



**FACULTAD DE NEGOCIOS**

Carrera de **CONTABILIDAD Y FINANZAS**

“Gestión administrativa y productividad laboral en la  
empresa Oqcorp, Lima, 2024”

**Tesis para optar al título profesional de:**

Contador Público

**Autores:**

Fiorela Mitta Aquino  
Yhorddy Rojas Arroyo

**Asesor:**

Mg. Rossmery Albarran Taype

<https://orcid.org/0000-0002-5189-8522>

Lima - Perú

**2025**

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	WALTER CHRISTIAN BERNIA LEON
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	GONZALO GONZALES CASTRO
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 49 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3131077949

### 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe




- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

#### Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

---

#### Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
  - 3%  Publicaciones
  - 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)
-

## **DEDICATORIA**

A mis padres quienes han sido mi inspiración mi sostén inquebrantable a lo largo de este proceso académico. Su devoción, sacrificio y amor incondicional fueron el motor que impulso cada paso que di en este camino.

A ustedes dedico este logro con una muestra de gratitud por su apoyo

## **AGRADECIMIENTO**

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza de seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

**TABLA DE CONTENIDO**

DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN .....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	25
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	30
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	38

**ÍNDICE DE TABLAS**

TABLA 1.....	25
TABLA 2.....	25
TABLA 3.....	26
TABLA 4.....	27
TABLA 5.....	28
TABLA 6.....	29
TABLA 7.....	43
TABLA 8.....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 .....	43
FIGURA 2 .....	44

## RESUMEN

**Objetivo:** El propósito fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024. **Método:** En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo, el diseño que no experimental y el nivel correlacional. La población fueron 149 colaboradores de la empresa Oqcorp. **Resultado:** Los resultados arrojaron un  $p < 0,05$ , refiriendo que se acepta la  $H_a$ , la cual indica que existe una relación positiva entre variables de estudio. Así mismo, se encontró un  $Rho = 0,931$ , por lo que quiere decir que esa relación es positiva perfecta. **Conclusión:** Se concluye que se determinó que existe una relación positiva perfecta entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

**Palabras clave:** gestión administrativa, productividad, planeación, organización, dirección, control, eficiencia, eficacia.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Las empresas han mejorado significativamente sus procesos administrativos mediante la digitalización y automatización, utilizando herramientas como ERP y RPA para optimizar tareas repetitivas y mejorar la eficiencia. La comunicación interna ha mejorado con plataformas colaborativas, mientras que el análisis de datos y los KPIs han facilitado una toma de decisiones más informada. Además, la gestión del talento se ha agilizado con software especializado y el teletrabajo ha transformado la forma de organizar equipos (Soledispa et al., 2022).

En ese sentido la gestión administrativa es un aspecto muy importante para el buen funcionamiento de una organización, sin embargo, muchas empresas pasan por alto este proceso, tal es el caso de una empresa del cantón Chone, Ecuador, en la que se pudo evidenciar que esta no contaba con un organigrama, lo cual dificultaba la comunicación entre trabajadores, la división de trabajo y el orden en las actividades. La empresa tampoco cuenta con un manual organizacional, lo cual ocasiona desconocimiento en las funciones, sobre todo si se trata de trabajadores nuevos, afectando así la productividad de estos (Zaruma et al., 2023).

En un estudio a las empresas de delivery del cantón Machala, Ecuador, también se encontró que estas no contaban con un organigrama, lo cual ocasionaba que no se sepa la cantidad de personal que necesitan, ya que no se tiene definido el número de cargos y responsabilidades que existen en las organizaciones. Los trabajadores han tenido como consecuencia una baja productividad, puesto que la cantidad de estos no se abastece para todos los pedidos que realizan los clientes, retrasando así las entregas y generando una mala reputación de la empresa (Parra et al., 2022).

Por otro lado, en una empresa de servicios venezolana, se pudo evidenciar que esta tenía varias deficiencias respecto a su gestión administrativa, específicamente en cuanto al control. En primera instancia, los colaboradores señalan que casi nunca son supervisados, por lo que

varios de ellos suelen trabajar menos de lo que deberían. Al no tener una evaluación del desempeño por parte de la empresa, el rendimiento de cada uno de los trabajadores a disminuido considerablemente. Así mismo, es complicado medir los resultados, debido a que no se tiene un seguimiento de las actividades (Torres et al., 2020).

A nivel nacional, en las empresas del rubro educativo de la provincia El Dorado, se pudo evidenciar que los docentes no tenían un buen rendimiento en su trabajo. Este problema se suscita debido a que los trabajadores no tienen los recursos suficientes para desarrollar sus actividades, así mismo, los objetivos institucionales se plantean, pero no se dan a conocer a todos los colaboradores, lo cual ocasiona que cada uno haga lo que mejor le parece, ocasionado que la productividad sea mala en el recurso humano (Arevalo et al., 2022).

En otro estudio al servicio de administración tributaria de la Municipalidad de Lima, se encontró también un rendimiento laboral deficiente, esto causado por la carencia de capacitaciones en las tecnologías de la información y las comunicaciones (Tics), y la falta de políticas de meritocracia que tengan incidencia en el crecimiento del talento por iniciativa propia del colaborador. Esto ha generado que no se cumplan con las metas organizacionales, que los usuarios tengan una mala imagen de la institución y que por ende haya muchos reclamos y quejas por parte de estos (Minaya et al., 2024).

En una empresa de la provincia de Chanchamayo, se halló problemas relacionados a la gestión administrativa, estos eran, la falta de coordinación de los jefes con sus trabajadores, falta de recursos como EPP y carencia de planes estratégicos que encaminen el desarrollo económico y social de la empresa. Estos problemas han ocasionado que la fuerza laboral en ocasiones no sepa que actividades desarrollar, afectando así su desempeño y la estabilidad en la empresa (De la Cruz y Alarcón, 2022).

La presente investigación se realizará en la empresa Oqcorp, misma en la que se

encontró algunas deficiencias en el manejo de la gestión administrativa. En específico, el problema que se suscita es que constantemente se tienen inconvenientes con las facturas emitidas por concepto de viáticos, ya que en ocasiones se traspapelan y demoran o fácilmente no llegan, y cuando si llegan, muchas veces se repiten las facturas de un solo trabajador hasta tres veces. Todo esto ocasiona confusión, pérdida de tiempo y baja productividad para el receptor de estos documentos y los representantes de los trabajadores en diferentes lugares donde la empresa opera.

Entre los principales antecedentes internacionales se tiene al de Jaramillo (2022), el cual en su investigación “La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba” planteo el objetivo de identificar relación entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba, Ecuador. El aspecto metodológico se caracterizó por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. La población fueron 48 empleados de la municipalidad indicada. Se halló en los resultados una significancia de 0,002 y un rho de Spearman de 0,338, lo cual evidenció que la gestión administrativa si se relaciona positivamente con la productividad, en síntesis, cuanto mejor se gestione una de las variables, mejor también será la otra.

Fonseca (2021) en su estudio “Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua” determinó la relación entre de la gestión administrativa con la productividad comercial en el sector textil de la provincia de Tungurahua, Ecuador. El campo metodológico es cuantitativo, correlacional, no experimental. 66 trabajadores. En los resultados se halló una correlación positiva ente variables (sig.=0,000 y Rho=0,815), del mismo modo, la gestión administrativa y productividad se encuentran un nivel regular. Se concluye que la gestión administrativa está asociada positivamente a la

productividad de los trabajadores.

Meza y Flores (2024) en su investigación “Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro” planteó el objetivo de identificar como influye la gestión administrativa sobre la productividad laboral de los empleados financieros de las instituciones de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas. El aspecto metodológico se caracterizó por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. La población fueron 165 colaboradores. Se halló en los resultados una significancia menor a 0,05 y un valor de R cuadrado de 0,471, concluyendo que la gestión administrativa influye positiva y significativamente en la productividad laboral.

Alencastro (2022) en su investigación “Gestión administrativa y productividad en las microempresas de la parroquia Santa Rosa, Cantón Salinas” analizó la gestión administrativa y la productividad en las microempresas de la parroquia Santa Rosa, Cantón Salinas. El campo metodológico es cuantitativo, descriptivo, no experimental. 209 trabajadores de esta institución conformaron la población de estudio. En los resultados se halló que la gestión administrativa es mala según el 65% y buena según el 25%, así mismo, el 5,26% de los trabajadores indicaron que se tiene un alto nivel de productividad, medio alto un 24,40%, medio típico 34,93%, medio bajo 27,27% y bajo 8,13%. En conclusión, se tiene una mala gestión administrativa y una regular productividad.

Muñoz et al. (2021) en su investigación “Evaluación de la gestión administrativa para incrementar la productividad. Estudio de caso del sector agrícola-comercial” planteó evaluar la gestión administrativa y técnica de un micronegocio del sector agrícola y comercial de la ciudad de México. El aspecto metodológico se caracterizó por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo. Los hallazgos clave mostraron que la empresa carecía de gestión administrativa y financiera, lo que dificultaba la toma de decisiones, generando un nivel de productividad bajo. Estos resultados nos permiten generar información útil para desarrollar

estrategias para mejorar el caso de negocio, así como extrapolarlo para aplicarlo a empresas similares.

Entre los principales antecedentes nacionales se tiene el de Mucha (2022), quien en su investigación “La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021” determinó la relación entre de la gestión administrativa con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo. El campo metodológico es cuantitativo, correlacional, no experimental. 20 trabajadores conformaron la población. En los resultados se halló una correlación positiva entre variables (sig.=0,008 y Rho=0,577). También se evidenció una correlación positiva entre la planeación (sig.=0,038 y Rho=0,467), la organización (sig.=0,005 y Rho=0,602), la dirección (sig.=0,043 y Rho=0,457) y el control (sig.=0,035 y Rho=0,473) con la productividad laboral. Se concluye que la gestión administrativa está asociada positivamente a la productividad de los empleados.

Pandal (2022) en su investigación “Gestión administrativa y la productividad laboral en embotelladora SISLEY S.A., 2022” planteo el objetivo de identificar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en embotelladora SISLEY S.A.. El aspecto metodológico se caracterizó por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. La población fueron 34 trabajadores y en los resultados se halló como significancia un 0,000 y como correlación un Rho Spearman de 0,773 entre las variables estudiadas. Las dimensiones planeación (sig.=0,000 y Rho=0,789), organización (sig.=0,016 y Rho=0,411), dirección (sig.=0,003 y Rho=0,494) y control (sig.=0,003 y Rho=0,497) también evidenciaron una asociación directa con la variable productividad laboral. En síntesis, la gestión administrativa está relacionada significativa y positivamente con la productividad laboral.

López (2021) en su investigación “Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N’ Repts S.R.L., Lurín-2021” determinaron la asociación entre de la gestión administrativa con la productividad laboral en la empresa N’ Repts S.R.L.,

Lurín. El campo metodológico es cuantitativo, correlacional, no experimental. 16 trabajadores conformaron la población. En los resultados se halló una asociación significativa entre variables, esto después de haber obtenido un nivel de significancia de 0,001 y un R de Pearson de 0,911. La investigación concluye que la gestión administrativa está asociada significativamente con la productividad laboral.

Pretel y Rodríguez (2020) en su investigación “Gestión de procesos administrativos y su relación con la productividad laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte, Cajamarca 2019” planteó el objetivo de identificar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte, Cajamarca. El aspecto metodológico se caracterizó por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional. La población fueron 35 trabajadores. Se halló en los resultados como significancia un 0,000 y como correlación un Rho Spearman de 0,984 entre el estudio de las variables. Las dimensiones planeación (sig.=0,000 y Rho=0,956), organización (sig.=0,000 y Rho=0,942), dirección (sig.=0,000 y Rho=0,984) y control (sig.=0,000 y rho=0,995) también evidenciaron una asociación directa con la variable productividad laboral. En conclusión, la gestión administrativa está relacionada significativa y positivamente con la productividad laboral.

Huallpayunca (2023) en su investigación “Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022” determinó la relación entre de la gestión administrativa con la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco El campo metodológico es cuantitativo, correlacional, no experimental. 75 trabajadores conformaron la población. En los resultados se halló una correlación positiva entre variables (sig.=0,000 y Rho=0,792). También se evidenció una correlación positiva entre la planeación (sig.=0,000 y Rho=0,736), la organización (sig.=0,000 y Rho=0,712), la dirección (sig.=0,000 y Rho=0,691) y el control (sig.=0,000 y Rho=0,707) con la productividad laboral. Se concluye que la gestión administrativa está

asociada positivamente a la productividad de los empleados.

Se tiene teorías relacionadas al tema, como la Teoría Clásica de la Administración de Henri Fayol (como se citó en Espinoza, 2009), misma que se centra en los principios de la administración que son aplicables a cualquier tipo de organización. Fayol identificó cinco funciones de la administración, que son la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control, así como catorce principios generales de la administración, como la división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando y la equidad. Estos principios han influido significativamente en la administración moderna y siguen siendo relevantes en el mundo empresarial actual.

Y la teoría de la administración científica, desarrollada por Frederick Taylor (como se citó en Carro y Caló, 2012), la cual se enfoca en la aplicación de métodos científicos para mejorar la productividad laboral. Taylor propuso el análisis de tiempos y movimientos para optimizar las tareas, así como la selección y capacitación adecuada de los trabajadores. Su enfoque en la eficiencia operativa y la estandarización de procesos sentó las bases para la gestión moderna. Esta teoría se centra en maximizar la productividad a través de la aplicación de métodos científicos para el diseño de tareas y la gestión de trabajadores.

De manera conceptual, la gestión administrativa se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. Esto implica la coordinación de actividades, la toma de decisiones, la asignación de recursos, la supervisión del desempeño y la implementación de procesos para garantizar que las operaciones diarias se lleven a cabo de manera fluida y que se cumplan los objetivos establecidos (Soledispa et al., 2022).

La gestión administrativa abarca diversas áreas, como la gestión del personal, la gestión financiera, la gestión de operaciones, la gestión de la información y la gestión del cambio. La

eficacia de la gestión administrativa es crucial para el éxito de una organización, ya que puede influir en su productividad, rentabilidad, competitividad y capacidad para adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio (Falconi et al., 2019).

La planeación, organización, dirección y control son las dimensiones consideradas para la variable gestión administrativa.

La planeación se refiere al proceso de establecer metas y objetivos, así como desarrollar estrategias y planes de acción para alcanzarlos. Esto implica la identificación de oportunidades y amenazas, la toma de decisiones sobre la asignación de recursos y la definición de pasos concretos a seguir para lograr los objetivos de la organización (Soledispa et al., 2022).

La organización se relaciona con la estructuración de los recursos humanos, financieros y materiales de la organización de manera que se puedan llevar a cabo las actividades planificadas de manera eficiente. Esto incluye la asignación de responsabilidades, la creación de estructuras jerárquicas y la coordinación de tareas para lograr los objetivos establecidos (Soledispa et al., 2022).

La dirección implica influir en las personas para que contribuyan al logro de los objetivos de la organización. Esto incluye la toma de decisiones, la comunicación efectiva, la motivación del personal y la resolución de conflictos para garantizar que las actividades se desarrollen de acuerdo con lo planeado (Soledispa et al., 2022).

El control se refiere al proceso de supervisar y evaluar el desempeño organizacional para asegurar que se estén cumpliendo los planes establecidos. Esto implica el establecimiento de estándares de desempeño, la medición de resultados, la comparación de desempeño real con los estándares y la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario para garantizar el logro de los objetivos organizacionales (Soledispa et al., 2022).

Con respecto a la productividad laboral, esta mide tanto la eficiencia como la eficacia.

La eficiencia se refiere a la relación entre los recursos utilizados y la cantidad de producción generada, es decir, cuánto se produce con una cantidad dada de insumos. Por otro lado, la eficacia está relacionada con la capacidad de alcanzar los objetivos o metas propuestas, lo que implica no solo producir una cantidad de bienes o servicios, sino también asegurarse de que estos cumplan con los estándares de calidad requeridos y satisfagan las necesidades del mercado (Dávila et al., 2022).

La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo que evalúa la capacidad de una persona, un equipo o una maquinaria para convertir insumos en productos útiles. Se mide como la relación entre la cantidad de productos obtenidos y los recursos utilizados para dicha producción. Es decir, la productividad laboral refleja cuán eficientemente se han empleado los recursos para generar bienes o servicios (Ramírez et al., 2019).

La eficiencia y la eficacia laboral son las dimensiones consideradas para la variable desempeño laboral.

La eficiencia laboral se refiere a la capacidad de un empleado para realizar sus tareas utilizando la menor cantidad de recursos posibles, como tiempo, esfuerzo o dinero. Se trata de lograr resultados óptimos con un mínimo derroche de recursos, lo que implica realizar el trabajo de manera rápida y precisa, minimizando la pérdida de recursos (Dávila et al., 2022).

La eficacia laboral se relaciona con la capacidad de un empleado para cumplir con los objetivos y metas establecidos por la empresa. Se centra en lograr los resultados deseados y cumplir con las expectativas, sin necesariamente considerar la cantidad de recursos utilizados en el proceso. La eficacia laboral implica obtener los resultados correctos de manera consistente, demostrando un alto nivel de competencia y logro en el desempeño de las tareas asignadas (Dávila et al., 2022).

El problema de investigación es, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y

la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024?

El objetivo general es determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

Los objetivos de investigación específicos son:

- Determinar la relación entre la planeación y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.
- Determinar la relación entre la organización y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.
- Determinar la relación entre dirección y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.
- Determinar la relación entre el control y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

La hipótesis general de investigación señala que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

La hipótesis nula de investigación señala que, existe una relación negativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

La investigación se justifica teóricamente, debido a que aporta una profunda comprensión de las teorías y conceptos fundamentales que sustentan el funcionamiento eficiente de una organización.

La justificación práctica, se basa en que el estudio de la gestión administrativa y la productividad laboral ofrece la oportunidad de analizarlos y evaluarlos mediante la aplicación en una empresa privada, misma a la que le servirá para poder tener un panorama de cómo se está gestionando la organización y como esto repercute en la productividad de sus trabajadores.

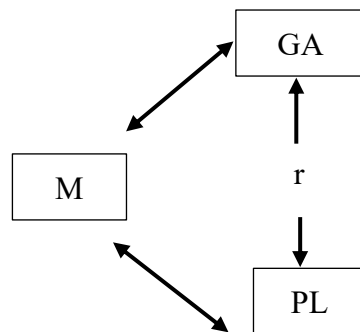
La justificación metodológica parte en la importancia de utilizar los instrumentos que (cuestionarios), puesto que permiten recopilar datos que sirven para poder identificar la asociación entre variables y el grado de esa relación. Así mismo, servirán como referencia a otros investigadores que estudien también la gestión administrativa y la productividad laboral.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Hernández et al. (2014) señalan que la investigación cuantitativa en un estudio debe ser objetiva, todo esto mediante un proceso numérico y un análisis estadístico inferencial, donde se tendrían que probar hipótesis previamente establecidas.

Esta investigación fue de tipo básica, según Hernández et al. (2014), una investigación básica está centrada en hacer un estudio sistemático y empírico el cual busca ampliar el conocimiento teórico sobre un tema en particular, sin tener intención inmediata de solucionar algún problema práctico.

El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional. Hernández et al (2014) mencionan que este nivel de investigación se centra en describir las variables y dimensiones según la recopilación de información, así mismo, ver el grado en que una variable se relaciona con otra(s).



Donde:

ML = Variable Gestión administrativa.

DL = Variable productividad laboral.

M = Muestra.

r = Correlación de variables.

El estudio está centrado en el diseño no experimental de corte transversal. Gallardo (2017) señala una investigación no experimental es aquella donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes de ninguna manera, a fin de ver su efecto en otras variables. Y transversal debido a que la recolección de la información se dará en un único momento (una sola vez).

La población está compuesta por 149 colaboradores de la empresa Oqcorp.

Se utilizó un muestreo por conveniencia, por lo que la muestra estará compuesta por 68 colaboradores del área administrativa de la empresa Oqcorp.

Los criterios de inclusión fueron solo los trabajadores del área administrativa, los que se encuentran el día de la encuesta y los que deseen participar voluntariamente de la investigación.

Los criterios de exclusión fueron los trabajadores que estén en áreas ajenas al administrativo, los que se encuentren de vacaciones o no asistan a trabajar por motivos ajenos, y los que no deseen participar de la encuesta.

En este proceso de investigación del presente estudio se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Casas et al. (2003) la encuesta es una herramienta que se adapta a cualquier tipo de población e información y se ha utilizado desde hace muchos años para recopilar información. Por otro lado, el cuestionario es una estructura compuesta por una serie de preguntas que tienen como objetivo obtener información útil para el investigador. Este instrumento debe tener las dimensiones correctas porque si es demasiado corto, la información se calculará.

Los instrumentos utilizados fueron tomados de la investigación de Mucha (2022), en tanto el cuestionario de gestión administrativa cuenta con 20 ítems, divididos en 4 dimensiones. Por otra parte, el cuestionario de productividad laboral está estructurado por 10 preguntas

repartidas en dos dimensiones. Los instrumentos fueron validados por 3 expertos y con respecto al análisis de confiabilidad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,922 en el instrumento 1 y 0,936 en el instrumento 2.

<b>Gestión administrativa</b>	<b>ítems</b>
Planeación	1-6
Organización	7-10
Dirección	11-15
Control	16-20
<b>Productividad</b>	<b>ítems</b>
Eficiencia	1-5
Eficacia	6-10

La recopilación de la información se hará de forma virtual, pero antes se solicitó el permiso al gerente de la empresa Oqcorp para aplicar la encuesta a los trabajadores de la empresa que este dirige. También se solicitó los correos de los colaboradores una vez que se tuvo la aceptación, con el objetivo de enviarles virtualmente el cuestionario a través de Google Forms. Todas las respuestas que de los participantes se guardaran en la base de datos de la plataforma mencionada, la cual luego se descargará para los fines de la investigación.

Para el procesamiento y análisis de datos, se importó la base de datos con todas las respuestas al programa estadístico SPSS. Con la base de datos en el programa estadístico, se procedió a agregar algunos datos faltantes como, nombre de los ítems, etiquetas, valores, entre otros más. Una vez llenado todos los campos necesarios en el programa estadístico, se procedió

a sacar los resultados descriptivos mediante el baremo de tres niveles (Alto, medio, bajo). Por otro lado, se hizo la prueba de normalidad, de tal forma que se conozca si se procederá a trabajar con el estadístico de correlación de Pearson o de Spearman, para luego procesar los resultados correlacionales y analizarlos según las respuestas de los participantes.

Los aspectos éticos tomados en cuenta para esta investigación fueron, la responsabilidad, porque cada uno de los párrafos de información tomados de otras fuentes están debidamente citadas y algunas fueron ideas propias. La justicia, dado que, el motivo de esta investigación se realizó con fines netamente académicos. La confidencialidad, ya que la encuesta será anónima y los nombres de los participantes no serán revelados en las respuestas, a fin de no perjudicarlos en su trabajo. Y el consentimiento informado, puesto que se solicitó a la empresa Oqcorp el permiso para aplicar la investigación.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### Resultados inferenciales

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,119	68	,018
Productividad laboral	,115	68	,025

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 1 indica que la significancia fue menor a 0,05 en el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, trabajando con 68 trabajadores como participantes del estudio, esto quiere decir que el Rho de Spearman es el que se debe utilizar debido a que los datos no tienen una distribución normal.

**Tabla 2**

*Correlación entre la gestión administrativa y la productividad*

			Gestión administrativa	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,931**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,931**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

La tabla 2 muestra un  $p < 0,05$ , refiriendo que se acepta la  $H_a$ , la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024. Así mismo, se encontró un  $Rho = 0,931$ , por lo que quiere decir que esa relación entre variables es positiva perfecta.

**Tabla 3**
*Correlación entre la planeación y la productividad*

			Productividad	
			Planeación	laboral
Rho de	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,876**
Spearmán		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Productividad	Coefficiente de correlación	,876**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Mientras tanto, en la correlación de la tabla 3 la significancia también fue menor a 0,05, aceptando de esta manera la  $H_a$  (relación positiva entre la planeación y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024). El Rho hallado fue de 0,876, indicando que la relación entre dimensión y variable es positiva muy fuerte.

**Tabla 4**
*Correlación entre la organización y la productividad*

		Productividad		
			Organización	laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
Productividad laboral	Productividad	Coefficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

La tabla 4 muestra un  $p < 0,05$ , refiriendo que se acepta la  $H_a$ , la cual indica que existe una relación positiva entre la organización y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024. También se encontró un  $Rho = 0,910$ , por lo que esto implica que la relación entre dimensión y variable es positiva perfecta.

**Tabla 5**
*Correlación entre la dirección y la productividad*

		Productividad		
			Dirección	laboral
Rho de	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Productividad	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla 5 la significancia de la correlación también fue menor a 0,05, aceptando de esta manera la  $H_a$  (relación positiva entre la dirección y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024). El Rho encontrado fue de 0,853, indicando que la relación entre dimensión y variable es positiva muy fuerte.

**Tabla 6**
*Correlación entre el control y la productividad*

			Productividad	
			Control	laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Productividad	Coefficiente de correlación	,892**	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

La tabla 6 evidencia un  $p < 0,05$ , refiriendo que se acepta la  $H_a$ , la cual indica que existe una relación positiva entre el control y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024. Así mismo, se encontró un  $Rho = 0,892$ , por lo que quiere decir que esa relación entre dimensión y variable es positiva muy fuerte.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En el objetivo se determinó la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024, por lo que se halló que las variables se encuentran relacionadas de forma positiva ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,931$ ), aceptando por lo tanto la  $H_a$  y se rechazando la  $H_0$ . Esto coincide con el resultado López (2021), quien halló también una relación positiva perfecta entre la gestión administrativa y la productividad laboral ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,911$ ) en la empresa N° Reps S.R.L., Lurín, Lima. Al respecto se tiene el aporte teórico de Falconi et al. (2019) los cuales señalan que la eficacia de la gestión administrativa es crucial para el éxito de una organización, ya que puede influir en su productividad, rentabilidad, competitividad y capacidad para adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio.

En el primer objetivo específico se determinó la relación entre la planeación y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024, encontrándose un  $p < 0,05$  y  $Rho = 0,876$ , lo cual señala que la dimensión y variable se relacionan de manera positiva muy fuerte. En el antecedente Pretel y Rodríguez (2020) se encontró un resultado similar, relación positiva perfecta entre la planeación y la productividad laboral ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,956$ ) en la empresa Servicios Automotrices del Norte, Cajamarca. Para esto se tiene el aporte de Soledispa et al. (2022) quienes afirman que la planeación es el proceso de establecer metas y objetivos, así como desarrollar estrategias y planes de acción para alcanzarlos.

En el segundo objetivo específico se determinó la relación entre la organización y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024, evidenciándose que la dimensión y variable están relacionadas positivamente perfecto ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,910$ ). Esto coincide con el resultado de Mucha (2022), quien halló una relación positiva considerable entre la organización y la productividad laboral ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,602$ ) en la Empresa ICONEG EIRL, Huancayo. Al respecto se tiene el aporte de Soledispa et al. (2022) quienes refieren que la organización se relaciona con la estructuración de los recursos humanos, financieros y materiales de la

organización de manera que se puedan llevar a cabo las actividades planificadas de manera eficiente.

En el tercer objetivo específico se determinó la relación entre la dirección y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024, hallándose un  $p < 0,05$  y un  $Rho = 0,853$  que confirma una relación positiva muy fuerte entre dimensión y variable. Este resultado también coincide con el de Pandal (2022), quien halló una relación positiva media entre la dirección y la productividad laboral ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,494$ ) en embotelladora SISLEY S.A., 2022. Para esto se tiene el aporte de Soledispa et al. (2022) quienes señalan que la dirección implica influir en las personas para que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

En el cuarto objetivo específico se determinó la relación entre el control y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024, encontrándose un  $p < 0,05$  y  $Rho = 0,892$ , lo cual señala que la dimensión y variable se relacionan de manera positiva muy fuerte. En el antecedente de López (2022) se encontró un resultado igual, relación positiva muy fuerte entre el control y la productividad laboral ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,891$ ) en la empresa N' Repts S.R.L., Lurín, Lima. Para esto se tiene el aporte de Soledispa et al. (2022) quienes afirman que el control se refiere al proceso de supervisar y evaluar el desempeño organizacional para asegurar que se estén cumpliendo los planes establecidos.

Se concluye que se determinó que existe una relación positiva perfecta ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,931$ ) entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

Se determinó una relación positiva muy fuerte ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,876$ ) entre la planeación y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

Se determinó una relación positiva perfecta ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,910$ ) entre la organización y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

Se determinó una relación positiva muy fuerte ( $p < 0,05$  y un  $Rho = 0,853$ ) entre la dirección y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

Se determinó una relación positiva muy fuerte ( $p < 0,05$  y  $Rho = 0,892$ ) entre el control y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.

Se recomienda capacitar al personal, a fin de evitar los problemas administrativos señalados en la problemática de la empresa, también tener un protocolo de entrega de facturas de tal modo que puedan llegar al destino de una manera adecuada. Finalmente, se recomienda a la empresa tomar en cuenta los resultados estadísticos presentados en esta investigación, ya que esto podría ayudar a subsanar las brechas que se tiene.

## REFERENCIAS

- Alencastro, A. (2022). *Gestión administrativa y productividad en las microempresas de la parroquia Santa Rosa, Cantón Salinas* [tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena.]. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9666>
- Arévalo, J., Cabel, J., Schrader, J., Ishuiza, R. & Flores, K. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1757-1778. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2695](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695)
- Bautista, R., Cienfuegos R. & Aguilar, e. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor agregado*, 7(1), 109-121. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Carro, F. & Caló, A. (). La administración científica de Frederick W. Taylor: Una lectura contextualizada. *Jornadas de Sociología*, 1-18. <http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/vii-jornadas-2012/actas/Carro.pdf>
- Dávila, R., Agüero, C., Castro, L. & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- De la Cruz, M. & Alarcón, C. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de las Concesiones Mineras de la Provincia de Chanchamayo 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana los Andes. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4209/T037\\_45428421\\_](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4209/T037_45428421_)

T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 1, 53-62. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>

Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W. & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>

Fonseca, I. (2021). *Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua* [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32896>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huallpayunca, L. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022 [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110350/Huallpayunca\\_CLH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110350/Huallpayunca_CLH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jaramillo, M. (2022). *La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10197>

López, P. & Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Creative Commons. [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)

López, S. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Repts S.R.L., Lurín-2021* [tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66989>

Meza, F., & Flores, O. (2024). La gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro. *Unaciencia Revista De Estudios E Investigaciones*, 17(32), 4-21. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v17i32.752>

Minaya, M., Monroy, J. & Mejía, M. (2024). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal del Servicio de Administración Tributaria, Lima 2021: Gestión administrativa y desempeño laboral del personal del servicio de administración tributaria, Lima 2021. *Revista Brasileña de Negocios*, 6 (1), 130–142. <https://doi.org/10.34140/bjbv6n1-010>

Mucha, S. (2022). *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021* [tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12181/3/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Mucha\\_Lopez\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12181/3/IV_FCE_308_TE_Mucha_Lopez_2022.pdf)

Pandal, L. & Ramírez, V. (2022). *Gestión administrativa y la productividad laboral en embotelladora SISLEY S.A., 2022* [tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali.

<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6131>

Parra, C., Márquez, B., Sánchez, L. & Mora, N. (2022). Gestión administrativa en el desempeño laboral de las empresas de Delivery-Cantón Machala. *Digital Publisher*, 7(5), 30-43. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1299>

Pretel, R. & Rodríguez, S. (2020). *Gestión de procesos administrativos y su relación con la productividad laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte, Cajamarca 2019* [tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30869?show=full>

Ramírez, G., Magaña, D. & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Soledispa, X., Pionce, J. & Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 280-294. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>

Torres, O., Vallejos, A., Burbano, J. (2019). Buenas prácticas de gestión administrativa en empresas de servicios en la ciudad de Ibarra. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 99, 1-12. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1043/122>

Zaruma, M., Solís, Y., Centeno, J. & Muñoz, R. (2023). Gestión administrativa y su impacto en el desarrollo económico del Centro de Acopio Comuna Barquero del cantón Chone. *RECIAMUC*, 7(2), 993-1002. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1191/1892>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024?	<p>El objetivo general de investigación es, determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Determinar la relación entre el planeamiento y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.</li> <li>-Determinar la relación entre la organización y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.</li> <li>-Determinar la relación entre la dirección y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.</li> <li>-Determinar la relación entre el control y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.</li> </ul>	<p>Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa Oqcorp, Lima 2024.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: Cuantitativo.</li> <li>• Nivel: Descriptiva-Correlacional.</li> <li>• Diseño: No experimental.</li> </ul> <p>Técnica: -Encuesta.</p> <p>Instrumento: -Cuestionario.</p> <p>Muestreo: Por conveniencia.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	La gestión administrativa se refiere a la planificación, organización, dirección y control de los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. Esto implica la coordinación de actividades, la toma de decisiones, la asignación de recursos, la supervisión del desempeño y la implementación de procesos para garantizar que las operaciones diarias se lleven a cabo de manera fluida y que se cumplan los objetivos establecidos (Soledispa et al., 2022).	Se medirá mediante un cuestionario con la escala de Likert.	Planeación	Planificación estratégica	Ordinal
				Diseño y elaboración	
				Presupuesto	
			Organización	Asignación de funciones	
				Estructura organizacional	
			Dirección	Liderazgo	
				Motivación organizacional	
				Comunicación	
			Control	Evaluación de resultados	
Seguimiento por indicadores medición					
Retroalimentación					
Productividad laboral	La productividad laboral mide tanto la eficiencia como la eficacia, siendo la primera la relación entre los recursos utilizados y la cantidad de producción generada, y la segunda la capacidad de alcanzar los objetivos o metas propuestas, asegurándose que se cumpla con los estándares de calidad requeridos (Dávila et al., 2022).	Se medirá mediante un cuestionario con la escala de Likert.	Eficiencia laboral	Optimización recursos	Ordinal
			Eficacia laboral	Nivel de capacidad	
				Cumplimiento de actividades	

Anexo 3. Cuestionario de gestión administrativa y productividad laboral.

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Buenos días estimados trabajadores: Se le presenta un cuestionario diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal.

Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Planeación</b>						
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.					
<b>Organización</b>						
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.					
<b>Dirección</b>						
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.					
<b>Control</b>						
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.					

## CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Buenos días estimados trabajadores: Se le presenta un cuestionario diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal.

Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Eficiencia</b>						
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.					
<b>Eficacia</b>						
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.					

## Resultados descriptivos

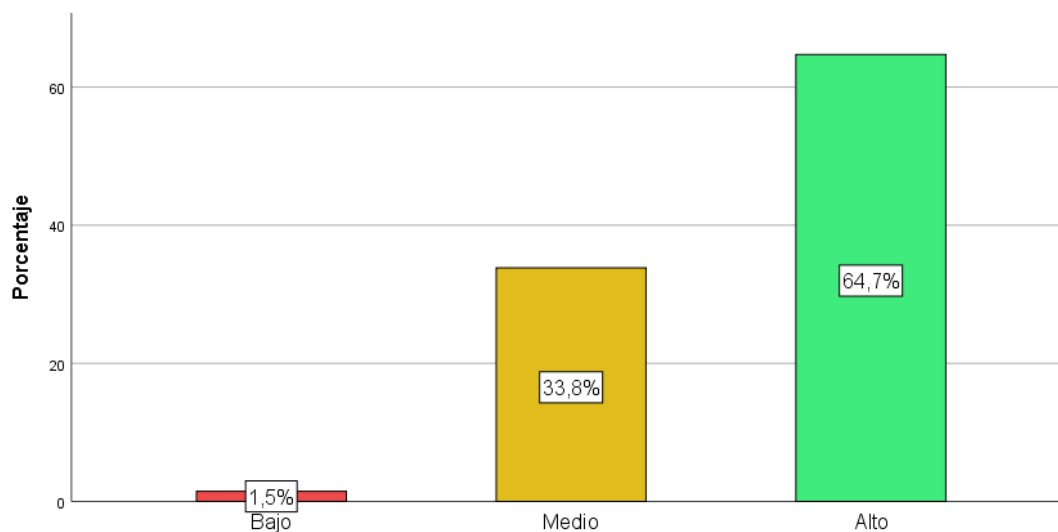
**Tabla 7**

*Estadística descriptiva de la variable gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,5
	Medio	23	33,8
	Alto	44	64,7
	Total	68	100,0

**Figura 1**

*Nivel de gestión administrativa*



En la tabla 7 y figura 1 se puede apreciar que, el 64,7% de trabajadores indican que en la empresa Oqcorp se tiene un alto nivel de gestión administrativa, sin embargo, un 33,8% percibe un nivel medio y tan solo un 1,5% un nivel bajo.

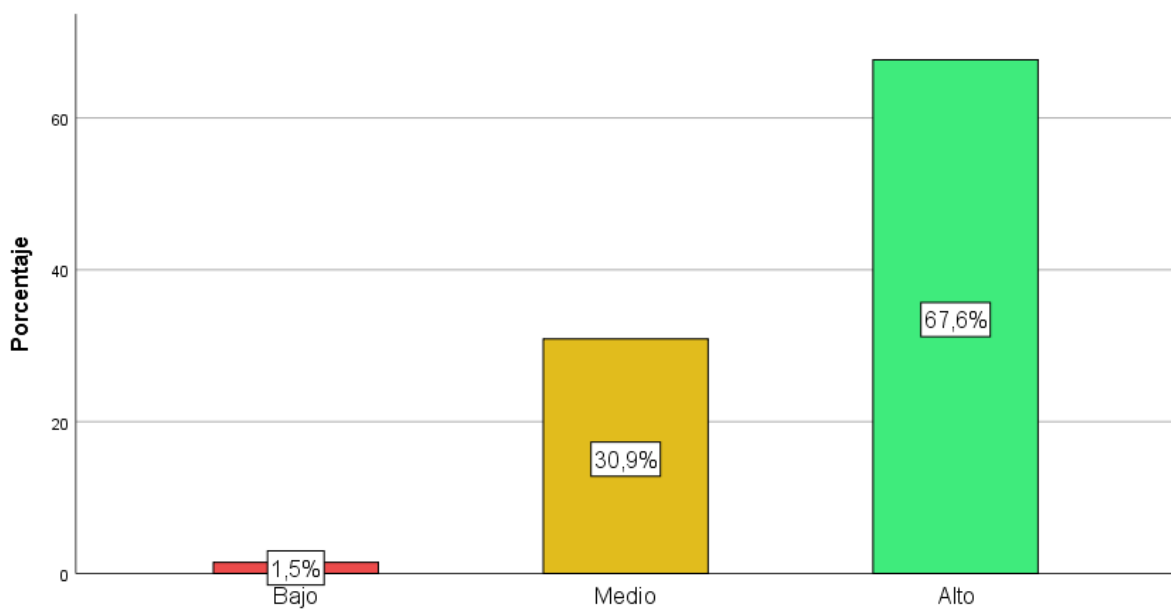
**Tabla 8**

*Estadística descriptiva de la variable productividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	1,5
	Medio	21	30,9
	Alto	46	67,6
	Total	68	100,0

**Figura 2**

*Nivel de productividad*



La tabla 8 y figura 2 muestran que en la empresa Oqcorp existe un alto nivel de productividad según el 67,6% de trabajadores encuestados, en tanto, 30,9% señala que el nivel es medio, y un 1,5% refieren que el nivel es bajo.