

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral
en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A
Tarapoto, 2019**

Por:

Yerson Aron Perez Cubas

Asesor:

Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra

Tarapoto, 02 de diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mtro. *Robín Alexander Díaz Saavedra*, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***"Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A Tarapoto, 2019"*** constituye la memoria que presenta las estudiantes Yerson Aron Perez Cubas; para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión, bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Tarapoto, al 02 de noviembre del 2019



Robín Alexander Díaz Saavedra

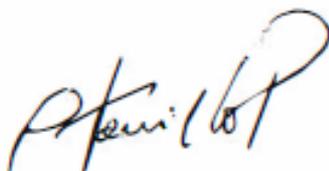
Asesor

Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A Tarapoto, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentada para optar el Grado Académico de Bachiller en
Ciencias Administrativas

JURADO CALIFICADOR



Mtro. José Tarrillo Paredes
Presidente



Mtro. Arnaldo Arce Cobeñas
Secretario



Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra
Asesor

Morales, 2 de diciembre del 2019

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A Tarapoto 2019. La metodología utilizada es perteneciente a una investigación cuantitativa- tipo básico, con un alcance descriptivo correlacional – comparativo y asume el diseño de corte transversal. Consideramos a 80 colaboradores para nuestro estudio con el proceso de muestreo no probabilístico. Se realizó un análisis de los constructos para la gestión administrativa basada en un enfoque propuesto por Ferrer (2017) y la segunda revisión se enfoca al análisis de productividad laboral propuesto por Rodríguez y Bottini (2010) para la investigación se aplicó los instrumentos que fueron validados mediante cinco juicios de especialistas y se evidenció la fiabilidad a través de Alfa de Cronbach aplicado a las variables estudiadas, pertenece a una apreciación de varios ítems para cada uno, cuyo resultado y valor del coeficiente para el constructo gestión administrativa es de 0,955 y productividad laboral a 0,929; por lo que indican consistencia interna y confirma la confiabilidad de las escalas. Los resultados obtenidos mediante la correlación Rho Spearman; muestra que si existe relación significativa ($Rho = 0,777^{**}$, $P = 0,000$) de las variables estudiadas. En conclusión, podemos determinar que a mejor gestión administrativa mayor será la productividad laboral en los colaboradores de empresa EMAPA San Martín S.A.

Palabras claves: Gestión administrativa; productividad laboral; colaboradores.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and labor productivity in the employees of the company EMAPA San Martin SA Tarapoto 2019. The methodology used is part of a quantitative research - basic type, with a correlational descriptive scope - comparative and assumes the cross-sectional design. We consider 80 collaborators for our study with the non-probabilistic sampling process. An analysis of the constructs was made for the administrative management based on an approach proposed by Ferrer (2017) and the second revision focuses on the analysis of labor productivity proposed by Rodríguez and Bottini (2010) for the research applied the instruments that were validated through five expert judgments and reliability was verified through Cronbach's Alpha applied to the variables studied, corresponds to a valuation of several items for each, whose result and value of the coefficient for the administrative management construct is 0.955 and labor productivity to 0.929; so they indicate internal consistency and confirm the reliability of the scales. The results obtained by the Rho Spearman correlation; shows that there is a significant relationship ($Rho = 0.777^{**}$, $P = 0.000$) of the variables studied. In conclusion, we can determine that the better administrative management the higher the labor productivity in the company employees EMAPA San Martin S.A.

Keywords: Administrative management; labor productivity; collaborators.

1. Introducción

La gestión administrativa tiene su origen en los inicios de la creación, en la Biblia encontramos en el antiguo testamento a personajes como Noé, Abraham, José y otros los cuales tenían grandes responsabilidades y un gran número de personas a su disposición para poder alcanzar la variedad de objetivos que tenían. Muchos textos administrativos afirman que el suegro de Moisés fue el primer personaje en utilizar los conceptos y principios de la administración por los sabios consejos que dio a Moisés según Éxodo 18.

El éxito de las organizaciones privadas o públicas depende significativamente del compromiso, actitud e identificación que pueda existir entre las áreas, sus colaboradores y directivos que buscan desarrollo de la institución, en ese sentido, se fundamenta en la frase “que tanto puede influir este punto para que una institución tenga éxito y sea más representativas que otra”. Cuando estos aspectos se desarrollan correctamente las actividades fluyen de un modo más rápido y eficiente, al final contando con grandes resultados en los procesos.

Actualmente las organizaciones públicas y privadas tienen un desarrollo en gran nivel, caracterizado por principios y formas de negociar; visto en los procesos de adquisiciones e inversiones, que son de gran tendencia en los últimos tiempos. Es así, que las organizaciones toman decisiones de implantar sistemas de gestión acorde a las necesidades, en algunos casos para su adaptación. Cada una de las organizaciones genera sus actividades en un entorno particular, para ello es fundamental que los directivos sean conscientes su determinado puesto o ubicación para la definición de sus funciones o responsabilidades (Carrillo & Rojas, 2016).

En el contexto de modernización y mejora continua de la gestión institucional se plantean cambios desde los perfiles de puesto hasta las características de los directivos, gestores y personal de alto cargo; en ese sentido el Estado adopta diferentes mecanismos, como la

implementación de la Ley Servir en la que se hacen público un modelo de gestión, donde uno de los cambios más sustantivos en el enfoque hacia la selección por competencias, donde por años primó el mantener un colaborador con títulos mas no con las competencias de acuerdo al puesto, además buscando que los directivos cuenten con liderazgo, busquen resultados, conduzcan equipos hacia los resultados adecuados de la institución.

En el entorno local, la empresa EMAPA San Martin S.A, en sus últimos periodos las productividades de los colaboradores se han visto reducidas o desarrollados de manera inapropiada, esto se considera debido a que la planificación inicial efectuada en cuanto al recurso humano que viene laborando no se efectuó una correcta selección, iniciando el problema desde el requerimiento del mismo. Asimismo, otro elemento identificado es la poca innovación o potenciación de las competencias de los colaboradores por especialidad, luego de efectuar una evaluación de desempeño no se potencia para su mejora respectiva; por último, el problema de mayor repercusión es la política retributiva, existiendo un marcado descontento de los colaboradores, en ese sentido el estudio busca analizar la gestión administrativa que se viene desarrollando en la entidad y este como afecta en la productividad de los colaboradores.

2. Marco teórico

2.1 Gestión administrativa

Rubina, (2018), describe a la gestión como un “conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos” la cual nos quiere decir que la gestión es el conjunto de acciones o estrategias dirigidas a la realización y logro de objetivos que se han propuesto con anterioridad.

Según Vazquez & Zanea (2017), el término eficiencia, en el campo de las Ciencias Administrativas o de la Gestión ha sido definido como la utilización correcta de los recursos

disponibles, entendiéndose los mismos como los medios de producción, es decir, que se puede considerar como

La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. En dicha gestión, la innovación empresarial tiene un papel preponderante pues se considera una mejora en el modelo de negocio empresarial, sin embargo, resulta novedoso realizar cambios organizacionales, innovaciones productivas o tecnológicas en la propuesta de un negocio al mercado con el fin de ser más eficiente y alcanzar un mejor posicionamiento, o crear un mercado totalmente nuevo donde no existan competidores (Mendoza, 2017).

Los individuos tienen un conjunto de condiciones y conocimientos que puedan ser tanto adquiridos como esenciales, y que definen competencias para una definitiva actividad. Sin embargo, no es el objetivo de las aptitudes aprender exhaustivo el perfil psicológico, físico o emocional de cada persona se trata de identificar aquellas características que puedan resultar eficaces para las tareas de la empresa así se definen las competencias clave para la organización.

2.1.1 Importancia

Münch, (2007) la importancia de la administración es indiscutible; si analizamos su origen y evolución a lo largo de la historia es posible concluir que gran parte del avance de la sociedad está fundamentada en la administración. Además, la importancia de esta disciplina se demuestra por lo siguiente:

- a. Es indispensable para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social.
- b. Simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad.

- c. Optimiza recursos. La productividad y eficiencia están en relación directa con la aplicación de una adecuada administración.
- d. Contribuye al bienestar de la comunidad, ya que proporciona lineamientos para el aprovechamiento de los recursos, para mejorar la calidad de vida y generar empleos.
- e. Es la estructura donde se basa el desarrollo económico y social de la comunidad.

2.1.2. Dimensiones

Chiavenato (2012), describió que las dimensiones de la gestión administrativa son las siguientes: la planeación, organización, dirección y control.

a) Planeación

Esta estrategia determina la visión futura de la organización, en especial frente a sus mercados, su rentabilidad, productos, su tamaño, su grado de innovación y sus relaciones con sus ejecutivos, sus empleados y ciertas instituciones externas".

Este enfoque trascendental debe medir mediante la planeación estratégica de la empresa, que se elabora a partir de tres actividades básicas:

b) Organización

Son unidades sociales construidas intencionalmente y reconstruidas para alcanzar objetivos específicos. Esto significa que las empresas se construyen con planeación.

c) Dirección

La dirección es la función administrativa que se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores con los subordinados. Para que la planeación y la organización puedan ser eficaces, requieren complementarse con la orientación dada a las personas mediante la comunicación y la habilidad de liderazgo y motivación.

La dirección constituye una de las más complejas funciones administrativas, pues incluye orientación, asistencia a la ejecución, comunicación y liderazgo, en fin, todos los procesos que utilizan los administradores para influir en los subordinados, de modo que se comporten de acuerdo con las expectativas de la empresa. Como no existen empresas sin personas, administrar la variable humana constituye un importante desafío, puesto que las empresas sólo funcionan si las personas ocupan los cargos y desempeñan sus papeles de acuerdo con lo exigido.

La función gerencial de dirigir se define como el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo. Como mostrará el análisis de esta función, es en esta área que las ciencias del comportamiento hacen su principal contribución a la administración. En su examen del conocimiento pertinente a la dirección, la quinta parte del libro se enfocará en los factores humanos, la motivación, el liderazgo y la comunicación.

d) Control:

Verifica si la ejecución está acorde con lo que se planeó; y cuanto más completos, definidos y coordinados sean los planes y mayor sea el periodo para el cual fueron hechos, más complejo será el control.

El control está presente, en mayor o menor grado, en casi todas las formas de acción empresarial. Los administradores pasan buena parte de su tiempo observando, revisando y evaluando el desempeño de las personas, de los métodos y procesos, máquinas y equipos, materias primas, productos y servicios, en todos los tres niveles de la organización de la empresa. De esta manera, los controles pueden clasificarse de acuerdo con su actuación en estos tres niveles organizacionales, es decir, de acuerdo con su esfera de aplicación, en tres amplias categorías: controles en el nivel institucional, controles en el nivel intermedio y controles en el nivel operacional.

La finalidad del control es asegurar que los resultados de las estrategias, políticas y directrices (elaboradas en el nivel institucional), de los planes tácticos (elaborados en el nivel intermedio) y de los planes operacionales (elaborados en el nivel operacional) se ajusten tanto como sea posible a los objetivos previamente establecidos.

2.2 Productividad laboral

La productividad se puede definir como la relación existente entre la producción de bienes y servicios con las cantidades de insumos intermedios, trabajo y capital utilizados. La hegemonía del capital comercial y de servicios, así como de su fuerza de trabajo, es la característica central de la emergente sociedad terciaria postindustrial. (Chávez, 2017).

Alcanzar una mejor labor requiere estudios detallados del costo laboral. La variable trabajo tiene dimensiones diferentes afectando sus niveles de Productividad. Para cada proyecto, productividad, costo, calidad y tiempo han sido lo principal. En complemento, según Capuano (2014) “la productividad puede ser alcanzada si la gerencia de proyecto incluye habilidades a través de la formación, capacitación, método de trabajo, salud del trabajador, factores motivacionales y herramientas” (García, 2017).

Finalmente, OIT (2016), en cualquier contexto en el que se utilice la productividad, esta siempre en una comparación entre productos e insumos. Esta comparación puede realizarse en términos físicos o monetarios. En todos los casos la productividad es una medida de la eficiencia.

Tomando como referencia a varios autores, identifican como factores que determinan la productividad a la tecnología, la educación y la calificación de la fuerza de trabajo, los cambios en la utilización de la planta y el equipo, y la organización (Vazquez & Zanea, 2017).

- Factores que afectan al grado de utilización de los factores productivos: empleo e inversiones en bienes de capital.

- Factores que afectan a la tecnología ya está incorporada al capital humano tecnologías incorporadas en los bienes de capital y tecnología desincorporada.
- Condiciones de estabilidad macroeconómica, esencialmente comportamiento del tipo de cambio y de inflación.
- Grado de eficacia en el funcionamiento de los mercados de factores y de bienes y servicios, lo que se relaciona con el grado de competencias y las practicas regulatorias existentes
- Dotación de infraestructuras públicas, especialmente de red.

2.2.1 Dimensiones.

Según Rodrigues & Bottini (2018;p.32), las dimensiones de productividad laboral son:” Competencias, Trabajo en equipo, Cultura organizacional, Liderazgo, estas dimensiones ayudan a encontrar las características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos (comportamientos observables) responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización.

a) Competencia

Ser competente en un ámbito o actividad significa, desde este enfoque, ser capaz de activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas relacionados con dicho ámbito. Entiende por competencia; como la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético.

Ser competente supone comprender la situación que se debe afrontar y evaluar las posibilidades que se tiene para resolverla. Esto significa identificar los conocimientos y habilidades que uno posee o que están disponibles en el entorno, analizar las combinaciones

más pertinentes a la situación y al propósito, para luego tomar decisiones; y ejecutar o poner en acción la combinación seleccionada.

b) Trabajo en equipo y cohesión:

Trabajo en equipo y cohesión: Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común.

El trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que, al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.”

c) Cultura organizacional

Cultura Organizacional: Fenómeno de dimensión psicosocial presente en la organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, políticas y estrategia) y su estructura. Incide en los individuos y en los grupos, y está directamente relacionada con los resultados de la organización.

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Es la unión de normas, hábitos y valores que, de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos.

d) Liderazgo

Liderazgo: Fenómeno de dimensiones psicosociales que incide sobre los individuos y los grupos. Está determinado por la cultura de la organización e incide directamente en sus resultados.

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

3. Materiales y métodos

La presente investigación tiene como enfoque cuantitativa- tipo básico, con un alcance descriptivo correlacional-comparativo y un diseño de corte transversal, es cuantitativa básica pues tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). Descriptivo, porque el propósito es describir como se manifiesta el problema de investigación. La descripción del caso está referida a como se encuentra en el momento de investigación. Por otra parte, también conlleva a analizar y medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio (Hernandez et al., 2014). Correlacional, porque tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos variables que se pretende estudiar, para determinar si están o no relacionadas con los mismos sujetos y después se analiza la correlación. (Hernandez et al., 2014)

3.1. El diseño metodológico.

El diseño de investigación es No Experimental de corte trasversal

Hernandez et al., (2014), menciona que el diseño de la presente investigación, es no experimental porque no manipula las variables de estudio y solo busca encontrar las relaciones de las variables

actitud emprendedora con capacidad de creación de microempresas y es de corte transversal, debido a que las variables serán analizadas por única vez en ese entorno natural.

El área de estudio se ejecutó en la empresa EMAPA San Martín S.A.

Considerando con una población total de 80 colaboradores en dicha empresa. Lo cual para nuestro estudio se formó con el proceso de muestreo no probabilístico.

3.2. Instrumentos

La variable de gestión administrativa la escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable Gestión administrativa.

Por otro lado, el instrumento está validado por tres jueces: un metodólogo y dos temáticos los cuales afirman que hay suficiencia en el instrumento y es aplicable; por otro lado, el Alpha de Cronbach define un grado de 0,935 de fiabilidad.

La variable de productividad laboral la escala; ; consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).” “Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre la variable productividad.

El instrumento está validado por cuatro jueces: un metodólogo y dos temáticos los cuales afirman que hay suficiencia en el instrumento y es aplicable; por otro lado, el Alpha de Cronbach define un grado de 0,881 de fiabilidad.

Asimismo, cada uno de los expertos en función a su rol validaron el instrumento considerando aspectos importantes que son: claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo.

También se realizó la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach en la cual se obtuvo un resultado para la variable Gestión Administrativa .955** y para la variable Productividad Laboral se obtuvo un resultado de .929** lo cual indica que el instrumento es confiable y aceptable.

Para el análisis de datos se procedió a usar el programa estadístico SPSS, de tal forma que se ingresó los datos correspondientes obtenidos después de un proceso de recolección de información, aplicando el análisis correlacional de nuestras variables y dimensiones, haciendo

Variables	Alfa de Cronbach	N^a de elementos
Gestión Administrativa	,955	24
Productividad Laboral	,929	20

uso de las hipótesis nulas y alterna para determinar el grado de significancia teniendo en cuenta el p-valor <0.05.

4. Resultados y discusión

4.1. Resultados 1

Tabla 1.

Análisis de fiabilidad de alfa de cronbach de Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la empresa EMAPA San Martin S.A.

Fuente: Elaboración propia

La tabla 1 nos muestra los coeficientes de Alfa de Cronbach lo cual muestra resultado 0,955 en lo concierne a la variable independiente y un 0,929 para la variable dependiente lo cual indica que la confiabilidad es buena en los resultados obtenidos en la muestra, ya que dichos resultados muestran que el instrumento es apto para poblaciones similares (Hernandez et al., 2014).

4.2. Resultados 2

Prueba de normalidad

Para la selección de la prueba de correlación se realizó mediante la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov, (Muestras mayores de 50 datos) por lo tanto, se concluye que las variables y dimensiones tienen una distribución no normal y para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, para variables con distribución no normal.

Tabla 2

Prueba de normalidad: Kolmogorow-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
Gestión Administrativa	,135	80	,000
Planeación	,095	80	,034
Organización	,140	80	,000
Dirección	,113	80	,000
Control	,123	80	,005
Productividad Laboral	,130	80	,000
Competencias	,148	80	,000
Trabajo en equipo y Cohesión	,135	80	,000
Organizacional	,116	80	,009
Liderazgo	,161	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

4.3. Resultados 3

Tabla 3

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,777 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05) correlación positiva alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Indicando que a mejor desarrollo de los procesos de acción en la gestión administrativa a través del esfuerzo que realiza el grupo humano mayor será la productividad laboral, esto ayudará a que los objetivos y metas se desarrollen en el determinado tiempo que lo especifiquen. Esto quiere decir que a mayor gestión administrativa mayor productividad laboral.

Análisis de correlación entre Gestión Administrativa y Productividad laboral

Productividad Laboral			
Gestión Administrativa	Rho Spearman	p-valor	n
	0,777	0,000	80

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

Fuente: elaboración propia.

4.4. Resultado 4

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,695 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05) correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir, que los colaboradores tienen una buena gestión administrativa y por ello, mayor será su competencia en su puesto de labores y dentro de la empresa.

Tabla 4

Análisis de correlación entre Gestión Administrativa y competencias

Competencias			
Gestión Administrativa	Rho Spearman	<i>p-valor</i>	n
	0,695	0,000	80

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

Fuente: elaboración propia.

4.5. Resultado 5

Se obtuvo un coeficiente Rho Spearman igual a 0,739 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05) correlación positiva alta y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna de la investigación. Esto quiere decir, que los colaboradores tienen una buena gestión administrativa al momento de relacionar, por ello está demostrado en el trabajo en equipo y cohesión que realizan.

Tabla 5

Análisis de correlación entre Gestión Administrativa y Trabajo en equipo y cohesión

Trabajo en equipo y cohesión			
Gestión Administrativa	Rho Spearman	p-valor	n
	0,739	0,000	80

**.

Fuente: elaboración propia.

4.6. Resultado 6

El sig. ($r = 0,640^{**}$; $p = 0,000$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: La calidad de ambiente y la satisfacción del cliente tienen una correlación positiva moderada y significativa, es decir, a mayor relación de la gestión administrativa, mayor será el liderazgo de los colaboradores en la toma de decisiones dentro de la empresa.

Tabla 6

Análisis de correlación entre Gestión Administrativa y Liderazgo

Liderazgo			
Gestión Administrativa	Rho Spearman	p-valor	n
	0,640	0,000	80

**.

Fuente: elaboración propia.

Tablas cruzadas

4.7 Resultado 7

En la tabla 1 se observa el análisis descriptivo de la dimensión trabajó en equipo y cohesión pertenecientes al género de los colaboradores la empresa EMAPA San Martín S.A., donde se aprecia que los colaboradores del género femenino consideran regular el afrontamiento de trabajo en equipo y cohesión con un porcentaje de 45%. Es por ello que si se llega a realizar un plan de capacitación y sobre todo motivación y trabajo en equipo se podrán desempeñar mejor en su trabajo o en el área donde laboran que ayudara a incrementar la productividad de

cada colaborador perteneciente, direccionada con más énfasis a los colaboradores del género masculino

Tabla 7

Análisis de la tabla cruzada entre el género y la dimensión trabajó en equipo y cohesión.

		Trabajo en equipo y cohesión			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Genero	Masculino	0%	16%	19%	35%
	Femenino	3%	31%	31%	65%
	Total	3%	48%	50%	100%

Fuente: elaboración propia.

4.8. Resultado 8

En la tabla 2 se observa el análisis descriptivo de la dimensión competencia con el grado de instrucción de los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A, se puede observar que mayor competencia ofrecen a la empresa los colaboradores que tienen un grado profesional universitario con el 58%; asimismo los profesionales técnicos ofrecen una competencia media con el 35%; y finalmente los colaboradores con grado secundario brindan a la empresa una baja competencia.

Tabla 8

Análisis de la tabla cruzada entre el género y la dimensión competencia.

		Competencia			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Grado de Instrucción	Profesional universitario	1%	16%	40%	58%
	Profesional técnico	0%	13%	23%	35%
	Nivel secundario	0%	3%	5%	8%
Total		1%	31%	68%	100%

Fuente: elaboración propia.

4.9. Resultado 9

En la tabla 3 se observa el análisis descriptivo de la dimensión liderazgo relacionado con la edad de los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A; los colaboradores que brindan un mayor liderazgo son de las edades de 31 a 40 años con el 35%, asimismo los colaboradores de las edades de 41-50 años que ofrecen ofrecen un liderazgo a través de la experiencia que tienen en el trabajo con el 26% y finalmente los jóvenes de la empresa de edades de 20 – 40 años ofrecen un liderazgo de 24%.

Tabla 9

Análisis de la tabla cruzada entre la edad y la dimensión liderazgo.

		Liderazgo			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Edad	20-30	1%	10%	13%	24%
	31-40	1%	19%	15%	35%
	41-50	1%	10%	15%	26%
	51- a más	0%	8%	8%	15%
	Total	4%	46%	50%	100%

Fuente: elaboración propia.

Discusión

Se ha corroborado en relación al objetivo general con la teoría de Márquez, (2002) que nos indica que la gestión administrativa es una herramienta imprescindible para cualquier organización, con la implementación de los procesos administrativos y una correcta aplicación se podrán mejorar los objetivos organizacionales de manera eficiente y eficaz es decir productividad laboral.

En relación al objetivo específico 1, se ha encontrado que hay un nivel positivo moderado de planificación en la gestión administrativa en la empresa EMAPA San Martín S.A.C. Con estos datos se corrobora la teoría de Márquez, (2002) quien señaló en su investigación “La Gestión Administrativa y la influencia en el desempeño del personal del personal de las

cooperativas de transporte en la ciudad de Tulcan-Ecuador”, El objetivo de esta investigación es determinar la relación de las variables y en función a ello sugerir acciones correctivas según las áreas con direccionamiento en el proceso administrativo: planificación-organización-dirección-control.

En relación al objetivo específico 2, se ha encontrado que hay un nivel positivo alta en la empresa EMAPA San Martin S.A.C. Con estos datos se corrobora la teoría de Mendoza (2017), en su investigación “Aplicación Del Empowerment para Lograr una Gestión Eficiente en La Municipalidad provincial Del Callao”, El objetivo de determinar la relación de las variables, el análisis de la gestión pública es producto de este estudio, para saber cuál es el desempeño de sus trabajadores y órganos: Jerárquicos o gerencial, intermedios y operativos que conforman la gestión de la municipalidad Provincial del Callao.

En relación al objetivo específico 3, se ha encontrado que existe un nivel positivo alto en la empresa EMAPA San Martin S.A.C. corroborando de (Castillo, 2018), en su trabajo de grado titulado “Gestión administrativa y el desempeño del personal administrativo en las instituciones educativas públicas de Surco, UGEL 7”, 2014, cuyos resultados indicaron que hay correlación significativa entre el proceso administrativo, el monitoreo y el desempeño del trabajo en la administración de la UGEL 7.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

En base a los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos, se presentan las siguientes conclusiones:

1. Gestión administrativa y productividad laboral
 - a. Se concluye que, si existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa EMAPA San Martin S.A.C - Tarapoto 2019. Se obtuvo una correlación positiva alta ($Rho = 0,777^{**}$; $p = 0,000$), donde podemos determinar que

a mejor gestión administrativa mayor desempeño laboral. Esto quiere decir que la empresa EMAPA San Martín S.A. si cuentan con una gestión administrativa adecuada para el cumplimiento de los objetivos de la institución, así mismo va a existir una alta productividad por parte de los colaboradores basados en objetivos organizacionales de la empresa.

2. Gestión administrativa y Competencias

b. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que si existe relación entre gestión administrativa y Competencias. Se obtuvo una correlación positiva moderada ($Rho = ,695^{**}$; $p = 0,000$); donde podemos determinar que a mayor gestión administrativa mejor será la competencia. Esto nos indica que la empresa EMAPA San Martín S.A debe seguir manteniendo la eficiencia en la gestión administrativa y de esa manera aprovechar las competencias que brinda sus colaboradores.

3. Gestión administrativa y el trabajo en equipo y cohesión

c. Asimismo, para el segundo objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo y cohesión. Se obtuvo una correlación positiva alta ($Rho = ,739^{**}$; $p = 0,000$); donde podemos determinar a mayor gestión administrativa en la empresa EMAPA San Martín S.A.C mejor será el trabajo en equipo y cohesión. Esto muestra que existe un ambiente de trabajo apropiado donde los colaboradores trabajan en equipo y cohesión, podemos medir el avance y el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas de la gestión en la empresa EMAPA San Martín S.A

4. Gestión administrativa y liderazgo

- d. Finalmente, para el último objetivo específico, se concluye que si existe relación entre la gestión administrativa y liderazgo. Se obtuvo una correlación positiva moderada ($Rho = ,640^{**}$; $p = 0,000$); donde podemos determinar a mejor grado de nivel de gestión administrativa mayor será el liderazgo la empresa EMAPA San Martin S.A.

5.2. Recomendaciones

- En base a los hallazgos estadísticos y teóricos, producto de la presente investigación se recomienda:
- Es importante implementar la gestión administrativa para mejorar la productividad laboral.
- Elaborar un plan de carrera al interior de las entidades para que los colaboradores sigan especializándose como profesionales que les permitirá adquirir nuevos conocimientos y complementar su formación y aplicarlos en la productividad de sus funciones
- Se recomienda a la empresa EMAPA San Martin S.A, promover con mayor énfasis en los colaboradores las competencias, el trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y liderazgo.

Referencias

- Capuano, A. (2014). Evaluación desempeño por Competencias. *Invenio*, 7(13), 139–150.
Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Carrillo, L., & Rojas, M. D. (2016). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *Iteckne*, 12(2), 177–187. <http://doi.org/10.15332/iteckne.v12i2.1244>
- Castillo, C. (2018). *El mapa de procesos y su incidencia en el desempeño laboral en el almacén electrohogar en el cantón Santa Rosa*.
- Chávez, N. (2017). La Gestión por Competencias y Ejercicio del Coaching Empresarial, dos Estrategias Internas para la Organización. *Pensamiento & Gestión*, (33), 140–161.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos Administración*.
<http://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016*. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.
- García, Y. (2017). ¿Por qué la importancia de implementar Sistemas de Gestión por Competencias en nuestras organizaciones? *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(2), 56–119. Retrieved from www.gestiopolis.com
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGRAW-HIL). Mexico.
- Márquez, M. (2002). La gestión administrativa de las empresas agropecuarias de los municipios San Fernando y Biruaca del estado Apure, en Venezuela. *Revista Mexica de Agronegocios*, 5–14.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica*, 3, 947–964.
- Münch, L. (2007). *Administración: escuelas, proceso administrativo y desarrollo emprendedor*.
Retrieved from <http://biblioteca.utma.edu.pe/sites/default/files/Administración - Lourdes>

Münch - 1ed.pdf

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

Rodrigues, S., & Bottini, L. (2018). Motivación laboral y productividad en la Gerencia de Desarrollo Urbano , Ambiental y Acondicionamiento Territorial de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto - 2018. *Tesis Para Obtener El Grado Academico de Maestria En Gestión Pública, II*, 1–107.

Rubina, M. del P. (2018). Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina puerto maldonado de la empresa rainforest expeditions sac 2017. *Universidad Andina Del Cusco, I*.

Vazquez, O., & Zanea, M. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los universitarios con enfoque estrategico. *Universidad de La Habana, Cuba*, 3(1), 1–11.