de trabajo. De hecho, la empresa no sería productiva en sí misma si los trabajadores no tendrían claros los objetivos y no se sintieran cómodos con el clima laboral. (García, 1997)

2.2.3.1.La Productividad y el recurso Humano

A mediados de la década de 1990 se produjo una rápida mejora de la productividad y el desempeño laboral. El capital humano juega un papel importante en las decisiones de los gerentes. (Ceccobelli, Gitto, & Mancuso, 2012)

Como conclusión los estudios confirmaron que los recursos humanos influyen en el desempeño organizacional. Por ejemplo, se demostró que los empleados talentosos son el factor importante para el desempeño de la empresa. (Eisfeldt & Papanikolaou, 2013)

Además, los empleados capacitados o los recursos humanos son valiosos, al ser los únicos recursos que aportan ventajas competitivas a la empresa, la productividad de estas depende de su personal. (Dunford, Snell, & Wright, 2001)

La importancia del factor Capital humano es más que otros capitales para las empresas. La presencia de mano de obra de alta productividad juega un papel importante y significativo en el éxito de la empresa. (Iwamoto & Takahashi, 2015)

Para Nasirzadeh y Nojedehi (2013), indican que hay muchos factores que afectan y contribuyen a la productividad laboral. Una mejor comprensión de estos

factores que intervienen en el desempeño laboral permitirá a los equipos directivos asignar sus recursos limitados de manera efectiva.

La investigación de las habilidades y conocimientos de las personas en el campo de las organizaciones es un tema que se originó en la teoría del capital humano. Esta teoría introduce el valor de la base de recursos humanos de la empresa en el concepto de desempeño. (Chiavenato, 2009)

El capital humano se centra en el valor que se agrega a las actividades comerciales de una organización, en última instancia en términos de productividad y rentabilidad, únicamente por su stock de recursos humanos (Chiavenato , 2009)

El capital humano influirá en el desempeño de las empresas. Existe un impacto positivo entre un mayor nivel de recurso humano y las ventajas competitivas de las empresas. (Perez & De la Garza, 2007)

De igual forma, se reconoce cada vez más la importancia estratégica del capital humano en el contexto del logro de objetivos, metas y un mejor desempeño de la empresa. A pesar de esto, una comprensión detallada de la forma en que el capital humano juega un papel importante en el desempeño de la empresa todavía es incierta y se ha modificado a medida que aumenta la cantidad de temas de investigación en varios países e industrias. (Robbins & Judge, 2009)

Por su parte Prokopenko (1999) resalta que el aumento de la productividad mejora directamente la calidad de vida de las personas, lo que también demuestra que la gestión de la productividad es el motor del desarrollo en una organización o estado, lo cual es bien conocido.

Debido a la productividad de un individuo en capital humano, para maximizar las ganancias organizacionales, todos los empleadores prefieren atraer a personas

altamente productivas para sus empresas. Sin embargo, es aceptable que aumente el individuo debido al desarrollo de la productividad en el mercado laboral interno. Los trabajadores altamente productivos, posiblemente pasen a niveles más altos de organización en el lugar de trabajo, debido al aumento de la productividad. (Robbins & Judge, 2009)

Probablemente, las tasas salariales afectarán la productividad, lo que significa que una fuerza laboral mejor remunerada puede ser más feliz que el otro empleado y trabajará de manera eficaz. (Alles, 2009)

2.2.4. Productividad Laboral

Si bien se han utilizado una serie de medidas de resultado (por ejemplo, rotación, ausentismo, ganancias) para determinar la efectividad de los sistemas de recursos humanos, es enfocarse en la productividad laboral por diversas razones. Primero, la productividad laboral es un resultado organizacional crucial. A nivel general, la productividad laboral, definida como la producción total dividida por los insumos laborales. (Datta & Guthrie, 2005)

También indica hasta qué punto la fuerza laboral de una empresa está creando producción de manera eficiente. En segundo lugar, debido a que hay estrecha conexión entre los trabajadores y la productividad, en especial la relación directa que tiene la productividad del trabajo con el éxito empresarial alto. (Datta & Guthrie, 2005)

La productividad laboral tiene que ver con el período de tiempo de los bienes y servicios producidos, dividido por la cantidad de horas empleadas para su producción. También es la encargada de medir la producción por unidad de trabajo, se conoce como la producción por persona empleada. (Samuelson & Nordhaus, 1999)

Los aumentos en la productividad laboral son impulsados por el cambio tecnológico, las mejoras en la eficiencia, las mejoras en la calidad del trabajo y la profundización del capital (cuando se agrega más capital a una cantidad determinada de trabajo). Cuando se usa la palabra productividad, generalmente significa productividad laboral a menos que se indique explícitamente lo contrario. (Robbins & Coulter, 2005)

Un aumento de la productividad laboral afecta fundamentalmente la tasa de crecimiento económico. Específicamente, aumentar la productividad laboral es esencial para expandir la escala de una economía sin depender de un aumento en el número de trabajadores. También existe una relación entre salarios y productividad. Cuando la tasa de distribución del trabajo es constante (Alles, 2009): Tasa de crecimiento de la productividad laboral = Tasa de aumento de los salarios.

2.2.4.1. Dimensiones de la productividad laboral

La productividad tiene estrecha relación con los resultados obtenidos durante el proceso de trabajo, por ende, aumentar la productividad significa lograr mejores resultados y considerar los recursos utilizados para producir esos resultados. (Gutierrez, 2014)

La medición de la productividad es el resultado de una evaluación completa de los recursos utilizados para producir determinados resultados, lo que también puede medirse por dos factores de intervención, a saber, la eficiencia y la eficacia. (Chiavenato, 2009)

Para evaluar la gestión administrativa en las organizaciones es necesario contar con la información del comportamiento de los procesos para que se pueda tomar decisiones acertadas, por tanto, en el proceso de planeamiento estratégico se debe

considerar el trabajo de cada colaborador y de los responsables, mediante el proceso de gestión de eficiencia y eficacia que aportan a la optimización con recursos para evaluar con mayor precisión su éxito. (Robbins & Coulter, 2014)

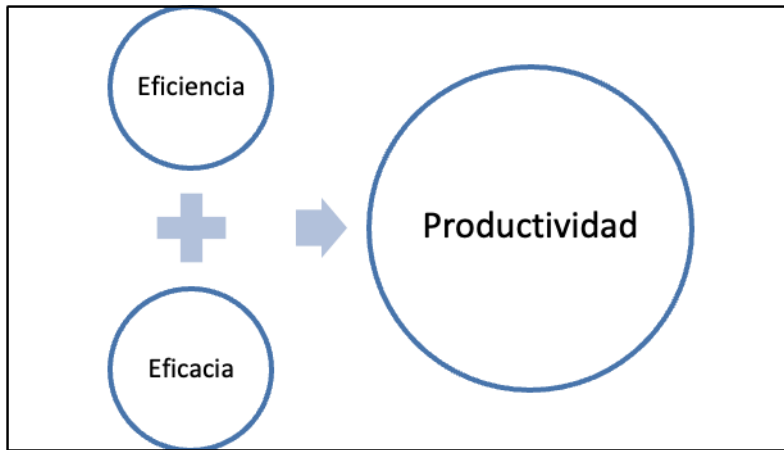


Figura 6. Dimensiones de la Productividad

- ***Eficiencia***

Se utiliza para describir el uso de recursos o la realización de actividades. Mediante la relación el resultado logrado y la cantidad de recursos empleados, por lo que, se optimizan los recursos para evitar desperdicios a la organización. (Díaz, 2012)

El índice de eficiencia establece la relación entre la meta alcanzada y la meta planificada, teniendo en cuenta la ejecución en tiempo real de la actividad o proyecto.

- ***Eficacia***

Es la capacidad que tiene la empresa u organización en el cumplimiento de sus objetivos previamente establecidos, es decir, la eficacia es el nivel o ratio que mide el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización. (Díaz, 2012)

Según Andrade (2002) define la eficacia de la siguiente manera:

"Acciones que se realizan para alcanzar las metas del plan. Es el desempeño administrativo de la eficiencia, por eso también se le llama eficiencia de gestión"(p.54).

2.3. Definición de términos básicos

Calidad: la determina el cliente; es decir, solo el cliente puede decir si el producto o servicio satisface sus necesidades, requisitos y expectativas (y qué tan bien se desempeña) (Robbins, 2004).

Capacitaciones: son cursos mediante los cuales se brinda a los trabajadores conocimientos, instrucción e información sobre diversos temas en relación con la empresa. (Alles, 2009)

Clima laboral: es la forma de percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente de su lugar de trabajo, es muy importante que se cuente con un buen clima laboral de esta manera las organizaciones tendrán mejoras en su productividad laboral. (Chiavenato, 2009)

Compromiso: la capacidad de una persona para darse cuenta de la importancia de cumplir con los asuntos previamente acordados. Cuando alguien se promete, significa que asume un cierto grado de responsabilidad por algo en particular. (Alles, 2009)

Comunicación: es un proceso de transmisión de información que se da entre dos o más personas. En las organizaciones puede ser de forma horizontal o vertical. (Arnoletto, 2014)

Desempeño: Es la realización efectiva de las actividades y funciones inherentes al puesto y al trabajo. El desempeño de los empleados está íntimamente relacionado con el éxito de la empresa. (Chiavenato, 2009)

Rendimiento: cuando se trata de tal o cual desempeño, se referirá al cansancio, falta de fuerza o falla, es decir, el estado sobresaliente del individuo en cuestión luego de realizar una determinada tarea. (Gutierrez, 2014)

Rentabilidad: son todos los beneficios conseguidos o esfuerzos realizados por parte de la empresa en un tiempo determinado. (Robbins & Coulter, 2005)

Toma de decisiones: es el proceso de selección de la mejor opción entre varias alternativas para la resolución de un problema que puede ser personal o laboral. (Chiavenato , 2009)

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

- El proceso de planeación se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.
- El proceso de organización se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.
- El proceso de dirección se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.
- El proceso de control se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.

3.2 Identificación de las variables

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Productividad laboral

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 5

Descripción de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	INSTRUMENTO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	“La gestión administrativa considera la interacción de los diferentes procesos que tienen lugar en una organización, para lograr objetivos, cumpliendo las funciones clásicas de los procesos administrativos: planificar, organizar, dirigir y controlar” (Álvarez, 2008, p.34)	PROCESO DE PLANEACIÓN	Planificación estratégica Diseño y elaboración Presupuesto	Likert: (5) Totalmente de acuerdo - (1) En total desacuerdo	Cuestionario P. Planeación (1 – 6) P. Organización (7 – 10) P. Dirección (11 – 15) P. Control (16 – 20)
		PROCESO DE ORGANIZACIÓN	Asignación de Funciones Estructura organizacional		
		PROCESO DE DIRECCIÓN	Liderazgo Motivación organizacional Comunicación		
		PROCESO DE CONTROL	Evaluación de resultados Seguimiento por indicadores medición Retroalimentación		
		EFICIENCIA	Optimización recursos		
PRODUCTIVIDAD LABORAL	“Refiere a la relación entre la producción (bien o servicio final) que se obtiene del desempeño realizado por una persona en un determinado periodo” (Carro y González, 2012, p.3)	EFICACIA	Nivel de capacidad Cumplimiento de actividades	Likert: (5) Totalmente de acuerdo - (1) En total desacuerdo	Cuestionario Eficiencia (1 – 5) Eficacia (6 – 10)

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de la investigación

Se define al enfoque cuantitativo como “un conjunto de esquemas de deducción lógica, diseñados para formular preguntas e hipótesis de investigación para que puedan ser probadas con instrumentos en el futuro” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p.46).

El presente estudio se enfocó en el método cuantitativo, y se empleó cuestionarios para explicar las preguntas en detalle y para probar las hipótesis propuestas de esta manera.

4.2 Tipo de investigación

La investigación básica es un tipo de investigación que tiene como objetivo comprender mejor los temas, los fenómenos o las leyes básicas de la naturaleza. Este tipo de investigación se centra en el incremento del conocimiento. (Bernal, 2006)

El fin primordial en este tipo de investigación es compilar información para una correcta y mejor comprensión, y esta información puede ser útil para ofrecer soluciones a un problema.

4.3 Nivel de investigación

El estudio es correlacional ya que se busca comprender qué tipo de relaciones tienen entre sí las variables Gestión administrativa y Productividad laboral que ocurren naturalmente. En términos simples, la investigación correlacional busca averiguar si dos o más variables están relacionadas y, de ser así, de qué manera.

Debido a la naturaleza de los estudios correlacionales para Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que “estos buscan pasivamente las relaciones entre las variables, no se puede determinar con precisión una relación de causa y efecto utilizando un estudio correlacional” (p.98)

4.4 Métodos de investigación

4.4.1 Método General

El método científico se refiere a un conjunto de tácticas empleadas para constituir el conocimiento, y que eventualmente podrían ser otras en el futuro. Los métodos son los medios para lograr estos objetivos.

El método científico es un proceso de comprobación utilizado para la exploración por observaciones y responder interrogaciones. Los investigadores científicos siguen una serie de pasos para responder puntos específicos sobre el mundo natural, las que implican la formulación de una hipótesis o realizar observaciones. La investigación científica comienza con una observación seguida de la formulación de una pregunta sobre lo observado. (Carrasco, 2005)

Se entiende al método científico como “un conjunto de normas y reglamentos para investigar y resolver problemas de investigación, institucionalizados por la llamada comunidad científica reconocido”. (Bonilla & Rodríguez, 2005, p. 79).

4.4.2 Método Específico

La investigación se basa en el método hipotético- deductivo como método específico. Consiste en un proceso que parte de algunas afirmaciones como hipótesis, y trata de objetar o falsear estas hipótesis, de lo que se deduce que los hechos deben ser enfrentados. (Bernal, 2010, p.71).

4.5 Diseño de investigación

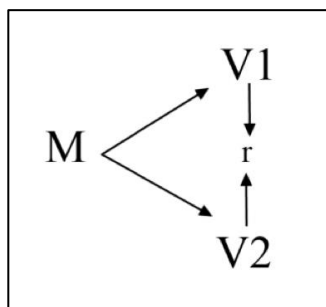
La investigación no experimental es un tipo de investigación que no implica control manipulado o variables independientes. En estudios no experimentales, los investigadores miden variables que ocurren naturalmente sin operaciones adicionales. (Bernal, 2006)

La investigación es transaccional-correlacional ya que describe las vinculaciones y asociaciones estadísticas entre las dos variables, pero no incluye la manipulación de alguna variable. (Carrasco, 2005)

Además, es transversal porque la herramienta de recolección de información de muestras establecidas solo se ha utilizado una vez, por lo que la investigación correlacional descriptiva tiene como objetivo medir la relación entre dos variables de investigación y describir los resultados de la investigación.

El estudio fue identificado como un estudio transaccional o transversal porque su propósito era detallar variables y examinar su incidencia en un período de tiempo determinado en un único momento. (Hernández et al., 2014, p.149).

Por lo tanto, el diseño propuesto por la investigación es no experimental, transversal y correlacional, y se determinarse de la siguiente manera:



Donde:

- M : muestra
- V1 : variable gestión administrativa
- V2 : variable productividad laboral
- r : posible relación de las variables

4.6 Población y muestra

4.6.1 Población

Para Bernal (2010) define: “La recopilación de todos los elementos involucrados en la investigación. También se puede definir como una colección de todas las unidades de muestreo” (p. 160).

Acorde a la definición detallada líneas arriba se considera como población de esta investigación a los 20 trabajadores de la empresa, quiénes son el personal administrativo de la empresa y trabajan de forma estable, pues la empresa de acuerdo con los proyectos hace contrata de personal, y éstos sólo trabajan por el tiempo que dure el proyecto.

4.6.2 Muestra

a. Unidad de Análisis

Está conformada por los trabajadores que son parte de los siguientes puestos en la empresa:

- Gerencia general
 - Asistente de Gerencia
 - Coordinador SIG
- Jefe de Logística

- Asistente de logística
- Jefe de Contabilidad
 - Asistente de Contabilidad
- Jefe de Recursos Humanos
 - Asistente de Planillas
 - Asistente de Capacitaciones
- Jefe de operaciones
 - Coordinador
 - Asistente de operaciones (2)
- Jefe de finanzas
 - Asistente de finanzas
- Jefe comercial y licitaciones
 - Coordinador de licitaciones (2)
 - Asistente comercial

b. Tamaño de la muestra

La investigación es finita y comprende una población pequeña, por lo que es un total de 20 trabajadores de la empresa contratista ICONEG.

c. Selección de la muestra

Tal como señalan sobre la investigación censal los autores Hernández et al. (2014), que “no siempre se tiene muestra en una

investigación, si se quiere efectuar un censo se tiene que considerar a todos los elementos de la población” (p. 172).

Por lo mencionado, la muestra del presente estudio fue de tipo censal, considerando al total de trabajadores, es decir los 20 trabajadores.

4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.7.1 Técnicas

Como elemento para recolectar información de la presente investigación fue la encuesta, siendo la más idónea para el objetivo que se busca alcanzar.

Egg (2001), “se trata de una técnica basada en preguntas, para un número considerable de participantes, el cuestionario se utiliza de forma presencial o por correo electrónico” (p. 34)

4.7.2 Instrumentos

Para la comprobación del planteamiento se empleó como instrumento el cuestionario, para así poder conocer la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral, bajo interrogantes cerradas a escala de Likert.

De acuerdo con Hernández et al. (2014) el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 310). El cuestionario utiliza una escala tipo Likert, que es “un conjunto de ítems mostrados en forma de enunciados, y aporta para preguntar en base a estos a los sujetos sobre sus respuestas y se les solicita que expresaran su apreciación eligiendo uno de ellos” (Hernández et al, 2010, p. 313).

a. Diseño

El primer cuestionario se centró en la variable: Gestión Administrativa, se aplicó un instrumento de 20 reactivos en total para las 4 dimensiones (planeación, organización, dirección y control), el mismo que se adaptó de Luis (2020) y en base a la revisión bibliográfica citada anteriormente. (ver Apéndice B) El instrumento está a escala de Likert considerando lo siguiente:

Tabla 6

Escala de medición para los instrumentos

En Total desacuerdo (ETD)	En desacuerdo (ED)	Lo desconozco (LD)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TDA)
1	2	3	4	5

Para el tratamiento de los datos se construyó rangos de valor por cada dimensión acorde al puntaje final obtenido como se presenta la interpretación de las categorías establecidas en la tabla siguiente:

Tabla 7

Rango de evaluación para la variable 1

	Bajo	Medio	Alto
Planificación	De 6 a 13	De 14 a 23	De 24 a 30
Organización	De 4 a 8	De 9 a 14	De 15 a 20
Dirección	De 4 a 8	De 9 a 14	De 15 a 20
Control	De 5 a 12	De 13 a 19	De 20 a 25

Nota: Autoría Personal

En el caso de la variable Productividad laboral el cuestionario es una adaptación del instrumento propuesto por Deza (2017), está compuesto de 10

reactivos en total a escala de Likert que va de (1) en total desacuerdo a (5) totalmente de acuerdo (ver Apéndice B).

De igual forma, se evaluó los resultados en base a los rangos Bajo, Medio y Alto, como se aprecia en la tabla siguiente:

Tabla 8

Rango de evaluación para la variable 2

	Bajo	Medio	Alto
Eficiencia	De 5 a 11	De 12 a 18	De 19 a 25
Eficacia	De 5 a 12	De 13 a 19	De 20 a 25

Nota: Autoría Personal

a. Confiabilidad

La confiabilidad de cada uno de los instrumentos de la investigación se determinó mediante el indicador Alfa de Cronbach, para Namakforoosh (2010):

“es una medición es confiable de acuerdo con el grado que puede ofrecer resultados consistentes, es decir la confiabilidad mide el grado en que puede una variable tener errores. Estas son diferencias entre observaciones durante cualquier momento de la medición, estas pueden variar al ser medidas más de una vez por el mismo instrumento la unidad de análisis” (p. 470).

Los valores que se obtienen determinan el grado de consistencia y precisión, estos valores oscilan de cero a uno, tal como se muestra en la siguiente tabla la escala propuesta por Hernández, et al (2010).

Tabla 9

Escala de valores de confiabilidad

Valor	Escala
Baja confiabilidad	Menos de 0.25
Media o regular confiabilidad	0.50
Aceptable confiabilidad	Mayor de 0.75
Elevada confiabilidad	Mayor de 0.90

Nota. Tomado de “Metodología de la Investigación” por Hernández et al., 2010.

Tabla 10

Prueba de Alpha-Cronbach para el cuestionario de la variable 1

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.922	20

Nota: Autoría Personal

Tabla 11

Prueba de Alpha-Cronbach para el cuestionario de la variable 2

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.936	10

Nota: Autoría Personal

Luego de aplicar la fórmula para mediar el grado de confiabilidad como se muestra en la tabla 9, se obtiene que para el primer instrumento sobre la variable Gestión administrativa compuesto de 20 ítems, arrojó un valor de 0.922 (tabla 10), y para el instrumento referente a la variable productividad laboral conformado por 10 ítems, la confiabilidad obtenida fue de 0.936 (tabla 11). Los resultados se pueden interpretar acorde a lo expuesto por Celina y Campo (2005), “un resultado de 0.7 en el coeficiente alfa de Cronbach es el mínimo

aceptable; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja” (p.567).

Para ambos cuestionarios se presenta una elevada confiabilidad, con lo que se puede afirmar que se pueden aplicar en la presente investigación.

b. Validez

La determinación de la validez de los instrumentos fue mediante el método de validez de contenido, debido a que las preguntas del cuestionario han sido adaptadas considerando las variables y sus dimensiones. Por ello, se sometieron a los instrumentos a la validez mediante juicio de expertos (ver tabla 12), como mencionan Hernández et al. (2014) “La validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (p. 201).

Tabla 12

Validación de los instrumentos

Validador	Resultado de validez
Mg. Cristina Ñaña	Aplicable
Mg. Marco Cajas	Aplicable
Mg. Mauro Camacho	Aplicable

Nota: Autoría Personal

Como resultado de la evaluación mediante una ficha que contiene diez criterios que aporta a evaluar la validez de los instrumentos (ver Anexo C), los tres expertos dieron a conocer que existe una “Validez fuerte”, por lo que son “Aplicables”.

4.7.3 Técnica de procesamientos de análisis de datos

Las técnicas que permitirán el procesamiento y análisis de datos se basarán en las de conteo y tabulación de las muestras seleccionadas, empleando la estadística descriptiva, para obtener la correlación entre la variable 1 y la variable 2.

Respecto a la parte estadística se utilizó el programa SPSS vs.22, y para la contratación de la hipótesis se empleará el estadístico Rho Spearman por no seguir una distribución gaussiana, a un 95% de significación y con un 0.05 de error. El análisis de las conclusiones será en base al rango de correlación planteado por los autores Boroujeni y Hematian, (2014).

Capítulo V

Resultados

5.1 Descripción del trabajo de campo

Luego de contar con los instrumentos validados y confiables, se recabó la información durante los meses de setiembre y octubre 2021. Se facilitó la encuesta al gerente de la empresa, quién envió a los correos de cada colaborador a través de Microsoft Forms, método que facilitó la recolección rápida de información. Todos los colaboradores al llenar la información de forma virtual manifestaron aceptar el tratamiento de dichos datos para el fin del estudio.

5.2 Presentación de resultados

Tabla 13

Análisis de frecuencia del género de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Mujer	5	25,0
	Varón	15	75,0
	Total	20	100,0

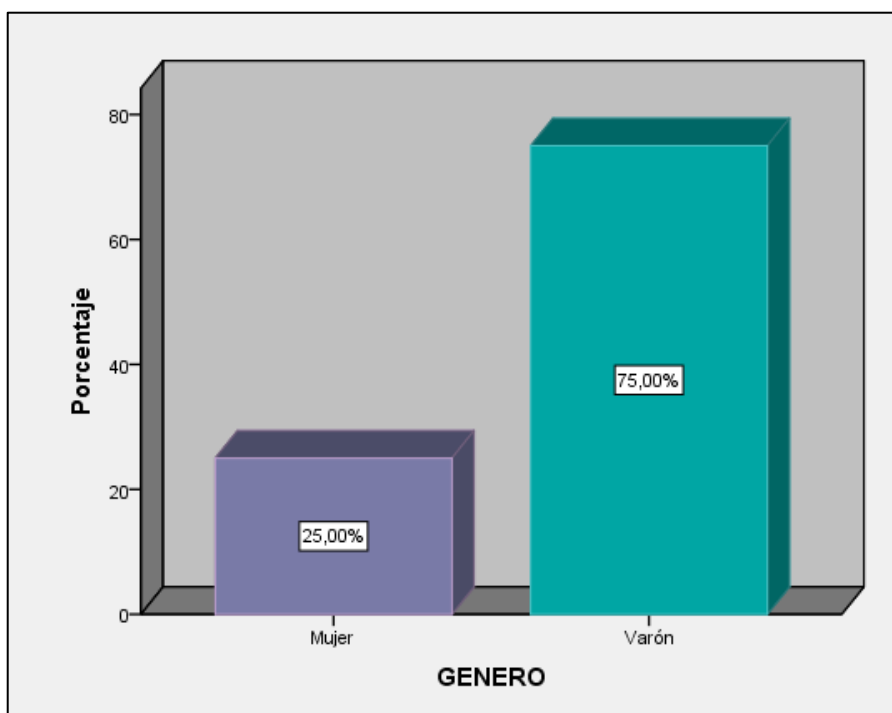


Figura 7. Porcentaje del género de los participantes

Se observa en la Figura 7 que la mayor parte de los trabajadores del área administrativa de la empresa ICONEG son varones con un 75% y mujeres un 25%, indicando que el sexo masculino es el que predomina más.

Tabla 14

Análisis de frecuencia de la edad de los participantes

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	De 26 a 35 años	6	30,0
	De 36 a 45 años	9	45,0
	De 46 a 55 años	5	25,0
	Total	20	100,0

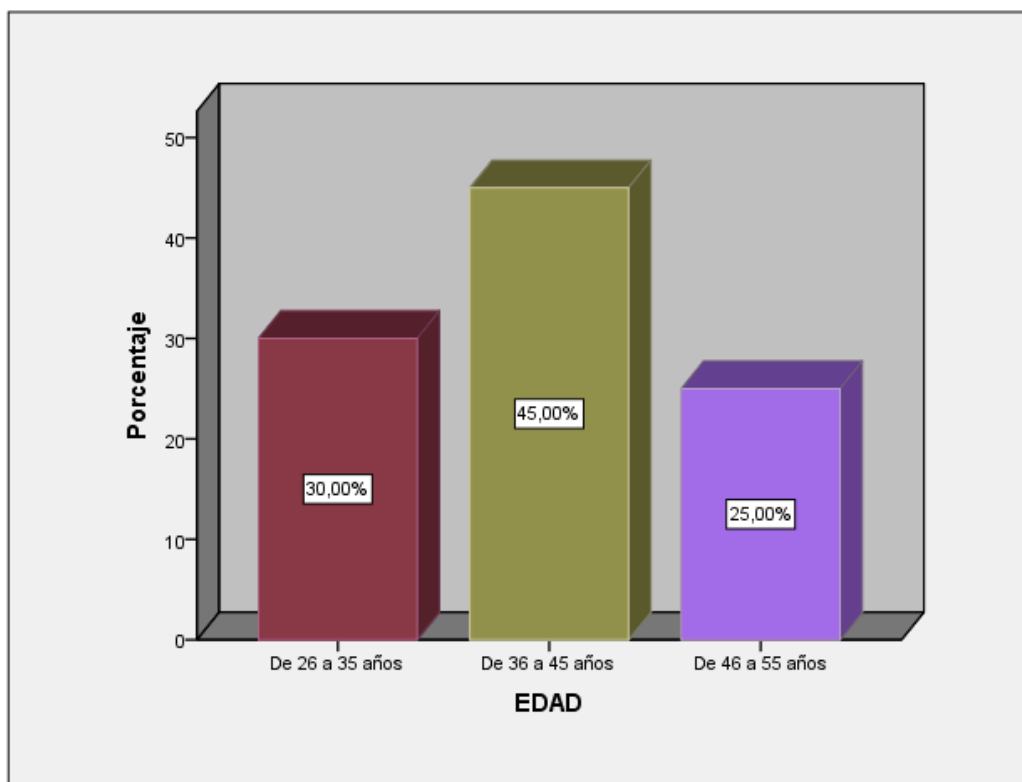


Figura 8. Porcentaje del rango de edad

En relación con el rango de edad, la Figura 8 refleja que de los trabajadores encuestados el 30% pertenece al rango de edad de 26 a 35 años, el 45 % de 36 a 45 años y un 25 % se encuentran las personas de 46 a 55 años.

Tabla 15

Análisis de frecuencia de la cantidad de trabajadores según áreas laborales

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Gerencia	3	15,0
	Logística	2	10,0
	Contabilidad	2	10,0
	Recursos Humanos	3	15,0
	Operaciones	4	20,0
	Finanzas	2	10,0
	Comercial y Licitaciones	4	20,0
	Total	20	100,0

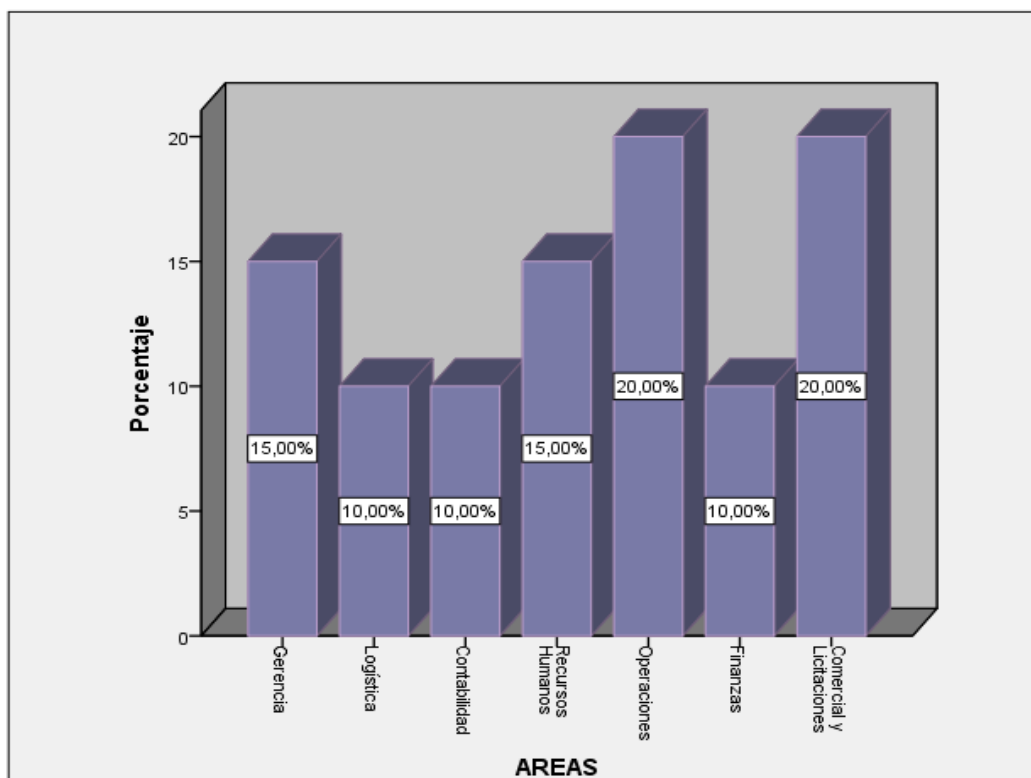


Figura 9. Porcentaje de la cantidad de trabajadores en las áreas de la empresa

Se aprecia en la figura 9 que las áreas que cuentan con más cantidad de trabajadores son las de operaciones con un 20% al igual que el departamento comercial y licitaciones, seguido de las áreas de gerencia y recursos humanos ambas con un 15% y las áreas de logística, contabilidad y finanzas con un 10% cada una.

Tabla 16

Análisis de frecuencia del proceso de planeación

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	16	80,0
	Alto	1	5,0
	Total	20	100,0

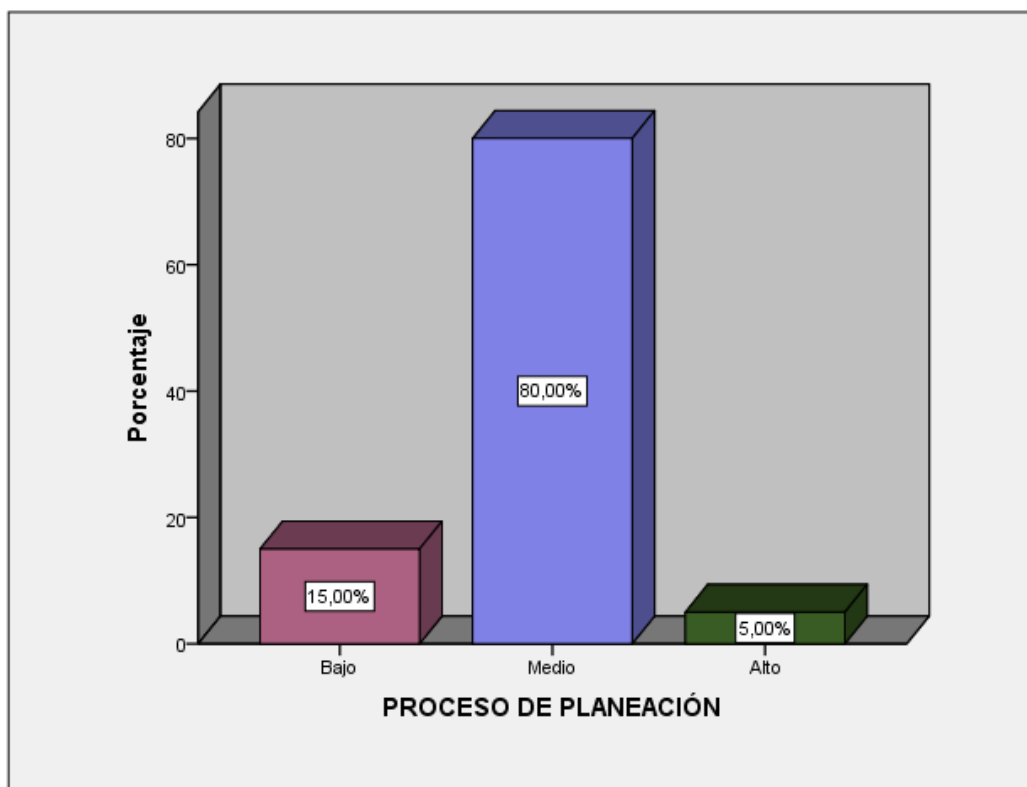


Figura 10. Porcentaje del proceso de planeación

Se puede apreciar en la tabla y figura anterior que acorde al puntaje final obtenido por las respuestas de los trabajadores, con un mayor porcentaje del 80% se clasifica para el proceso de planeación en el rango de medio, se ubica en el rango bajo con un 15% y con un 5% en el rango de alto. Lo que da a conocer que hay falencias respecto a los objetivos, estrategias, planes de acción, presupuestos en la empresa.

Tabla 17

Análisis de frecuencia del proceso de organización

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	4	20,0
	Medio	13	65,0
	Alto	3	15,0
	Total	20	100,0

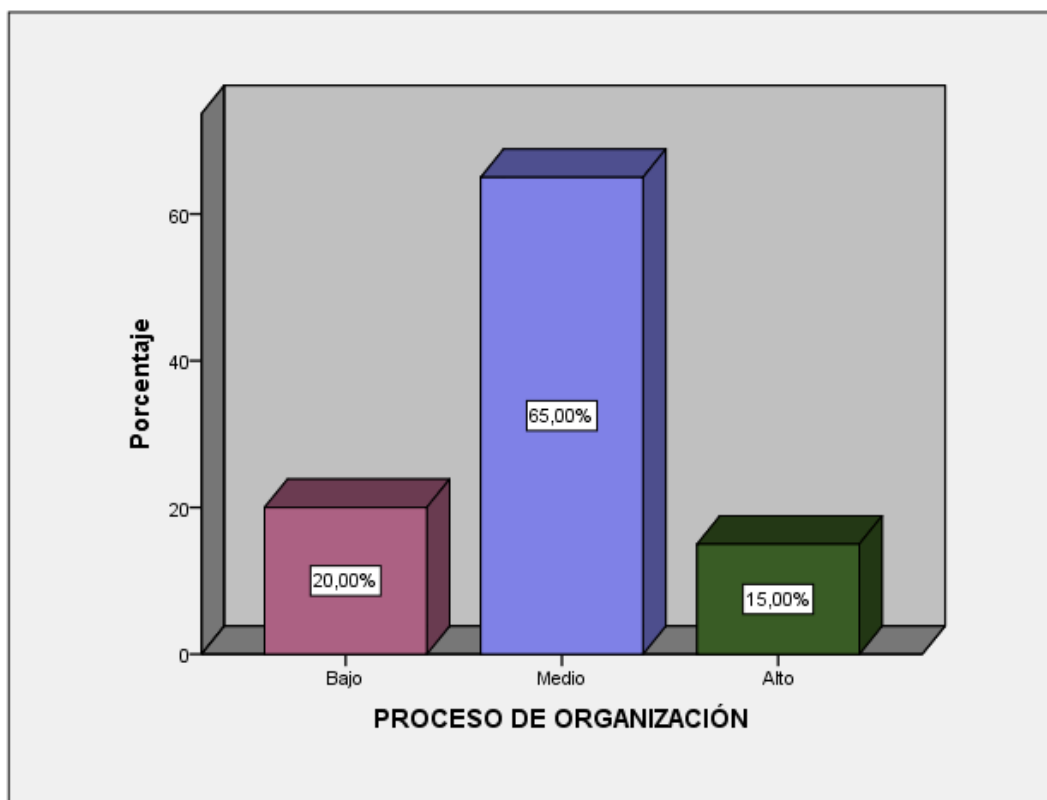


Figura 11. Porcentaje del proceso de organización

En la tabla 17 y figura 11 dan a conocer que, respecto al puntaje final obtenido por las respuestas de los trabajadores, la dimensión proceso de organización con un mayor porcentaje del 65% se encuentra en el nivel medio, seguido con un 20% se clasifica en el nivel bajo y con un 15% está en el nivel alto. Lo que da a conocer que la estructura que cuenta actualmente la empresa, como la asignación de funciones, la comunicación entre áreas no está clara para los trabajadores.

Tabla 18

Análisis de frecuencia del proceso de dirección

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	15	75,0
	Alto	2	10,0
	Total	20	100,0

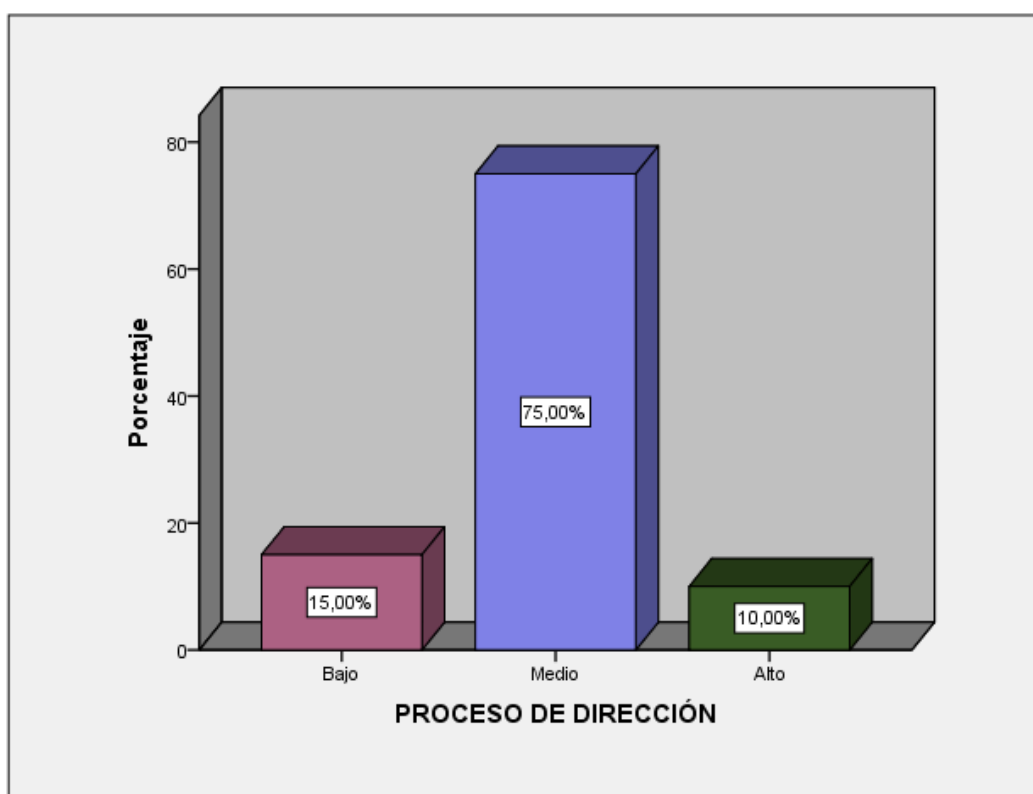


Figura 12. Porcentaje del proceso de dirección

En la figura 12 se aprecia que, en relación con el puntaje final obtenido por las respuestas de los trabajadores, la dimensión proceso de dirección con un mayor porcentaje del 75% se encuentra en el nivel medio, seguido con un 15% se clasifica en el nivel bajo y en el nivel alto con un 10%. Indicando que, en dicho proceso relacionado al liderazgo, a la forma como los trabajadores son tratados por parte de su jefe, no es adecuado y por la opinión de los colaboradores lo ubican como medio.

Tabla 19

Análisis de frecuencia del proceso de control

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	6	30,0
	Medio	12	60,0
	Alto	2	10,0
	Total	20	100,0

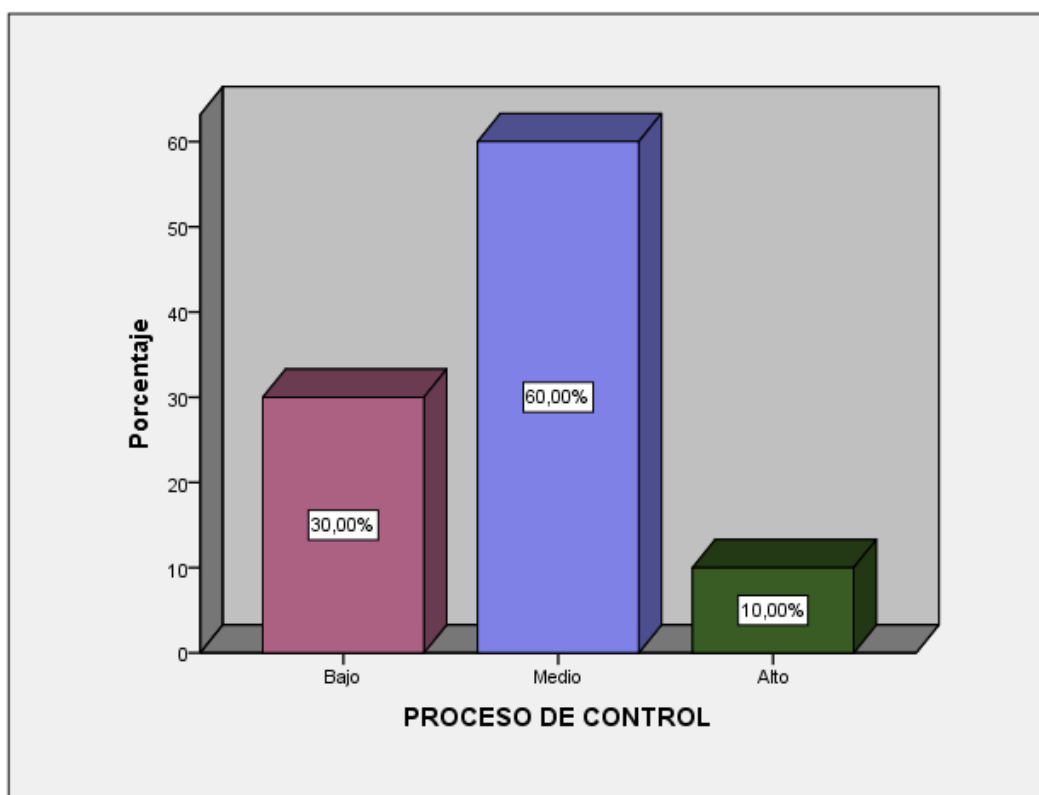


Figura 13. Porcentaje del proceso de control

La tabla 19 y figura 13 muestran que, en base al puntaje final obtenido por las respuestas de los encuestados, la dimensión proceso de control se encuentra en el rango medio con un mayor porcentaje del 60%, se clasifica en el rango bajo con un 30% y con un 10% está en el rango alto. Esta dimensión es la que tiene mayor porcentaje en la categoría bajo, con lo que da a conocer que la empresa tiene distintas carencias y falencias respecto al seguimiento de los proyectos, procesos de evaluación, evaluación del rendimiento en base a indicadores entre otros.

Tabla 20

Análisis de la frecuencia de la variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	8	40,0
	Medio	10	50,0
	Alto	2	10,0
	Total	20	100,0

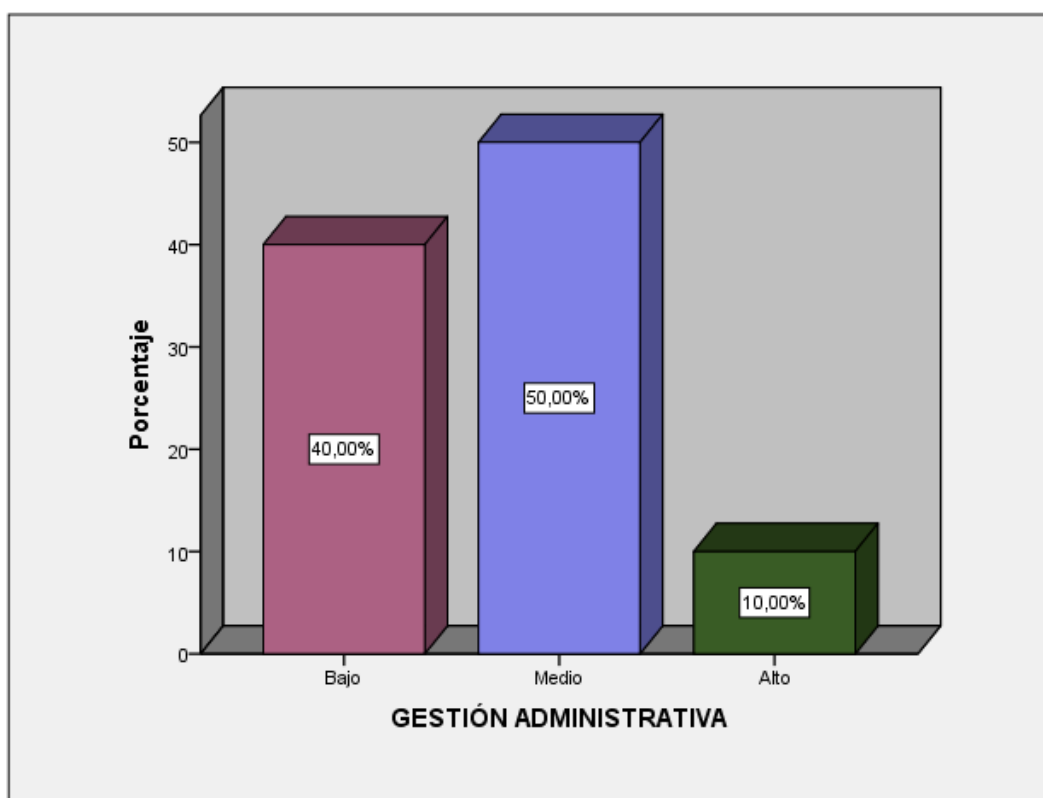


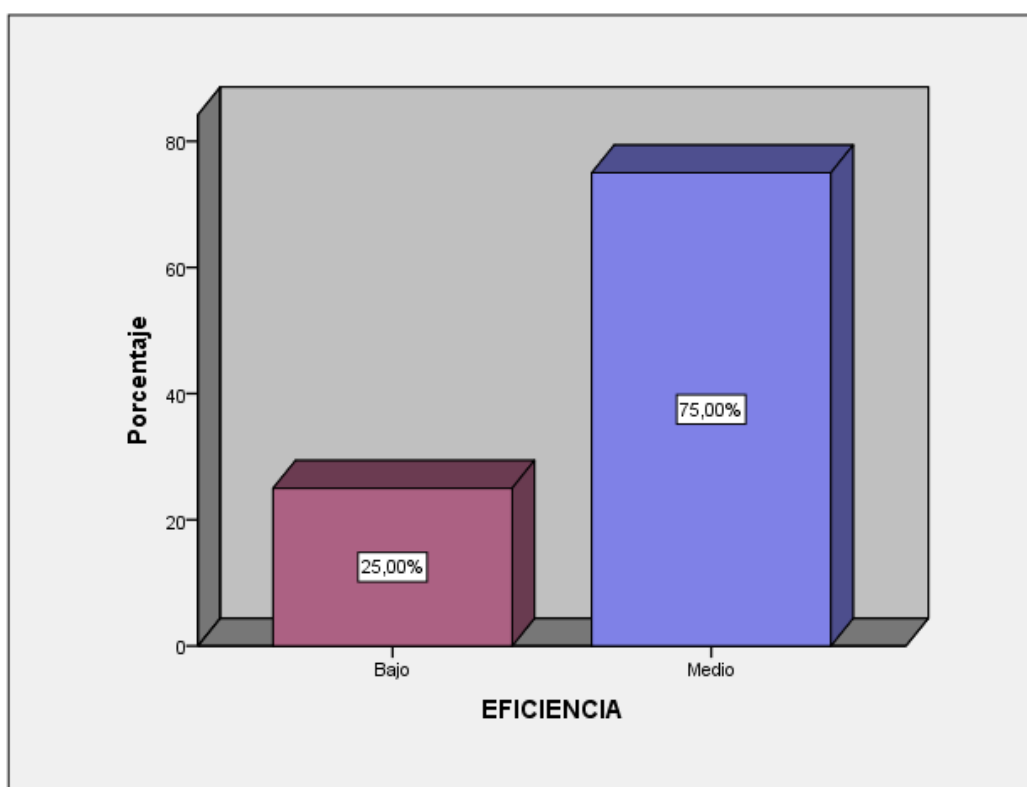
Figura 14. Porcentaje de la variable gestión administrativa

Se puede apreciar en la figura 14 y tabla 20 que acorde al puntaje final obtenido por las respuestas de los colaboradores, la gestión administrativa se ubica con un mayor porcentaje de 50% en el nivel medio, en el nivel bajo con un 40% y con un 10% se sitúa en el nivel alto. De estos resultados se puede concluir que la gestión actual de la empresa no es percibida de forma adecuada y tiene una tendencia hacia un nivel bajo.

Tabla 21

Análisis de frecuencia de la dimensión de eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	5	25,0
	Medio	15	75,0
	Total	20	100,0

*Figura 15. Porcentaje de la dimensión eficiencia*

Se detalla en la figura 15 respecto al resultado final de los niveles de evaluación realizados a los colaboradores de la empresa constructora, se sitúa a la dimensión eficiencia como medio con un 75% y con un 25% en el nivel bajo.

Tabla 22

Análisis de frecuencia de la dimensión de eficacia

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	6	30,0
	Medio	14	70,0
	Total	20	100,0

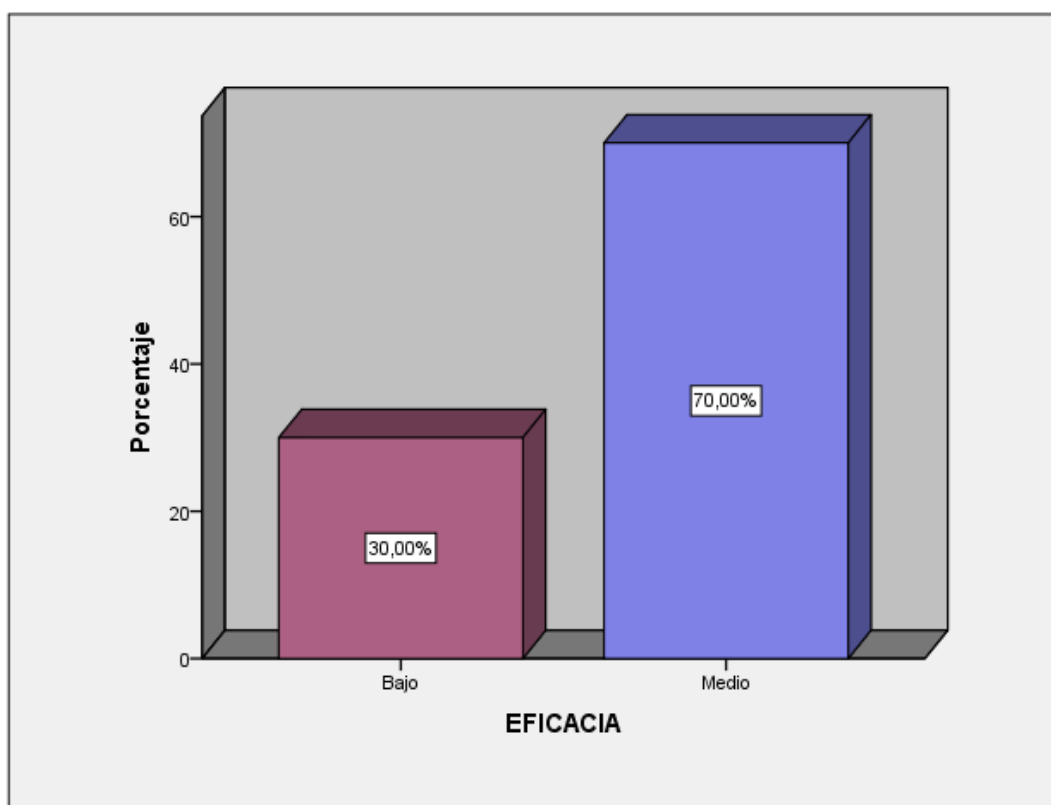


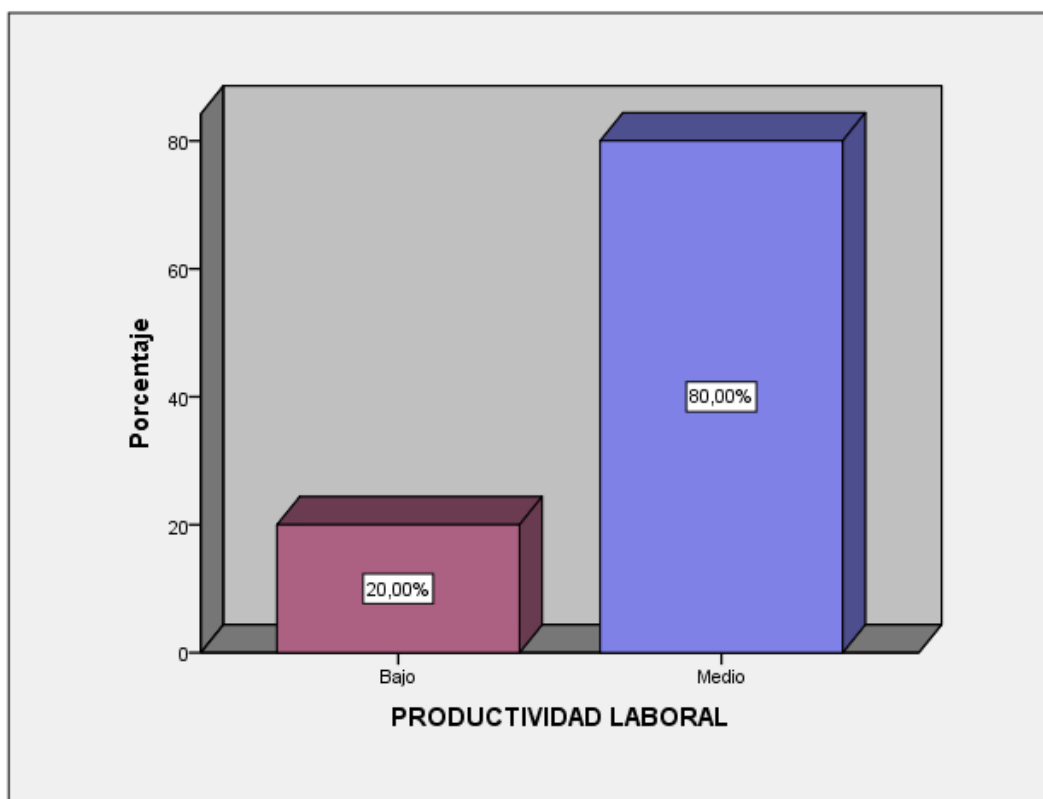
Figura 16. Porcentaje de la dimensión eficacia

Se evidencia en la figura 16 y tabla 22 que, en relación con el resultado final de la evaluación realizada a los colaboradores de la empresa constructora, se ubica a la dimensión eficacia como medio con un 70% y con un 30% en el nivel bajo. Ello se debe a la falta de cumplimiento de objetivos y a la falta de indicadores para un correcto seguimiento en la gestión.

Tabla 23

Análisis de frecuencia de la variable productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	4	20,0
	Medio	16	80,0
	Total	20	100,0

*Figura 17. Porcentaje de la variable Productividad laboral*

Se muestra en la figura 17 que en base al resultado final de la evaluación realizada por los trabajadores de la empresa ICONEG, con un mayor porcentaje del 80% se halla a la variable productividad laboral en el nivel medio y con un 20% se encuentra en el nivel bajo. Lo que indica que la empresa no está obteniendo los resultados esperados financiera y económicamente.

5.3 Contrastación de resultados

5.3.1 Prueba de la hipótesis general

a. Planteamiento Hipótesis

H_0 : La gestión administrativa no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

H_1 : La gestión administrativa se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

b. Elección estadística

En este punto se considerará a la muestra definida por los trabajadores de la empresa ICONEG en total 20, por lo que se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 24

Prueba de confiabilidad de la variable gestión administrativa

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,773	20	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,495	20	,000

La prueba de Shapiro-Wilks indica que la hipótesis nula de la muestra proviene de una distribución normal. A un nivel de significancia de 0.05, y la hipótesis alternativa no sigue una distribución normal.

Con el nivel de significancia menor a 0.05 se decide rechazar la H_0 , es decir que la distribución del presente estudio no es normal, por lo que se

aplicará como medida de dependencia no paramétrica al coeficiente Rho de Spearman.

c. Aplicación del estadístico no paramétrico de correlación

Tabla 25

Análisis de correlación de la gestión administrativa

			Correlaciones	
			Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	20	20
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	20	20

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

Tabla 26

Escala de correlación para Rho Spearman

Relación	Valores absoluta	
Perfecta	1.00	
Fuerte	De 0.75	a 0.99
Moderada fuerte	De 0.50	a 0.74
Moderada	De 0.25	a 0.49
Moderada débil	De 0.10	a 0.24
Débil	De 0.00	a 0.09
Nula	0.00	

Nota. Tomado de “Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran” por Boroujeni y Hematian, (2014).

Se determina de la tabla 26 que el coeficiente de correlación es .577 que representa una correlación moderada fuerte.

d. Elección de hipótesis y conclusión

Para aceptar o rechazar la hipótesis planteada, se analiza el valor de p menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

Con un valor de $p=0.008$ y considerando el valor Rho de Spearman de 0.577, en base a los autores Boroujeni y Hematian, (2014), se arriba a la conclusión de que existe correlación directa moderadamente fuerte entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores en ICONEG, 2021. Con lo que se puede deducir que una adecuada gestión del proceso administrativo permitirá una mejora en la productividad laboral.

5.3.2 Prueba de la hipótesis específica 1

a. Planteamiento Hipótesis

H_0 : El proceso de planeación no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

H_1 : El proceso de planeación se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

b. Elección estadística

En este punto se considerará a la muestra definida por los trabajadores de la empresa ICONEG en total 20, por lo que se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 27

Prueba de confiabilidad del proceso de planeación

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
PLANEACIÓN	,611	20	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,495	20	,000

La prueba de Shapiro-Wilks indica que la hipótesis nula de la muestra proviene de una distribución normal. A un nivel de significancia de 0.05, y la hipótesis alternativa no sigue una distribución normal.

Con el nivel de significancia menor a 0.05 se decide rechazar la H_0 , es decir que la distribución del presente estudio no es normal, por lo que se aplicará como medida de dependencia no paramétrica al coeficiente Rho de Spearman.

c. Aplicación del estadístico no paramétrico de correlación

Tabla 28

Análisis de correlación del proceso de planeación

				Correlaciones	
				Proceso de Planeación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Proceso de Planeación	de	Coeficiente de correlación	1,000	,467**
			Sig. (bilateral)	.	,038
			N	20	20
	Productividad Laboral		Coeficiente de correlación	,467**	1,000
			Sig. (bilateral)	,038	.
			N	20	20

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

Tabla 29

Escala de correlación para Rho Spearman

Relación	Valores absoluta	
Perfecta	1.00	
Fuerte	De 0.75	a 0.99
Moderada fuerte	De 0.50	a 0.74
Moderada	De 0.25	a 0.49
Moderada débil	De 0.10	a 0.24
Débil	De 0.00	a 0.09
Nula	0.00	

Nota. Tomado de “Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran” por Boroujeni y Hematian, (2014).

Se determina de la tabla 29 que el coeficiente de correlación es .467 que representa una correlación moderada.

d. Elección de hipótesis y conclusión

Para aceptar o rechazar la hipótesis planteada, se analiza el valor de p menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

Con un valor de $p=0.038$ y considerando el valor Rho de Spearman de 0.467, en base a los autores Boroujeni y Hematian, (2014), se arriba a la conclusión de que existe correlación directa moderada entre el proceso de planeación y la productividad laboral de los trabajadores en ICONEG, 2021. Donde una mejor gestión en la fase de planeación (objetivos, estrategias,

presupuesto) se podrá obtener una moderada mejora en la productividad laboral.

5.3.3 Prueba de la hipótesis específica 2

a. Planteamiento Hipótesis

H₀: El proceso de organización no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

H₁: El proceso de organización se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

b. Elección estadística

En este punto se considerará a la muestra definida por los trabajadores de la empresa ICONEG en total 20, por lo que se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 30

Prueba de confiabilidad del proceso de organización

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
ORGANIZACIÓN	,768	20	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,495	20	,000

La prueba de Shapiro-Wilks indica que la hipótesis nula de la muestra proviene de una distribución normal. A un nivel de significancia de 0.05, y la hipótesis alternativa no sigue una distribución normal.

Con el nivel de significancia menor a 0.05 se decide rechazar la H₀, es decir que la distribución del presente estudio no es normal, por lo que se

aplicará como medida de dependencia no paramétrica al coeficiente Rho de Spearman.

c. Aplicación del estadístico no paramétrico de correlación

Tabla 31

Análisis de correlación del proceso de organización

Correlaciones				Proceso de Organización	Productividad Laboral
Rho de Spearman	de	Proceso de Organización	de	1,000	,602**
			Coeficiente de correlación	.	,005
			Sig. (bilateral)	20	20
			N		
		Productividad Laboral	de	,602**	1,000
			Coeficiente de correlación	,005	.
			Sig. (bilateral)	20	20
			N		

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

Tabla 32

Escala de correlación para Rho Spearman

Relación	Valores absoluta
Perfecta	1.00
Fuerte	De 0.75 a 0.99
Moderada fuerte	De 0.50 a 0.74
Moderada	De 0.25 a 0.49
Moderada débil	De 0.10 a 0.24
Débil	De 0.00 a 0.09
Nula	0.00

Nota. Tomado de “Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran” por Boroujeni y Hematian, (2014).

Se determina de la tabla 32 que el coeficiente de correlación es .602 que representa una correlación moderadamente fuerte.

d. Elección de hipótesis y conclusión

Para aceptar o rechazar la hipótesis planteada, se analiza el valor de p menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

Con un valor de $p=0.005$ y considerando el valor Rho de Spearman de 0.602, en base a los autores Boroujeni y Hematian, (2014), se arriba a la conclusión de que existe correlación directa moderadamente fuerte entre el proceso de organización y la productividad laboral de los trabajadores en ICONEG, 2021. Donde a una adecuada gestión en la fase de organización (estructura, departamentalización, funciones y responsabilidades) permitirá una mejora en los niveles productividad laboral.

5.3.4 Prueba de la hipótesis específica 3

a. Planteamiento Hipótesis

H_0 : El proceso de dirección no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

H_1 : El proceso de dirección se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

b. Elección estadística

En este punto se considerará a la muestra definida por los trabajadores de la empresa ICONEG en total 20, por lo que se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 33

Prueba de confiabilidad del proceso de dirección

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
DIRECCIÓN	,739	20	,000
PRODUCTIVIDAD	,495	20	,000

La prueba de Shapiro-Wilks indica que la hipótesis nula de la muestra proviene de una distribución normal. A un nivel de significancia de 0.05, y la hipótesis alternativa no sigue una distribución normal.

Con el nivel de significancia menor a 0.05 se decide rechazar la H_0 , es decir que la distribución del presente estudio no es normal, por lo que se aplicará como medida de dependencia no paramétrica al coeficiente Rho de Spearman.

c. Aplicación del estadístico no paramétrico de correlación

Tabla 34

Análisis de correlación del proceso de dirección

				Correlaciones	
				Proceso de Dirección	Productividad Laboral
Rho de Spearman	de	Proceso de Dirección	de	Coeficiente de correlación	1,000
				Sig. (bilateral)	.
			N	20	20
		Productividad Laboral		Coeficiente de correlación	,457**
				Sig. (bilateral)	,043
			N	20	20

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

Tabla 35

Escala de correlación para Rho Spearman

Relación	Valores absoluta	
Perfecta	1.00	
Fuerte	De 0.75	a 0.99
Moderada fuerte	De 0.50	a 0.74
Moderada	De 0.25	a 0.49
Moderada débil	De 0.10	a 0.24
Débil	De 0.00	a 0.09
Nula	0.00	

Nota. Tomado de “Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran” por Boroujeni y Hematian, (2014).

Se determina de la tabla 35 que el coeficiente de correlación es .457 que representa una correlación moderada.

d. Elección de hipótesis y conclusión

Para aceptar o rechazar la hipótesis planteada, se analiza el valor de p menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

Con un valor menor de $p=0.005$ y considerando el valor Rho de Spearman de 0.457, en base a los autores Boroujeni y Hematian, (2014), se arriba a la conclusión de que existe correlación directa moderada entre el proceso de dirección y la productividad laboral de los trabajadores en ICONEG, 2021. Donde a una adecuada gestión en la fase de dirección

(liderazgo, toma de decisiones, comunicación) va a permitir una moderada mejora en los niveles productividad laboral.

5.3.5 Prueba de la hipótesis específica 4

a. Planteamiento Hipótesis

H₀: El proceso de control no se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

H₁: El proceso de control se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021.

b. Elección estadística

En este punto se considerará a la muestra definida por los trabajadores de la empresa ICONEG en total 20, por lo que se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

Tabla 36

Prueba de confiabilidad del proceso de control

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CONTROL	,771	20	,000
PRODUCTIVIDAD	,495	20	,000

La prueba de Shapiro-Wilks indica que la hipótesis nula de la muestra proviene de una distribución normal. A un nivel de significancia de 0.05, y la hipótesis alternativa no sigue una distribución normal.

Con el nivel de significancia menor a 0.05 se decide rechazar la H₀, es decir que la distribución del presente estudio no es normal, por lo que se

aplicará como medida de dependencia no paramétrica al coeficiente Rho de Spearman.

c. Aplicación del estadístico no paramétrico de correlación

Tabla 37

Análisis de correlación del proceso de control

				Correlaciones	
				Proceso de Control	Productividad Laboral
Rho de Spearman	de	Proceso de Control	de	Coeficiente de correlación	1,000
				Sig. (bilateral)	,473**
				N	20
		Productividad Laboral		Coeficiente de correlación	,473**
				Sig. (bilateral)	,035
				N	20

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

Tabla 38

Escala de correlación para Rho Spearman

Relación	Valores absoluta	
Perfecta	1.00	
Fuerte	De 0.75	a 0.99
Moderada fuerte	De 0.50	a 0.74
Moderada	De 0.25	a 0.49
Moderada débil	De 0.10	a 0.24
Débil	De 0.00	a 0.09
Nula	0.00	

Nota. Tomado de “Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran” por Boroujeni y Hematian, (2014).

Se determina de la tabla 35 que el coeficiente de correlación es .473 que representa una correlación moderada.

d. Elección de hipótesis y conclusión

Para aceptar o rechazar la hipótesis planteada, se analiza el valor de p menor a 0.05. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

Con un valor de $p=0.035$ y considerando el valor Rho de Spearman de 0.473, en base a los autores Boroujeni y Hematian, (2014), se llega a la conclusión de que existe correlación directa moderada entre el proceso de control y la productividad laboral de los trabajadores en ICONEG, 2021. Donde a una adecuada gestión en la fase de control (seguimientos, indicadores) va a permitir una moderada mejora en los niveles productividad laboral.

5.4 Discusión de resultados

Queda demostrado en el presente estudio que, con un coeficiente de correlación de 0.577, la gestión administrativa (GA) tiene una correlación lineal estadísticamente significativa, directa y moderadamente fuerte con la productividad laboral en la empresa ICONEG, con un $\alpha=0.008$.

Este resultado se sustenta con el artículo de Ventura (2021), donde determinó que tanto la gestión administrativa ejerce influencia en el rendimiento de los colaboradores, al igual que la motivación en una empresa de productos naturales con un valor Chi-cuadrado de 41.814. De igual modo, la tesis internacional presentada por Haro (2015), concluyó que la GA impacta en los empleados, y que se debe generar cambios en la gestión y organización, de esta manera se generará mayor compromiso

de los colaboradores, lo que generará un efecto positivo en la productividad en la empresa en cuestión.

Lo que da a conocer que existe una tendencia de correspondencia positiva entre las investigaciones, indicando que una apropiada gestión del proceso administrativo se verá reflejado en una mejora en la productividad laboral de la empresa.

En la prueba de hipótesis específica 1, el coeficiente de Spearman de 0.467 obtenido demuestra que existe una correlación lineal estadísticamente significativa, moderada entre el proceso de planeación y la productividad laboral, a un nivel de significancia $p=0.038$. Esto permite señalar relaciones importantes, aceptando la hipótesis alterna. Esto se sostiene con la tesis presentada por el autor Coronel (2019) investigó acerca del proceso administrativo y los niveles de Productividad en la entidad financiera Confianza de El Agustino, obtuvo como coeficiente de correlación un valor de 0.665 obtenido mediante el estadístico de Pearson, con un valor de $p=0.01$, lo que da a conocer la existencia de una relación positiva moderada entre la dimensión planeación y los niveles de productividad. Se puede notar que en ambas investigaciones existe relación moderada, lo que indica que se puede mejorar la muestra para estudios posteriores.

Los resultados para la prueba de hipótesis específica 2 mostraron que se encontró una correlación estadísticamente significativa, directa y moderadamente fuerte entre el proceso de organización y la productividad laboral, con un valor obtenido mediante el estadístico de Spearman de 0.602, a un nivel de significancia igual a cero puntos cinco lo que permite señalar que hay una correlación moderada fuerte y directa entre el proceso de organización y la productividad este resultado se sustenta con los obtenidos por la autora Guanoluisa (2019) donde concluyó que para mejorar el desempeño de los trabajadores se debe desarrollar una adecuada gestión en el aspecto

organizacional, para ello se debe aplicar estrategias en base a las funciones, responsabilidades, jerarquías, departamentalización y la estructura que deba contar la empresa y de esa forma se mejorará la gestión y el desempeño de los colaboradores. De igual manera, Chávez y Huamán (2018) mostraron en su investigación que en la dimensión organización hay una relación positiva con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús en el año 2018.

Respecto a la hipótesis específica 3, los resultados señalan que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y moderada entre el proceso de dirección y la productividad laboral. Mediante el valor de 0.457 arrojado por la prueba estadística Rho-Spearman, con un valor de $p=0.043$, esto sostiene que se da una correlación directa y moderada entre el proceso de dirección y la productividad laboral. Similar resultado se encontró en la tesis de Coronel (2019), con un valor correlacional de Pearson de 0.594 a un 0.01 de significación, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. Ambos estudios indican la existencia de una correspondencia moderada. Lo que muestra que una mejora en la dimensión de dirección incrementará moderadamente la productividad en la empresa. Como indica Correa (2014), sobre la gestión básica de la administración, el que concluyó que si no existe una adecuada administración e inexperiencia en la gestión administrativa considerando falencias en: la implementación de políticas, de que la gerencia pueda direccionar al personal basado en su liderazgo, el empleo de una adecuada comunicación con los trabajadores, la motivación, no se obtendrá la rentabilidad deseada y por ende no habrá productividad por parte de los trabajadores.

En relación con la hipótesis específica 4, el resultado obtenido por el coeficiente de correlación de Spearman de 0.473 indica que existe una correlación estadísticamente significativa, directa y moderada entre el proceso de control y la productividad laboral

con un valor $p=0.035$, dando a conocer que en efecto hay relación entre ambas variables. Por su parte la investigación presentada por Santa María (2017), en la que analizó la productividad en trabajadores que realizan el cultivo de camarones en Tumbes y la gestión administrativa. Concluyó que existe una correlación positiva alta con un valor de Spearman de 0.792 entre el proceso de control con la productividad de los trabajadores del cultivo de camarones.

Se puede notar que los valores varían entre ambas investigaciones, ello se debe a que la muestra que tomó Santa María fue de 100 trabajadores, mientras que el presente estudio utilizó 20 colaboradores. Indicando que para estudios posteriores la muestra puede mejorar. Sin embargo, la tendencia de correspondencia entre las variables estudiadas da a conocer que, si se mejora el proceso de control, la productividad laboral también incrementará.

Conclusiones

1. Para el objetivo general se concluye que existe correlación estadísticamente significativa, moderadamente fuerte y directamente proporcional entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa ICONEG en el año 2021. Dado que el estadístico R-Spearman arrojó un valor de $r_s=0.577$ y el valor de $p=0.008$, lo que indica que a medida que la empresa no mejore la gestión mediante el proceso administrativo se mantendrán los niveles de productividad en sus trabajadores.
2. Abordando el objetivo específico 1, se llega a la conclusión de que el proceso de planeación se correlaciona estadísticamente de forma significativa, directa y moderadamente con la productividad laboral mediante un valor R-Spearman igual a 0.467 y con un p menor a 0.05 en la empresa ICONEG, 2021. Lo cual da a conocer que a medida que la empresa realice mejoras en el proceso de planeación (proponer e implementar previamente sus objetivos, estrategias y presupuesto), el nivel de productividad irá mejorando moderadamente.
3. Para el objetivo específico 2, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa, moderadamente fuerte y directamente proporcional entre el proceso de organización y la productividad laboral mediante un valor R-Spearman igual a 0.602 en la empresa ICONEG en el año 2021. Es decir, que una mejor coordinación, optimización de funciones, responsabilidades que hagan que los procesos y actividades se realicen de forma más fluida hará que el nivel de productividad en la empresa mejore.
4. La conclusión para el objetivo específico 3, se llega a la conclusión que el proceso de dirección se correlaciona estadísticamente de forma significativa,

directa y moderada con la productividad laboral mediante un valor R-Spearman igual a 0.467 en la empresa ICONEG en el año 2021. Por lo que, si se guía a los trabajadores empleando una adecuada toma de decisiones, liderazgo, motivación y comunicación se podrá gradualmente mejorar la productividad en el trabajo.

5. Por último, respecto al objetivo específico 4, se concluye que existe correlación estadísticamente significativa, directa y moderada entre el proceso de organización y la productividad laboral mediante un valor R-Spearman igual a 0.467 en la empresa ICONEG en el año 2021. Es decir, si se realiza un correcto seguimiento de todo lo propuesto en la fase de planeación en base a indicadores, se podrá moderadamente mejorar la productividad en la empresa.

Recomendaciones

1. En vista a lo obtenido mediante los resultados se recomienda desarrollar un plan estratégico de forma general y por cada proyecto en el tema de gestión administrativa, mejorar los presupuestos y la designación de los recursos, además que cada área dentro de una empresa que cuente con una jefatura deberá conocer los objetivos estratégicos y proponer los planes tácticos en base a éste.
2. Se recomienda a la empresa contar con una sola estructura organizacional donde se considere las funciones del personal estable y los que se contraten por cada proyecto. Por lo mismo, las empresas deben de contar con un MOF y ROF, que permitan el mejor desarrollo a nivel organizacional.
3. Se recomienda realizar capacitaciones dirigidas al área gerencial, ello se verá reflejado en el mejoramiento de sus habilidades blandas. Las empresas deben emplear un estilo de liderazgo que los identifique, lo que ayudará al cumplimiento de metas y a la vez darle una nueva forma de guiar al personal, que al hablar con ellos sientan esa motivación que les permita el logro de los objetivos.
4. Para el departamento de Recursos Humanos dentro de cada empresa se aconseja proponer programas que aporten a la motivación en los trabajadores, considerando que se deben proponer políticas de estímulos y sanciones mediante las evaluaciones de desempeño, ello contribuirá a tener una mejor productividad laboral.
5. A fin de mejorar la comunicación organizacional en todo sentido, se deberá implementar reuniones periódicas semanales o mensuales, transmitiendo la

filosofía empresarial (visión, misión, objetivo, metas, estrategias, etc.) para lograr la fidelización de los colaboradores, y así también podrán recabar opiniones de los trabajadores, para su implementación, desarrollando el sentido de pertenencia en la organización.

6. En base a los resultados obtenidos se recomienda mejorar el ambiente laboral, brindar un área para el personal, mejorar las maquinarias actuales, no enfocarse solo en la minimización de costos y gastos, sino considerar que ello es una inversión. La optimización del costo determina un equilibrio entre la minimización del costo y la optimización de las respuestas.
7. Se recomienda definir y plasmar sus procesos, considerando indicadores de gestión, que aporten a la evaluación y control de lo que se desea alcanzar. Estos dan la posibilidad de conocer el desempeño asociado a todos los procesos posibles existentes, lo que permite observar con mayor claridad los procesos generales y particulares que están correctos y cuáles son defectuosos. Con ello realizar acciones necesarias para mejorar el desempeño.

Referencias Bibliográficas

- Albdareen, R. (2020). The Impact of the Administrative Empowerment on the Employees Performance Management Process. *International Journal of Asian Social Science*, 10(4), 193-206.
- Alles, M. (2009). *Construyendo Talento*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Álvarez, A. (2008). *Gestión de las Organizaciones Públicas*. Colombia: Escuela Superior de Administración Pública.
- Andrade, H. (2002). *Cambio o Fuera: Dirigir en el siglo XXI*. USA: Palibrio.
- Arellano, J. (2015). *Métodos de administración y control de obra*. (Tesis maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000727241
- Arnoletto, E. (2014). *Fundamentos de la Administración de Organizaciones*. Córdoba, Argentina: EUMED.
- Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Chihuahua: Eudmed.
- Banco Central de Reserva del Perú - BCR. (2021). *Reporte de Inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2021-2022*. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2021/junio/reporte-de-inflacion-junio-2021.pdf>
- Barba, A. (2010). Frederick Winslow Taylor y la Administración Científica: Contexto, realidad y mitos. *Gestión y estrategia*, 38, 17-29.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pretince Hall.
- Bernardo, C. (2015). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.

- Bonilla, E., & Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales*. Bogotá: Norma.
- Bonilla, Y. (2007). *Medición de la productividad y la competitividad*. México D.F.: Anfeca.
- Boroujeni, I., & Hematian, A. (2014). Study of relationship between happiness and organizational commitment of offices staff in youth and sports ministry in Iran. *International Journal of Sport Studies*, 4(6), 733-737.
- Cámara Peruana de la Construcción - Capeco. (2020). *Informa económico de la construcción*. Recuperado de http://www.construccionindustria.com/iec/descarga/IEC2930_0620.pdf
- Cámara Peruana de la Construcción - CAPECO. (2020). *Situación actual de la construcción y medidas urgente para reactivarla*. Recuperado de [https://www.capeco.org/store-
imagenes/files/NOTICIAS/Presentacion IEC Especial N 1 -
16 07 20 v2.pdf](https://www.capeco.org/store-
imagenes/files/NOTICIAS/Presentacion IEC Especial N 1 -
16 07 20 v2.pdf)
- Cárdenas, C., Farías, G., & Méndez, G. (2017). ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa?: Un estudio de caso en educación superior. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. doi: 10.15366/reice2017.15.1.002
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación*. Lima: UNSSM.
- Carro, R., & González, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Mar del plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Ceccobelli, M., Gitto, S., & Mancuso, P. (2012). Capital de las TIC y crecimiento de la productividad laboral: un análisis no paramétrico de 14 países de la OCDE. *Telecommunications Policy*, 36(4), 282-292. doi:10.1016/j.telpol.2011.12.012.

- Celina, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, XXXIV, 4, 572-580.
- Chávez, M., & Huamán, E. (2018). *Relación de la Gestión Administrativa con la Productividad Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2018*. (Tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15098/Chávez%20Torres%20Miriam%20Ángela%20-%20Huaman%20Portal%20Eliana%20del%20Rocio%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. España: McGraw-Hill.
- Cole, G. (2004). *Management theory and practice*. London: Thomson Learning.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL. (2020). *Informe Especial Covid-19*. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45734/4/S2000438_es.pdf
- Coronel, C. (2019). *Procesos administrativos y los niveles de productividad en los colaboradores de la Financiera Confianza, agencia El Agustino - 2018*. (Tesis pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/792/1/Coronel%20Coronel%2c%20Christian%20Fernando.pdf>

Correa, J. (2014). *Gestión básica administrativa para empresas Contratistas de Construcción*. (Tesis pregrado). Universidad ICESI. Santiago de Cali, Colombia. Recuperado de

https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76591/1/gestion_basica_administrativa.pdf

Cruzado, H., & Tejada, D. (2019). *Efecto de la motivación en la productividad en el área administrativa del sector Certificaciones de Sistemas de Gestión en Lima Metropolitana, Perú, durante el primer semestre del año 2018*. (Tesis pregrado). universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. Recuperado de

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626107/CruzadoC_H.pdf?sequence=10&isAllowed=y

Datta, D., & Guthrie, J. (2005). Human Resource Management and Labor Productivity: Does Industry Matter? *The Academy of Management Journal*, 48(1), 135-145. doi:10.5465/AMJ.2005.15993158.

Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración*. Bogotá: Mc-Graw-Hill.

Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la Comunidad de Pacococha-Castrovirreyna, Huancavelica*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Recuperado de

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz, D. (2012). *Producción y desarrollo: gestión y aplicación*. Lima: Editorial de la Universidad del Pacífico.

- Díez de Castro, J., Redondo, C., Barriero, B., & López, M. (2002). *Administración de empresas. Dirigir en la sociedad del conocimiento*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Dini, M., & Stumpo, G. (2020). *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-un-fragil-desempeno-nuevos-desafios-politicas-fomento>
- Drucker, P. (1999). *La gestión en un tiempo de grandes cambios*. Barcelona: EHASA.
- Dunford, B., Snell, S., & Wright, P. (2001). Human Resources and the Resource Based View of the Firm. *Journal of Management*, 27(6), 701-721. doi:10.1177/014920630102700607
- Egg, A. (2001). *Introducción a la planificación*. Buenos Aires: El Cid editores.
- Eisfeldt, A., & Papanikolaou, D. (2013). Organization Capital and the Cross-Section of Expected Returns. *The Journal of Finance*, 68(4), 1365-1406.
- El Peruano. (2021). *Perú puede tener un boom en la construcción*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia/119555-peru-puede-tener-un-boom-en-la-construccion>
- Espinoza, A. (2018). *Clima Laboral y la Productividad de los trabajadores de la empresa Alto Contacto S.A., Surco-2018*. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/787/1/Espinoza%20Dioses%2c%20Angella%20Brigette.pdf>
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios*, 47–62.

- Flores, C. (2013). *Procedimiento interno para la realización de los procesos de contratación por régimen especial en el sector público*. (Tesis Grado). Universidad Central Ecuador, Quito. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3259/1/T-UCE-0013-Ab-123.pdf>
- García, M. (1997). *La productividad desde una perspectiva humana*. Madrid: Editora y Distribuidora Hispano Americana.
- Gestión. (2020). *Economía peruana creció 1.86% en noviembre del 2019, su tasa más baja desde mayo*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/economia-peruana-crecio-186-en-noviembre-del-2019-su-tasa-mas-baja-desde-mayo-pbi-inei-noticia/>
- Gillespie, M., & Baird, A. (2013). Empower, Enable and Encourage Successfully Implementing Performance Management in Public Health. *Region of Peel*, 1-56.
- Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Gutierrez, H. (2014). *calidad total y productividad*. México: Mcgraw Hill.
- Haro, R. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador*. (Tesis pregrado). Universidad San Francisco de Quito. Quito, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4778>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Hong, W., & Kirk, D. (1995). The assessment of labor productivity and its influencing variables in 12 conventional hospital food service systems. *International Journal of Hospitality Management*, 14(1), 53-66. doi:10.1016/0278-4319(95)00005-W.
- Iwamoto, H., & Takahashi, M. (2015). Un enfoque cuantitativo para la gestión del capital humano. *Procedia-social and Behavioral sciences*, 172, 112-119. doi:10.1016/j.sbspro.2015.01.343.
- Jaimes, J., Luzardo, M., & Rojas, M. (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. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>.
- Junshan, Z. (2017). The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of " Double First-rate". *The Science Education Article Collects*, 9, 57.
- Karyotakis, K., & Moustakis, V. (2016). Organizational factors, organizational culture, job satisfaction and entrepreneurial orientation in public administration. *The European Journal of Applied Economics*, 13(1), 47-59.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Lencioni, P. (2003). *Las cinco disfunciones de un equipo*. España: Empresa Activa.
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage learning.

- Luis, J. (2020). *Diagnóstico de la gestión administrativa. Caso de estudio de una franquicia establecida en la Ciudad de Xalapa, Veracruz*. (Tesis de maestría). Universidad Veracruzana, México. Recuperado de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50969/LuisLopezJosue.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lujan, M. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Autoridad Autónoma Del Tren Eléctrico*. (Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6937/LUJAN_C_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marco, F., Loguzzo, H., & Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Buenos aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Meza, M. (2020). *Gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro - Huancayo 2019*. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2411>
- Molina, S. (2014). *Propuesta de mejoramiento a los procedimientos de control interno en el ámbito de la contratación pública de bienes. caso sucursal mayor del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativos y Becas (IECE)*. (Tesis Pregrado), Guayaquil. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/569/1/T-UCE-0003-34.pdf>
- Namakforoosh, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Limusa S.A.
- Nasirzadeh, F., & Nojedehe, P. (2013). Dynamic modeling of labor productivity in construction projects. *International Journal of Project Management*, 31, 903-911.

- Parker, L., & Ritson, P. (2005). Revisiting Fayol: Anticipating Contemporary Management. *British Journal of Management*, 16(3), 175-194.
- Perez, R., & De la Garza, M. (2007). Comportamiento organizacional y Satisfacción Laboral. *Revista Panorama Administrativo*, 2(3), 99-108.
- Prokopenko, J. (1999). *La gestión de la Productividad*. México: LIMUSA S.A.
- Ramírez, M. (2002). *Fundamentos de Administración*. Bogotá: ECOE.
- Richter, A. (2020). *El impacto de la crisis del coronavirus en el sector de la construcción pública*. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/el-impacto-del-covid-19-en-la-construccion-publica/>
- Robbins, S. (2004). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Bogotá: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rojas, A. (2004). *Guía práctica para el mejoramiento de los elementos administrativos en las Pymes del sector construcción*. (Tesis pregrado). Instituto Tecnológico de la Construcción, México D.F. Recuperado de [https://infonavit.janium.net/janium/TESIS/Licenciatura/Rojas Garcia Abigail_44738.pdf](https://infonavit.janium.net/janium/TESIS/Licenciatura/Rojas_Garcia_Abigail_44738.pdf)
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (1999). *Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Santa María, J. (2017). *Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7306/Santa%20Mar%C3%ADa_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México DC: Prentice Hall.
- Tam, F. (2019). *Gestión Administrativa y Productividad, Caso: Super Rey SAC, 2018*. (Tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21849/Tam%20Cuba%20Félix%20Luciano%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Buenos aires: Editorial Ateneo.
- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración*. México: Grupo Editorial Patria.
- Vargas, J. (2008). Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. *Nova Scientia*, 1(1), 150-172.
- Vargas, L. (2010). *Principios de Administración*. Guayaquil: Digráfica S.A.
- Veintimilla, E. (2014). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de las secretarías que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Canton Pasaje* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4862/1/TUACE-2016-SE-CD00003.pdf>
- Ventura, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *Digital Publisher*, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>.
- Vroom, H., & Deci, E. (1992). *Motivación y Alta dirección*. México: Editorial Trillas.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Madrid: Pearson Educación S.A.

Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Variables de la investigación	Método y alcance de la investigación
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.	La gestión administrativa se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.	Gestión Administrativa	Enfoque cuantitativo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Qué relación existe entre el proceso de planeación y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre el proceso de planeación y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.	El proceso de planeación se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de Planeación • Proceso de Organización • Proceso de Dirección • Proceso de Control 	Nivel Correlacional
¿Qué relación existe entre el proceso de organización y la productividad laboral en la empresa EIRL – Huancayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre el proceso de organización y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.	El proceso de organización se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.		Diseño No – experimental, transversal
¿Qué relación existe entre el proceso de dirección y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre el proceso de dirección y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.	El proceso de dirección se relaciona positivamente con la productividad directamente en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.		Población y muestra: 20 trabajadores.
¿Qué relación existe entre el proceso de control y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021?	Determinar la relación que existe entre el proceso de control y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.	El proceso de control se relaciona directamente con la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021.		

Apéndice B: Cuestionario de la investigación

Cuestionario sobre Gestión Administrativa y Productividad Laboral

La presente investigación. busca estudiar sobre la Gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa constructora.

Se presenta a continuación una serie de preguntas en base a los temas del estudio mencionado anteriormente. Cabe mencionar que es totalmente anónima y cuenta con su consentimiento.

Se solicita que elija una de las opciones con toda veracidad marcando con una X la casilla que corresponde.

Sexo	Femenino	()
	Masculino	()
Edad	18-25 años	()
	26-35 años	()
	36-45 años	()
	46-55 años	()
	56 a más	()
Área de trabajo	Gerencia	()
	Logística	()
	Contabilidad	()
	Recursos Humanos	()
	Operaciones	()
	Finanzas	()
	Comercial	y
	Licitaciones	()

En el cuestionario de Gestión Administrativa se muestra la siguiente escala, para la cual se le solicita que marque con un X el que corresponda a su opinión a las frases planteadas.

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Lo desconozco	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
TD	ED	LD	DA	TDA

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
		TD	ED	LD	DA	TDA
	PROCESO DE PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	La empresa desarrolla actividades que aporta a la trasmisión de los valores a sus trabajadores.					
2	Se siente identificado con la filosofía de la empresa (misión, visión, valores, objetivos y políticas)					
3	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos de la empresa es suficiente.					
4	Participa activamente en la consecución de los objetivos de la empresa.					
5	La empresa le proporciona el material y/o recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.					
6	Aporta normalmente con sus opiniones para la mejora de las estrategias.					
	PROCESO DE ORGANIZACIÓN					
7	Identifica claramente las áreas funcionales que cuenta la empresa					
8	Realiza sus actividades laborales conforme a los manuales administrativos de la organización					
9	Los jefes de las áreas realizan una adecuada comunicación.					
10	Son delegadas claramente responsabilidades al interior del grupo de trabajo					
	PROCESO DE DIRECCIÓN					
11	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores					
12	Se siente motivado(a) al realizar sus actividades laborales					
13	La comunicación en la organización es correcta					
14	La toma de decisiones o las órdenes implantadas son justas según su criterio					
15	Son buenas las relaciones con sus compañeros de trabajo					
	PROCESO DE CONTROL					
16	Conoce claramente los indicadores de medición que emplea la empresa.					

17	Los jefes de las áreas realizan una adecuada supervisión.					
18	Normalmente existen procesos para la identificación y corrección de errores en los proyectos.					
19	La empresa desarrolla proceso de verificación del desarrollo de las actividades					
20	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo laboral					

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL						
		TD	ED	LD	DA	TDA
	EFICIENCIA	1	2	3	4	5
1	La empresa tiene definido claramente sus responsabilidades individuales					
2	Los insumos, equipos y materiales brindados por la empresa son empleados de forma correcta por los trabajadores					
3	La empresa le proporciona las herramientas apropiadas para optimizar su trabajo					
4	Normalmente se alcanzan las metas propuestas en el menor tiempo posible					
5	La empresa le brinda las formaciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.					
	EFICACIA					
6	La empresa efectúa las actividades en el tiempo programado					
7	Tiene mucho interés por el trabajo que realiza para asegurar la calidad del proyecto					
8	En ausencia de su jefe inmediato asume sus responsabilidades adecuadamente					
9	Se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos.					
10	Mayormente se logra el cumplimiento de los proyectos con todos los estándares propuestos.					

Apéndice C: Ficha Validación de Experto



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Cristina Ñaña Baquerizo
 1.2. Grado académico / mención : Magíster
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 064223379
 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.5. Autor(es) del instrumento : Shadira Mucha
 1.6. Lugar y fecha : 22.08.2021

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X	
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Conteo total de marcas		A	B	C
		1	3	9

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 0.96$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar X

4. Recomendaciones

Firma del Experto
N° de colegiatura: CLAD-05662

Ficha de Validación por Criterio de Experto
1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Marco Cajas Ríos
 1.2. Grado académico / mención : Magister
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 999334158
 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Continental
 1.5. Autor del instrumento : Shadira Mucha
 1.6. Lugar y fecha : Huancayo 28.09.2021

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Acceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.		X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X	
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.		X	
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Conteo total de marcas		A	B	C
		3	7	7

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 0.88$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar

4. Recomendaciones

El instrumento está correcto para aplicarlo.



MA. Marco Antonio Cajas Ríos



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Mauro Jesús Camacho Gadea
 1.2. Grado académico / mención : Magíster en Economía
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 32114938 / 949476483
 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Continental
 1.5. Autor(es) del instrumento : Shadira Mucha
 1.6. Lugar y fecha : 05 de Setiembre de 2021

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Acceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			5
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			5
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		3	
4. Organización	Presentación ordenada.			5
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			5
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			5
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.		3	
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.		3	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			5
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			5
Conteo total de marcas		A	B	C
			3	7

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = 0.88$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar x

4. Recomendaciones

 Firma del Experto

Apéndice D: Carta de Aceptación**CARTA ACEPTACIÓN**

Huancayo, 23 agosto de 2021.

Eric Abdel Garay Flores
Gerente General
ICONEG E.I.R.L

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la alumna SHADIRA MUCHA LOPEZ, identificada con DNI N° 72238895, alumna de la Escuela de Administración de la Institución Universitaria que Usted representa, ha sido admitida para realizar su estudio de Tesis Titulado:

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN
CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA
EMPRESA ICONEG EIRL - HUANCAYO, 2021**

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Erick Garay Flores
RUC: 20486720604