

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LA EMPRESA VCN CONTRATISTA S.A.C. OFICINA SEDE
HUÁNUCO, 2018”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Valentin Barrionuevo, Julia Gaudencia

ASESOR: Gonzales Acuña, Martin Moises

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41388181

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22512599

Grado/Título: Maestro en ciencias administrativas con
mención en: gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-6062-6705

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Soto Espejo, Simeón	Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos	41831780	0000-0002- 3975-8228
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002- 0215-1270
3	Santiago Espinoza, Vladimir Hamilton	Economista	41815735	0000-0002- 5502-7548

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 9.30 horas del día 13 del mes de Diciembre del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. Simeón Soto Espejo

(Presidente)

Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López

(Secretaria)

Econ. Vladimir Hamilton Santiago Espinoza

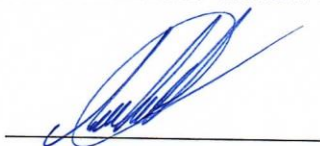
(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N°1815-2019-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA VCN CONTRATISTA S.A.C. OFICINA SEDE HUÁNUCO, 2018"**, presentada por el (la) Bachiller **VALENTIN BARRIONUEVO, Julia Gaudencia**; para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

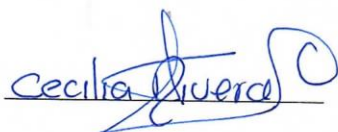
Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobada con el calificativo cuantitativo de 14 (catorce) y cualitativo de eficiente (Art.45 y 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 11.00 horas del día 13 del mes de Diciembre del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Simeón Soto Espejo

PRESIDENTE



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López

SECRETARIA



Econ. Vladimir Hamilton Santiago Espinoza

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico primero a mis padres por sus consejos de terminar mi carrera profesional y mis hermanos que me motivarán de seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que me ha dado las fortalezas de seguir adelante con mi carrera profesional.

A familia, por el apoyo y estímulo en mi vida profesional.

A mi esposo, que en vida siempre estuvo a mi lado en mis proyectos y estudios porque eres un hombre especial y maravilloso.

Al gerente de la empresa VCN Contratista, por su apoyo y la información en ejecutar mi informe de tesis.

A mi asesor y jurados de la Universidad de Huánuco, por su paciencia y la culminación de tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEORÍA.....	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPITULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTE NACIONAL	20
2.1.3. ANTECEDENTE LOCAL	21
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	22
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	31
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	34
2.4. HIPÓTESIS	35
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	35
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	35
2.5. VARIABLES	35
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	35
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
CAPITULO III	37
METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN	37
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	37
3.1.1. ENFOQUE	37
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	37
3.1.3. DISEÑO	37
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.2.1. POBLACIÓN	38
3.2.2. MUESTRA.....	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	39
3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	39
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS.....	40

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	40
4.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	40
4.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO ABORAL	48
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	57
CAPÍTULO V.....	61
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. PERSONAL DE LA VCN CONTRATISTA S.A.C	38
Tabla 2. La visión de la empresa está a la alcance de los trabajadores	40
Tabla 3. La misión incluye el propósito de la empresa	41
Tabla 4. La estructura organizacional de la empresa permite desarrollar una buena gestión administrativa.	42
Tabla 5. La empresa cuenta con un manual de organizaciones y descripción de funciones.....	43
Tabla 6. La empresa propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	44
Tabla 7. El liderazgo directivo influye el logro de los objetivos.	45
Tabla 8. La empresa realiza el control de los registros de los servicios que brinda.....	46
Tabla 9. La administración evalúa a sus colaboradores.	47
Tabla 10. Mantiene buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.....	48
Tabla 11. El trabajo en equipo entre los trabajadores expresa ideas positivas y creativas.....	49
Tabla 12. Motiva usted a los trabajadores.	50
Tabla 13. Realiza con mayor eficiencia el cumplimiento de sus tareas encomendadas.	51
Tabla 14. Los objetivos obtenidos por sus compañeros son medidos por los jefes inmediatos.	52
Tabla 15. Consideran que el sistema de seguridad e higiene en el trabajo es el adecuado.	53

Tabla 16. Cuenta con un buen ambiente y condición laboral en su trabajo.	54
Tabla 17. Solicita apoyo de un compañero ante un problema por la responsabilidad asignada.	55
Tabla 18. Los trabajadores se adaptan rápidos al ritmo del trabajo que asignan los jefes inmediatos.	56
Tabla 19. Interpretación de los valores del coeficiente de correlación de Spearman	57
Tabla 20. Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.	57
Tabla 21. Correlación entre la planificación y el desempeño laboral.	58
Tabla 22. Correlación entre la organización y el desempeño laboral.....	59
Tabla 23. Correlación entre la dirección y el desempeño laboral.....	59
Tabla 24. Correlación entre la dirección y el desempeño laboral.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Funciones gerenciales	24
Figura 2. Elementos de Plan Estrategico	27
Figura 3. La visión de la empresa está a la alcance de los trabajadores	40
Figura 4. La misión incluye el propósito de la empresa	41
Figura 5. La estructura organizacional de la empresa permite desarrollar una buena gestión administrativa.	42
Figura 6. La empresa cuenta con un manual de organizaciones y descripción de funciones.....	43
Figura 7. La empresa propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	44
Figura 8. El liderazgo directivo influye el logro de los objetivos.	45
Figura 9. La empresa realiza el control de los registros de los servicios que brinda.	46
Figura 10. La administración evalúa a sus colaboradores.	47
Figura 11. Mantiene buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.....	48
Figura 12. El trabajo en equipo entre los trabajadores expresa ideas positivas y creativas.	49
Figura 13. Motiva usted a los trabajadores.	50
Figura 14. Realiza con mayor eficiencia el cumplimiento de sus tareas encomendadas.	51
Figura 15. Los objetivos obtenidos por sus compañeros son medidos por los jefes inmediatos.	52

Figura 16. Consideran que el sistema de seguridad e higiene en el trabajo es el adecuado.	53
Figura 17. Cuenta con un buen ambiente y condición laboral en su trabajo.	54
Figura 18. Solicita apoyo de un compañero ante un problema por la responsabilidad asignada.	55
Figura 19. Los trabajadores se adaptan rápidos al ritmo del trabajo que asignan los jefes inmediatos.	56

RESUMEN

El trabajo de investigación, tuvo como objetivo; determinar en qué medida se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018. La investigación fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, alcance descriptiva - correlacional. La muestra tuvo compuesto por 40 trabajadores de la empresa VCN Contratista S.A.C.

Para el resultado, se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, en el cual se presenta un valor de 0.523 lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y con respecto al valor de "sig" se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05, lo que indica que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco.

Se determinó que la planificación si existe una correlación positiva baja con el desempeño laboral, con la correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.376.

Se determinó que la organización si existe una correlación positiva baja con el desempeño laboral, con la correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.315.

Se determinó que la dirección si existe una correlación positiva baja con el desempeño laboral, con la correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.358.

Se determinó que el control si existe una correlación positiva moderada con el desempeño laboral, con la correlación de Rho Spearman arrojó un valor de 0.514.

Palabras claves: gestión administrativa, desempeño laboral, planificación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

The research work, had as objective; determine to what extent the administrative management and job performance of the company VCN Contractor S.A.C. Huánuco headquarters office 2018. The research was applied type, quantitative approach, descriptive-correlational scope. The sample consisted of 40 workers from the company VCN Contractor S.A.C.

For the result, the Rho Spearman correlation coefficient was applied, in which a value of 0.523 is presented, which means that there is a moderate positive correlation, and with respect to the value of "sig", a result of 0.000 was obtained, which is less than 0.05, which indicates that there is a significant relationship between administrative management and work performance of the company VCN Contractor SAC Huánuco headquarters office.

It was determined that planning if there is a low positive correlation with job performance, with the Rho Spearman correlation it yielded a value of 0.376.

It was determined that the organization if there is a low positive correlation with job performance, with the Rho Spearman correlation it yielded a value of 0.315.

It was determined that the direction if there is a low positive correlation with job performance, with the Rho Spearman correlation it yielded a value of 0.358.

It was determined that the control if there is a moderate positive correlation with job performance, with the Rho Spearman correlation it yielded a value of 0.514.

Keywords: administrative management, job performance, planning, organization, direction and control.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulado fue; “La Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco, 2018”.

La tarea en esta empresa, tiene un impulso de conocer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, se proyecta conseguir la investigación sobre el grado de gestión administrativa de manifestar que el colaborador no conoce la misión y visión de la empresa.

Primer capítulo, se describe el problema de las variables de estudios, el planteamiento de la formulación del problema y objetivo de investigación; también se justificación, limitaciones y la viabilidad de la tesis.

Segundo capítulo, se ha deducido los antecedentes de investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales que son respaldados con autores reconocidos, luego se planteó las hipótesis de investigación, finalmente se elaboró la matriz de operacionalización de variables.

Tercer capítulo, se diseñó el método de investigación como: el enfoque, alcance, y diseño de investigación; luego se identificó la población y muestra. Finalmente, la técnica (encuesta) y el instrumento (cuestionario).

Cuarto capítulo, se procesó los datos a través del cuestionario, para el procedimiento de las variables y luego corroborar con las hipótesis de investigación de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco.

Se concluyó y se recomendó al objeto de estudio, referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial, las empresas compiten en el mercado ofreciendo productos de bienes y servicios, aplicando herramienta de gestión administrativa. Las organizaciones se desenvuelven a las tendencias que surgieron en el mundo globalizado, para lograr el máximo desempeño de la gestión, de esta manera, optimizan sus recursos. La administración es un factor primordial para alcanzar las metas y objetivos; las funciones administrativas es un proceso que planifica, organiza, dirige y controla los recursos necesarios para el crecimiento y desarrollo económico, financiero y social, por estas razones no son aplicables y los mismos colaboradores desconocen el proceso que juega la administración empresarial (Sánchez, Parra y Naranjo, 2014).

Uribe (2004) explica que la gestión es “el manejo estratégico de la organización” (p.37). Nos muestra que las empresas de diferentes rubros o sectores deben tener claro de cómo formular la misión, visión, objetivos, estrategias y políticas. También, es importante la participación de los colaboradores de aportar sus conocimientos en la gestión empresarial. En ese sentido, el capital humano juega un papel importante en mejorar su funcionamiento en la gestión administrativa empresarial.

Con respecto, Chiavenato (2003, p. 10) manifiesta que la administración proporciona una guía para la ejecución de actividades y manejo de recursos de un organización. Por lo que ha tenido un crecimiento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y formas en su aplicación como producto de la tecnología y globalización. La administración cumple un papel muy importante de establecer políticas, diseñar estrategias, establecer metas ya que en todo momento está presente un alto grado de competitividad. La administración surge de actividades que se establezcan para lograr una organización y cumpliendo las funciones administrativas.

Para Barber (2000) manifiesta que las empresas contratistas tiene la capacidad para crecer, desarrollar y supervisar las obras, contando con personal técnico y especialista en aplicar los procedimientos de construcción, así mejorar gestión administrativa.

En nuestro país, las empresas contratista es uno de los sectores más dinámicos de la economía, pues sus actividades involucran a otras industrias relacionadas, es así, que muchas veces se asocia al crecimiento del sector con el desarrollo de la economía de un país. Las empresas contratista no se han preocupado por crear una cultura administrativa desde la alta dirección, como tarea principal y desconocen el proceso administrativos de mantener una relación viable entre la visión, misión, políticas y valores, y no estén orientados de cumplir sus objetivos y metas establecidas, esto repercute de manera negativa en su desempeño del trabajador dentro de la organización.

La empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco dedicada a los servicios de montaje y mantenimiento de líneas y subestación, sin embargo a pesar que tiene más de ocho años en este rubro, esto se debe a que la empresa ha presentado una serie de debilidades; deficiencias en la gestión administrativas como la planificación, falta de desarrollo de capacidades de planificación, esto se debe a que el personal desconoce de la visión, misión y objetivos de empresa; falta de diagnóstico y estrategias, es lo que les impide lograr los programas y proyectos que promueven en la empresa; no existe una organización en sí, inadecuada estructura organizacional y los manuales de funciones que indique el trabajo que debe ejercer cada trabajador, en la dirección los trabajadores no están motivados, falta de comunicación con las demás áreas administrativas, el administrador no toman buenas decisiones quedan en el aire sin estar enmarcada por escrito, por la falta de liderazgo de sus directivos. La inadecuada toma de decisiones en la gestión administrativa dificulta en elegir las alternativas para tomar decisiones más correctas y con menos riesgos de error, este problema dificulta satisfacer las necesidades colectivas y el cumplimiento de los objetivos de la empresa mencionada, no hay un control de registros históricos de sus operaciones, falta de evaluaciones a los trabajadores. El desempeño laboral de los trabajadores,

como eje principal de mejorar la eficiencia, eficacia, satisfacción laboral y el trabajo en equipo, teniendo como objetivo que los trabajadores mejoren su desempeño.

En la presente investigación tiene como objetivo principal determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida se relaciona la planificación con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018?
- ¿En qué medida se relaciona la organización con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018?
- ¿En qué medida se relaciona la dirección con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018?
- ¿En qué medida se relaciona el control con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar en qué medida se relaciona la planificación con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018.
- Determinar en qué medida se relaciona la organización con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018.
- Determinar en qué medida se relaciona la dirección con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018.
- Determinar en qué medida se relaciona el control con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEORÍA

Las empresas deben mejorar en la gestión administrativa ya que permite conocer las teorías y lineamientos que nos ofrece el proceso administrativo bien desarrollada logrando un buen desempeño del trabajador.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación práctica se contribuyó aplicando la gestión administrativa se empleó herramienta o elementos como: la planificación, organización, dirección, control y el desempeño laboral que aporó solución a los problemas que tenía la empresa VCN Contratista S.A.C

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La metodología se justificó por ser un enfoque cuantitativo, alcance descriptiva - correlacional. También, se elaboró un instrumento que es el cuestionario para la variable independiente: gestión administrativa y la variable dependiente: desempeño laboral, para luego llegar a los resultados y contrastar las hipótesis y así cumplir con el objetivo de investigación de este informe de tesis. De este modo, se benefició la gerencia, colaboradores, clientes y la empresa en general.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el desarrollo del trabajo de investigación fueron encontradas las siguientes limitaciones:

Escaso de tiempo para encuestar a trabajadores de los la empresa VCN Contratista S.A.C. de la oficina sede Huánuco ya que ellos por su propia labor se desplazan dentro de la ciudad en el momento de la encuesta.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación fue viable porque se cuenta con los recursos financieros y humanos necesarios. Además, contamos con capacidad, compromiso y habilidad para realizar la investigación y obtener resultados satisfactorios; Ya que, se tuvo un asesor en los temas de metodología y el procesamiento de datos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Mashiant Chumpi, Irma Jakeline (2016), en su tema titulado “La Gestión Administrativa del Talento Humano y la Calidad del Servicio en la “APROGADPAR” de la Provincia de Morona Santiago”, de la Universidad Autónoma de los Andes - Puyo - Ecuador, para optar el título de ingeniera en gestión gerencial, ha llegado a las siguientes conclusiones: Tomando como apoyo referencial a los resultados obtenidos en las encuestas, se propone el diseño de un plan de gestión del talento humano para mejorar la calidad de los servicios, mediante recursos humanos altamente calificados, que demanden conductas y actitudes que propicien la participación efectiva y garantice los cambios requeridos. Durante el desarrollo de trabajo investigativo se determina que los empleados no tienen capacitación necesaria que permita mejorar y actualizar sus conocimientos con respecto a la prestación de servicios. Los planteamientos del análisis de resultados, permiten deducir la importancia de elaborar un plan de capacitación del talento humano de esta institución en calidad de los servicios, ya que esto permitirá satisfacer las necesidades de los usuarios detectadas en las encuestas.

Tigua Bejarano, Verónica Katherine (2015), en su tema titulado “La Gestión Administrativa y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Benemérito Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo”, de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo - Quevedo – Ecuador, para optar el título ingeniería en gestión empresarial, ha llegado las siguientes conclusiones: El Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo mantiene una buena relación entre el personal operativo y el personal administrativo influyendo de buena manera en el rendimiento profesional de cada uno de ellos.

2.1.2. ANTECEDENTE NACIONAL

Velásquez (2015), en su estudio titulado “La Gestión Administrativa Optima y la eficiencia de la Gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, Provincia de Angares, Región Huancavelica”, de la Universidad Nacional de Huancavelica – Huancavelica – Perú, para optar el título profesional de licenciado en administración, ha llegado a las siguientes conclusiones: se contrasto la prueba Chi Cuadrada con un valor $\chi^2(g/4)=11$, mostrando con una relación del 73 % que califica una relación alta.

Por otro parte, el autor manifiesta que se contrasto con la prueba de Chi Cuadrada con un valor de $\chi^2(g/4)=13,95$, se mostró que los niveles de planificación, organización, dirección y control, que si existe relación positiva y significativa

Finalmente, se utilizó la prueba Chi Cuadrada obtenido fue de $\chi^2(g/4)=16,47$. Lo que significa que la municipalidad los conocimientos, habilidades y mejora continua contribuyen de igual manera a la eficiencia en la gestión.

Calero (2016), en su tesis titulada “La Gestión Administrativa y Calidad de los Servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015”, de la Universidad Católica los Ángeles Chimbote – Huacho – Perú, con las siguientes conclusiones: La presente investigación desarrollada en la Municipalidad Provincial de Huaral, tuvo como variables de estudio, la gestión administrativa y la calidad de servicios. Por tanto debemos mencionar que estos dos se complementan y hacen de este estudio un aporte importante a la gestión de esta institución. Por tanto expresamos que este aporte puede ser como un punto de partida para que haya otras investigaciones al respecto. La gestión administrativa, debe ser adecuadamente llevada si contamos con personal adecuado que quiera brindar sus servicios sin ningún tipo de problemas, donde se planifique, donde se establezca una buena organización, que haya un liderazgo que

trate de comprometer a todos sus colaboradores y tratar de lograr los objetivos, y también se trate de implementar un buen sistema de control, para verificar las actividades de la organización. La calidad de servicios, en toda organización también es importante, porque los clientes o usuarios necesitan de todos nosotros que le brindemos buen trato y darle lo que ellos necesitan, de eso dependerá que vuelvan o en todo caso tengamos una buena imagen como institución.

2.1.3. ANTECEDENTE LOCAL

Céspedes (2016), en su tema titulado “Proceso Administrativo y Calidad de Servicios de la empresa Comercial Rivera Distribuidores S.R.L. Huánuco”, de la Universidad de Huánuco – Huánuco – Perú, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, ha llegado a las siguientes conclusiones. Que se determinó que si existe la influencia de la planificación en la Calidad de Servicios, la mayoría manifestó que hay planificación, mientras que un 6% no cree que exista planeación, habrá que mejorar la comunicación dentro de la empresa para que todos puedan ir hacia un mismo objetivo. Se determinó que si existe la influencia de la organización en la calidad de servicios, los resultados nos muestran que los empleados de la empresa Comercial Rivera Distribuidores S.R.L. (un 22%) no conocen el organigrama de la institución, lo cual origina problemas con la definición de tareas de cada uno de los elementos que conforman el área administrativa, al igual que determina nuestros perfiles para cada uno de los puestos existentes. Se determinó que si existe la influencia de la dirección en la calidad de servicios, manifiesta que si hay una persona que se encarga de monitorear sus actividades, eso permite tener una dirección clara de los objetivos. Se determinó que si existe la influencia en el control de la calidad de servicios, que hay un gran control en lo que son promociones de ventas ya que la empresa realiza descuentos y promociones, cuentan con seguridad permanente y el control en la distribución de los productos está bien diversificado por líneas y niveles.

Morales Bravo Carmen y Tarazona Beraun Delcy (2015), en su tema titulado “Gestión Administrativa y Calidad de Servicios en la Municipalidad Distrital de Churubamba - Periodo 2015”, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco – Perú, para optar el título profesional de licenciado en administración, ha llegado a las siguientes conclusiones. La gestión administrativa se relaciona directamente con la calidad de servicio que se brinda en la Municipalidad Distrital de Churubamba situación que se evidencia en todos los cuadros del capítulo IV , permitiéndonos cumplir con los objetivos planteados, al mismo tiempo nos permite comprobar la hipótesis de trabajo, por ello se mencionan las siguientes conclusiones: Se verifico la existencia de una relación significativa entre la planificación y la rapidez de solución de problemas del servicio que brinda la Municipalidad Distrital de Churubamba, situación que se evidencia en los cuadros N°01; 02; 03. Se verifico la existencia de una relación significativa entre la organización y atención que brinda los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Churubamba, situación que se evidencia en los cuadros N°04; 05; 06. Se verifico la existencia de una relación significativa entre la dirección y comunicación que se da entre usuario trabajador de la Municipalidad Distrital de Churubamba, situación que se evidencia en los cuadros N°07; 08; 09. Se verifico la existencia de una relación significativa entre el control y el comportamiento de los trabajadores para brindar el a los usuarios de la Municipalidad Distrital de Churubamba, situación que se evidencia en los cuadros N o 01 O; 011; 012.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Historia

la evolución histórica de la administración surgió en la época primitiva, luego paso a la época de agricultura y artesanía. Primero los aportes de la administración como: Adam Smith (la riqueza de las naciones), Segundo, la revolución industrial que inicio en el siglo XVIII que apareció la maquia a vapor en las industrias textiles. Tercero, gurús que aportaron

a la administración como: Taylor (tiempos y movimientos de productividad industrial); Fayol (funciones administrativas y los 14 principios de la administración), Abraham Maslow (La pirámide de las necesidades); Douglas McGregor (Teoría “X” y Teoría “Y”); Peter Druker (Administración por Objetivos – APO) (Robbins y Coulter 2014, pág. 24).

2.2.1.1. Definiciones

Amador, Juan Pablo (2003) establece que: “el proceso administrativo Se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades.”

Anzola, Sérvulo; (2002, pág. 70) menciona que “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”.

Bateman y Snell (2009, pág. 19) define la administración es el proceso de trabajar con las personas y con los recurso para cumplir con los objetivos organizacionales. Los buenos administradores llevan a cabo estas funciones de forma eficaz y eficiente.”.

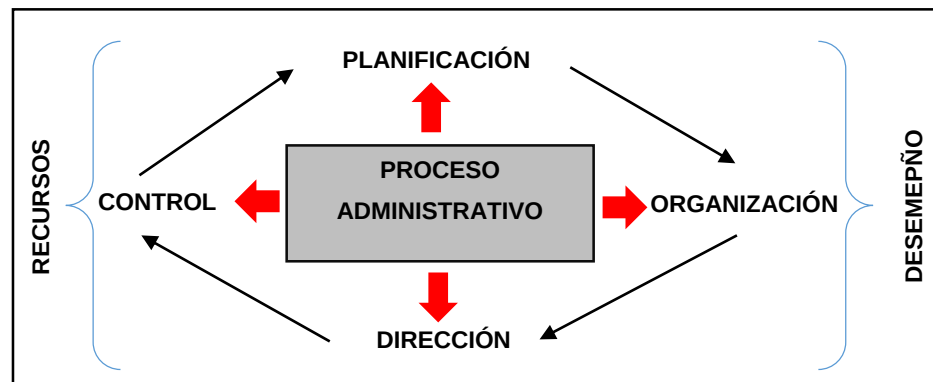
Chiavenato (2001, pág. 3) afirma “administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia”

Daft (2004) define “es la consecución de metas organizacionales en forma adecuada y eficaz planeando, organizando dirigiendo y controlando los recursos”.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) “es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz” (p.4).

2.2.1.2. Funciones Gerenciales

Las actividades que llevan a cabo los gerentes pueden agruparse en cuatro funciones: planificar, organizar, dirigir y controlar. Son las cuatro funciones básicas de todo proceso administrativo.



Fuente: Elaboración propia. Basado en Fernández (2010, pág. 4)

Figura 1. Funciones gerenciales

2.2.1.3. La Administración y su importancia

La administración es importante para cualquier tipo de organización y garantiza la competitividad.

La importancia tenemos las siguientes ventajas:

- A través de sus técnicas y procesos se logra mayor rapidez, efectividad y simplificación en el trabajo con los consecuentes ahorros de tiempo y costo.
- De acuerdo con lo anterior, incide en la productividad, eficiencia, calidad y competitividad de cualquier organización.
- Propicia la obtención de los máximos rendimientos y la permanencia en el mercado.

2.2.1.4. Características de la Administración

La administración posee una ciertas características que la diferencian de otras disciplinas:

Universalidad. Es indispensable en cualquier grupo social, ya sea una empresa pública o privada o en cualquier tipo de institución.

Valor instrumental. Su finalidad es eminentemente práctica, siendo la administración un medio para lograr los objetivos de un grupo.

Multidisciplinar. Utiliza y aplica conocimiento de varias ciencias y técnicas.

Especificidad. Aunque la administración se auxilia de diversas ciencias.

Versatilidad. Los principios administrativos son flexibles y se adaptan a las necesidades de cada grupo social en donde se aplican (Munela, 2016, pág. 39).

2.2.1.5. Planeación

En primer lugar, “Planear implica definir objetivos y metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzar esos objetivos y jerarquizar tanto objetivos como planes para integrar y coordinar las actividades. El primer paso del proceso administrativo señala la necesidad de fijar objetivos que guíen la acción de su gerentes” (George y Álvarez, 2005, pág. 163).

Determinan los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretende obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos (Munch, 2016, pág. 42).

Tipos de planeación

De acuerdo a nivel jerárquico en el que se realice, con el ámbito de la organización que abarque y con el periodo que comprenda, la planeación puede ser:

- **Estratégica;** se realiza en los altos niveles de la organización. Se refiere a la planeación general, generalmente es a mediano y a largo plazo, y partir de esta se elaboran todos los planes de los distintos niveles de la empresa.
- **Táctica o funcional;** Comprende los planes que se elaboran en cada una de las áreas de la empresa con la finalidad de lograr el plan estratégico.
- **Operativa;** Se diseña de acuerdo con los planes tácticos, y como su nombre lo indica, se realiza en los niveles operativos.

Elementos del plan estratégico

Visión; La visión es el enunciado del estado deseado en el futuro para la organización. Provee dirección y forja el futuro de la empresa estimulando acciones concretas en el presente.

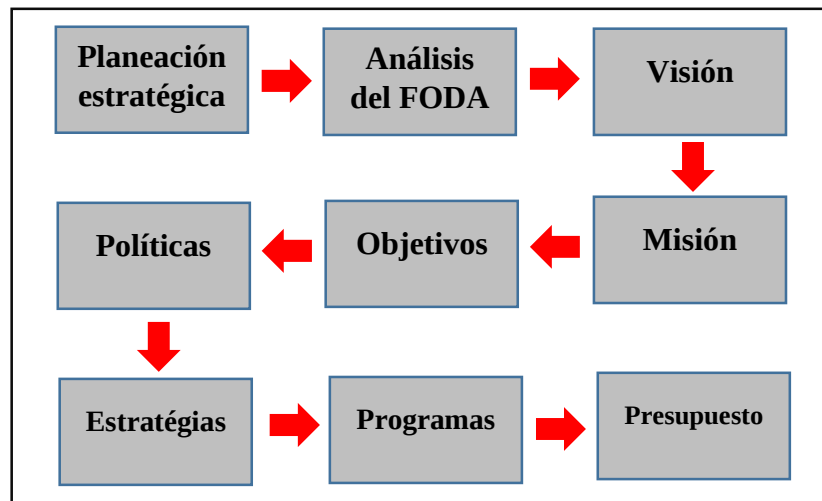
Misión; La misión de una empresa es su razón de ser, es el propósito o motivo por el cual existe. La misión es de carácter permanente.

Objetivos estratégicos; Son los resultados específicos que se desea alcanzar, medibles y cuantificables a un tiempo, para lograr la misión.

Políticas; Se refiere a los lineamientos generales que deben observarse en la toma de decisiones. Son las guías para orientar la acción.

Estrategias; Son los cursos de acción que muestran la dirección y el empleo general de los recursos para lograr los objetivos.

Presupuestos; Son indispensables al planear, ya que a través de estos se proyectan, en forma cuantificada, los recursos que requiere la organización para cumplir con sus objetivos.



Fuente: Elaboración propia. Basado en Munch (2016, pág. 57)

Figura 2. Elementos de Plan Estratégico

2.2.1.6. Organización

La estructura organizacional es un marco que preparan los gerentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización. (Stoner, Freeman y Gilbert Jr., 1996, pág. 345).

La organización es la forma en que la entidad diseña una estructura formal para utilizar los recursos con el fin de integrar en un todo en armonía o congruencia los esfuerzos desplegados por diferentes especialistas, desde sus puestos distintos. La organización tiene dos grandes dimensiones: una material (división de tareas: trabajo, maquinas, equipo, herramientas, instrumentos administrativos –políticas o procedimientos-) y la otra inmaterial (distribución de autoridad y responsabilidad)”. (Andrade, 2001, pág. 58).

Importancia

La organización implica múltiples ventajas que fundamentan la importancia de desempeñar las actividades eficientemente, con el mínimo esfuerzo.

- Reduce los costos e incrementa la productividad.
- Reduce o elimina la duplicidad

- Establece la arquitectura de la empresa.
- Simplifica el trabajo.

El proceso de organización

- 1. División de trabajo;** Consiste en la determinación de las funciones con el fin de realizar las actividades con mayor presión, eficiencia y especialización para simplificar los procesos y el trabajo.
 - Jerarquización
 - Departamentalización
 - Descripción de actividades
- 3. Coordinación;** Es el proceso de sincronizar y armonizar las actividades para realizarlas con la oportunidad y calidad requeridas.

Herramientas de organización

Las técnicas de organización que se utilizan en el proceso de organización deben aplicarse de acuerdo a las necesidades de cada empresa.

- 1. Organigramas;** es una representación gráfica de la estructura formal de una organización; muestra las interrelaciones, las funciones, los niveles jerárquicos, las obligaciones de las líneas de autoridad.
- 2. Manuales;** Son documentos que contienen en forma sistemática, información acerca de la organización.
Los manuales, de acuerdo con su contenido, pueden ser de políticas, departamentales, organizacionales de procedimientos, específicos de técnicas y de puestos.
Diagramas de proceso; Son la representación gráfica del conjunto de actividades para realizar una función.
- 3. Análisis de puestos;** Es una técnica donde se clasifican las labores que se desempeñan en una unidad de trabajo específica e impersonal (puesto), así como las características,

conocimientos y aptitudes que debe poseer el personal que lo desempeña (Munch, 2016, pág. 87)

2.2.1.8. Dirección

La tercera etapa del proceso administrativo, busca asegurar el éxito de las actividades gerenciales. Centra su atención en la manera de delegar autoridad y coordinar actividades. La dirección corporativa se refiere a la relación que existe entre las partes interesadas de una organización y sirve para establecer su curso estratégico y controlar su desempeño. (Hitt, et. al., 2004, pág. 308).

Es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo (Munch, 2016).

El proceso de dirección

La dirección comprende una serie de elementos como son:

- **La toma de decisiones;** Es el proceso sistemático y racional a través del cual se selecciona entre varias alternativas el curso de acción óptimo.
- **La motivación;** es una de las labores más importantes de la dirección, a la vez la más compleja, pues por medio de esta se logra que los empleados ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado de acuerdo con los estándares establecidos, el compromiso y la lealtad del factor humano.
- **La comunicación;** En una organización comprende múltiples interacciones que abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas más complicados. Existen diversas comunicaciones que deben considerarse al dirigir a una empresa: Formal, informal, vertical, horizontal, verbal y escrita.

- **El liderazgo;** Es la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión.

2.2.1.9. Control

Los administradores deben establecer los criterios que se deben aplicar en la medición y evaluación de resultados. “La función administrativa de control es la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos. Planeación y control están estrechamente relacionados” (Kootz, H. y Weihrich, H., 1998, pág. 636).

Es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa (Munch, 2016, pág. 140).

Importancia

El control es de vital importancia dado que:

- Sirve para comprobar la efectividad de la gestión.
- Promueve el aseguramiento de la calidad.
- Protección de los activos de la empresa.
- Garantiza el cumplimiento de los planes.
- Es el fundamento para el proceso de planeación.

Proceso de Control

1. Establecimiento de estándares e indicadores

El control implica verificar que los resultados estén de acuerdo con lo planeado, para lo cual se requiere establecer indicadores o unidades de medición de resultados.

2. Medición u detección de desviaciones

Consiste en medir la ejecución y los resultados mediante la aplicación de unidades de medida, definidas de acuerdo con

los estándares establecidos, con la finalidad de detectar desviaciones.

3. Corrección

Antes de iniciar la acción correctiva, es de vital importancia de reconocer si la desviación es un síntoma o una causa, con la finalidad de que las medidas establecidas resuelvan el programa.

4. Retroalimentación

A través de la retroalimentación se informa de los resultados y las medidas correctivas que se aplicaron.

De la calidad de información dependerá el grado y rapidez con que se retroalimente el sistema (Munch, 2016, pág. 318).

Tipos de Control

Para Munch (2016) el control sea efectivo debe desarrollarse de manera integral y aplicarse continuamente a la empresa. El control puede ser:

- 1. Preliminar**, es aquel que se efectúa antes de realizar las actividades.
- 2. Concurrente**, se ejerce de manera simultánea a la realización de actividades, como un proceso continuo.
- 3. Posterior**, se aplica después de haber realizado las actividades.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Bittel (2000) plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto el desempeño se relaciona o vincula las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Según Chiavenato (2007) define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

García y Ruiz (2002), el desempeño son las acciones y comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Guiselli (1998) señala como el desempeño está influenciado por 4 factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizar.

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

2.2.2.1. Desempeño como administradores

Koontz (2012) refiere que el sistema para medir el desempeño con base y objetivos preestablecidos debe completarse con una evaluación del gerente en sus funciones como tal.

Los administradores de cualquier rango también realizan actividades no gerenciales que no pueden ignorarse; sin embargo, el principal objetivo por el que se les contrata frente al cual se les debe medir, en otras palabras es decir se les debe evaluar sobre la base de que tan bien comprenden y realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. Los estándares a utilizar en este rubro son los fundamentos de la administración pero primero debe examinarse la evaluación basada en los objetivos de desempeño.

Dimensión trabajo en equipo

Es un conjunto de personas con capacidades comprometidas a un objetivo y que aporta a la organización para el logro de meta y objetivo organizacional. En ese sentido, es fundamental el trabajo

en equipo para que cumple con los objetivos planificados para la organización.

Trabajar en equipo permite sistematizar los procesos con miras a una mayor productividad; de esta manera se logra un incremento en la rentabilidad y una mejoría en los resultados del clima organizacional, a la vez que se forman líderes con creatividad en la solución de problemas, se desarrolla la tolerancia y se incentiva la integración. Con esto se incrementa el rendimiento y disminuye la rotación de personal (Johansen y otros, 1994).

Dimensión eficacia

Robbins y Coulter (2005, pág. 2) define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

Para Chiavenato (2008) la eficacia "es una medida del logro de resultados"

Reynaldo O. Da Silva (2002, pág. 20) define la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado".

Dimensión satisfacción del trabajo

Davis y Newstrom (1991, pág. 203) plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales". La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman en el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

Robbins (1996, pág. 181) coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola

“como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.

Dimensión eficiencia laboral

Chiavenato (2010), la eficiencia es la utilización correcta de los recursos disponibles.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1. Administración;** la disciplina que se encarga de realizar una gestión de los recursos (ya sean materiales o humanos) en base a criterios científicos y orientada a satisfacer un objetivo concreto.
- 2. Control;** las actividades para que se ajusten lo más correctamente posible a lo planificado.
- 3. Desempeño;** es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel.
- 4. Eficiencia;** Se refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado.
- 5. Ejecución;** los miembros del equipo para que lleven a cabo las tareas establecidas con pro actividad.
- 6. Misión;** la necesidad a satisfacer, los clientes a alcanzar, productos y servicios a ofertar.
- 8. Planificación;** en un proceso racional para alcanzar los objetivos del modo más eficiente siguiendo determinados cursos de acción. Nótese que “metas” y “objetivos” nos son sinónimos. Los objetivos definen las etapas a cumplir para lograr las metas de las propuestas.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- La planificación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.
- La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.
- La dirección se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.
- El control se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Gestión Administrativa

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Desempeño laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V.I Gestión Administrativa	Planificación	• Visión • Misión • Objetivos
	Organización	• Organigrama • MOF
	Dirección	• Comunicación • Liderazgo
	Control	• Control de registros • Evaluación de trabajadores
V.D Desempeño Laboral	Trabajo en equipo	• Relaciones humanas • Creatividad • Motivación
	Eficacia	• Cumplimiento de tareas • Logro de objetivos
	Satisfacción del trabajo	• Seguridad e higiene • Ambiente y condición de trabajo
	Eficiencia laboral	• Responsabilidad del trabajador • Adaptabilidad del trabajador

CAPITULO III

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue aplicada porque, a través del manejo de las diferentes teorías se conoce en forma detallada la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque fue cuantitativo, porque “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, 2006).

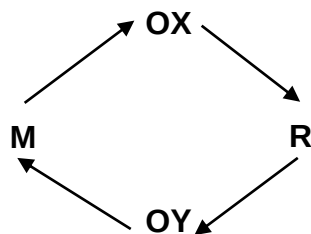
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El alcance del estudio fue descriptiva – correlacional. Descriptiva porque se determina las características y propiedades del objeto de estudio. Correlacional porque es la asociación de las variables de estudio, tiene como propósito de saber cómo se pueden comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas. (Hernández y otros, 2014).

3.1.3. DISEÑO

El diseño es no experimental, porque no se manipulan deliberadamente las variables de estudio. Transversal porque describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones; Es decir, este diseño lo que mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. (Hernández y otros, 2014).

El diseño metodológico corresponde a la investigación de correlación: su gráfica es la siguiente:



Datos:

M = Muestra

O = Indica las observaciones o mediciones obtenidas en cada una de las variables.

OX = Observación de la variable independiente.

OY = Observación de la variable dependiente

R = Relación entre las variables de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de esta investigación está conformada por el total de trabajadores de todos los niveles, que prestan servicios en la Empresa VCN Contratista S.A.C Oficina sede Huánuco quienes vienen laborando en las diferentes unidades, los cuales tienen diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares y técnicos). Siendo un total de 40 trabajadores.

Tabla 1. PERSONAL DE LA VCN CONTRATISTA S.A.C

ESTRUCTURA DE CARGO	CANTIDAD
ADMINISTRADOR	01
RT	01
EMPALMADOR	01
SUP. CAMPO	01
ALMACEN	01
SUP CAMPO	01
INGENIERO SSOMA	01
OPERARIOS	32
TOTAL	40

Fuente: Elaboración propia VCN Contratista S.A.C-2018.

3.2.2. MUESTRA

La muestra utilizada en la presente investigación, está conformada por el total del personal de la Empresa VCN Contratista S.A.C Oficina sede Huánuco. Puesto que la población de estudio no están considerable, por tales razones la muestra es la misma cantidad de la población que son 40, entre: gerentes, jefes de oficina, asistentes y otros trabajadores.

Montero (2011), refieren que “ante el escaso número de sujetos, no será necesario extraer una muestra, se trabajará con el 100% de la población, representando una muestra tipo censal”.

Por lo tanto: Por ser una población pequeña, finita no se aplicaron criterios muestrales. Por lo cual, se tomó la totalidad de la población como muestra de la Empresa NVC Constructora SAC.

$$n = 40.$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que se van usar son las siguientes:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuestas	El cuestionario aplicado a trabajadores administrativos y operarios de la empresa NVC Constructora SAC.

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

TECNICAS	USO
Software EXCEL	Para el diseño y presentación de tablas
SPSS Vs24	Gráficos de barras y círculos
Software Ms Office	Para el Procesamiento de la información secundaria y formulación del informe final de la tesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

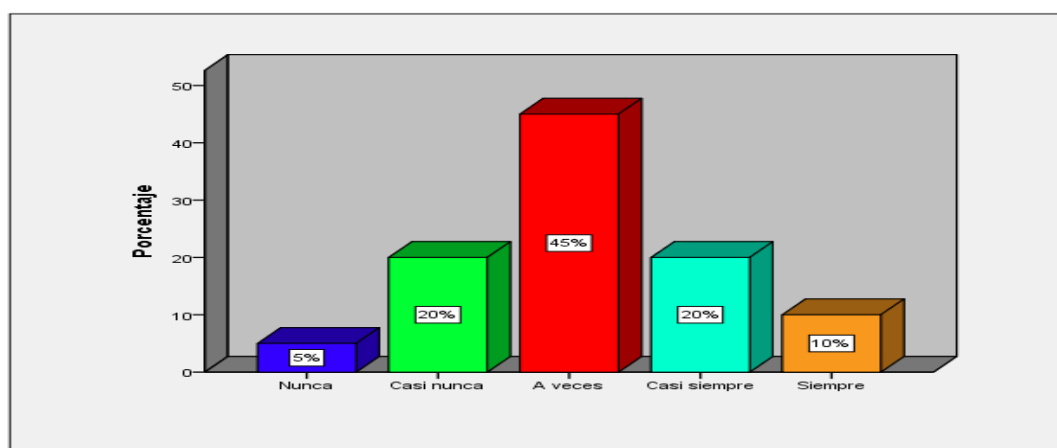
4.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 2. La visión de la empresa está a la alcance de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	8	20,0	20,0	25,0
A veces	18	45,0	45,0	70,0
Casi siempre	8	20,0	20,0	90,0
Siempre	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 2.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 3. La visión de la empresa está a la alcance de los trabajadores

INTERPRETACIÓN:

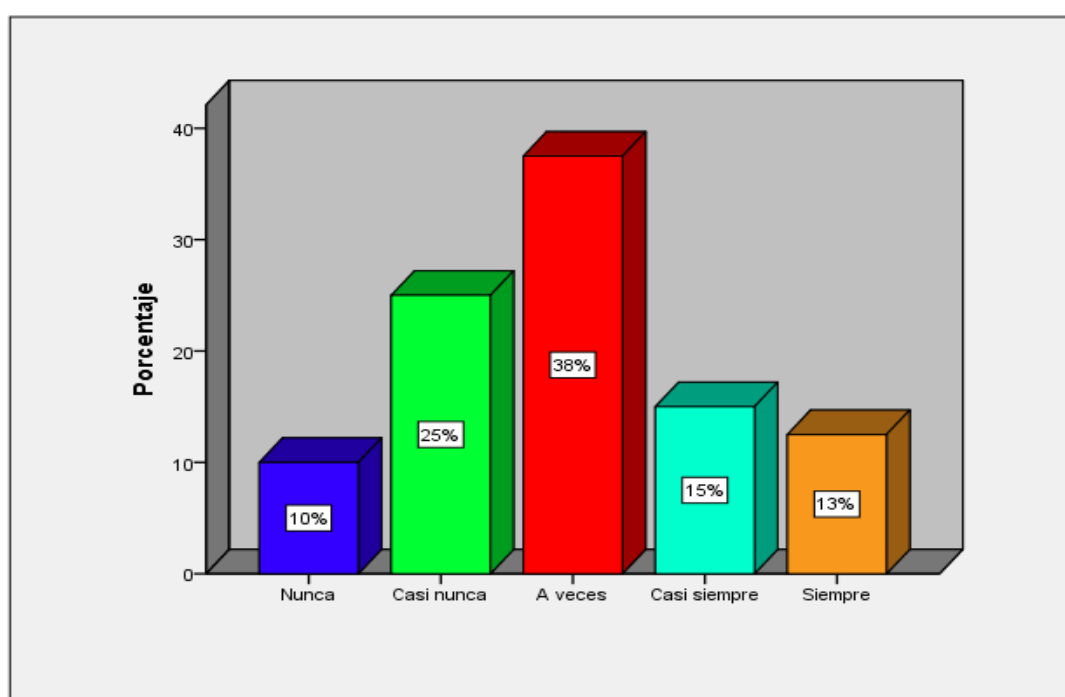
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 2 y Figura 3 en cuanto a la visión de la empresa está a la alcance de los trabajadores el 45% de los encuestados manifiestan a veces la visión de la empresa está a la alcance de los trabajadores, mientras el 10% manifiestan que siempre la visión está a la alcance de los trabajadores y un 5% nunca la visión está a la alcance de los trabajadores.

Tabla 3. La misión incluye el propósito de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	10	25,0	25,0	35,0
A veces	15	37,5	37,5	72,5
Casi siempre	6	15,0	15,0	87,5
Siempre	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 3.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 4. La misión incluye el propósito de la empresa

INTERPRETACIÓN:

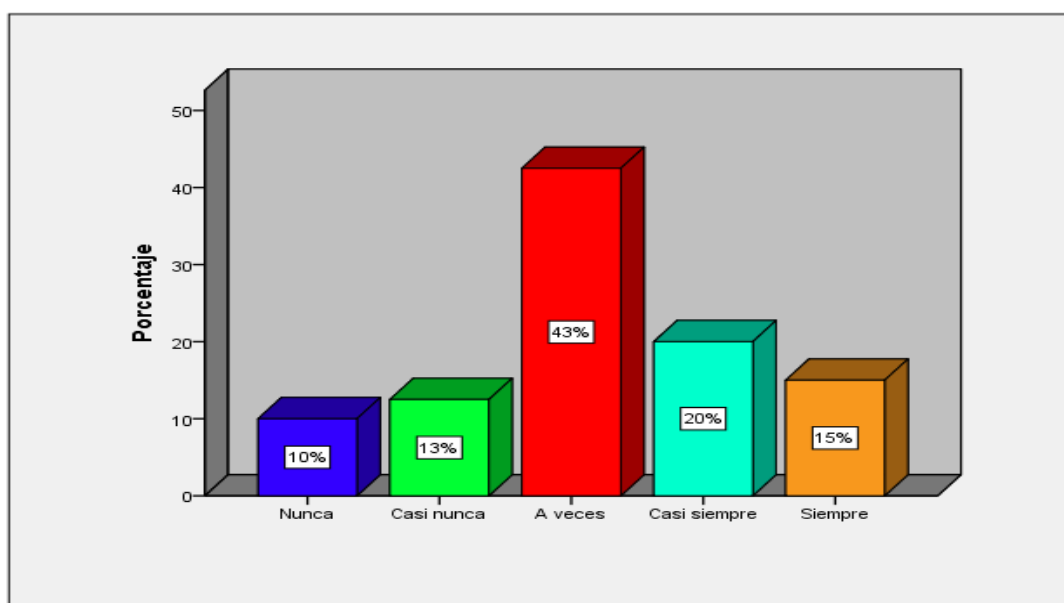
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 3 y Figura 4 en cuanto a la misión incluye el propósito de la empresa el 38% de los encuestados manifiestan a veces la misión incluye el propósito de la empresa VCN Contratista SAC, mientras el 13% manifiestan que siempre la misión incluye su propósito de la empresa y un 10% nunca la misión cumple su propósito de la empresa VCN Contratista S.A.C.

Tabla 4. La estructura organizacional de la empresa permite desarrollar una buena gestión administrativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	5	12,5	12,5	22,5
A veces	17	42,5	42,5	65,0
Casi siempre	8	20,0	20,0	85,0
Siempre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 4.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 5. La estructura organizacional de la empresa permite desarrollar una buena gestión administrativa.

INTERPRETACIÓN:

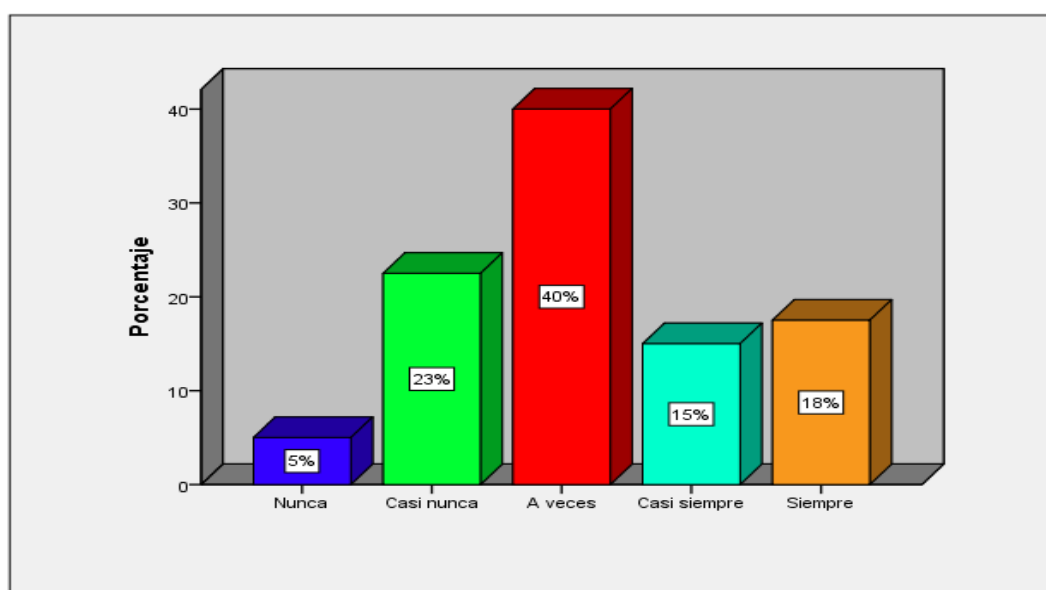
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 4 y Figura 5 en cuanto a la estructura organizacional de la empresa el 43% de los encuestados manifiestan a veces la estructura de la empresa permite desarrollar una buena gestión administrativa, mientras el 13% casi nunca la estructura organizacional desarrolla una buena gestión y un 10% nunca la estructura organizacional de la empresa VCN Contratista S.A.C. permite desarrollar una buena gestión administrativa.

Tabla 5. La empresa cuenta con un manual de organizaciones y descripción de funciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	9	22,5	22,5	27,5
A veces	16	40,0	40,0	67,5
Casi siempre	6	15,0	15,0	82,5
Siempre	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 5.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 6. La empresa cuenta con un manual de organizaciones y descripción de funciones.

INTERPRETACIÓN:

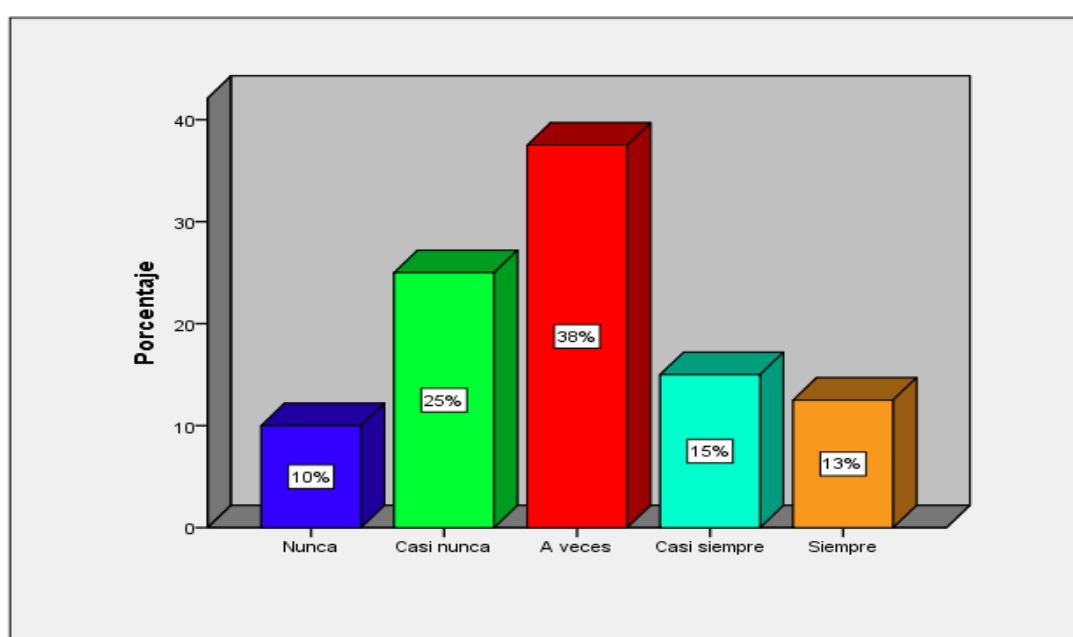
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 5 y Figura 6 en cuanto al manual de organizaciones y funciones el 40% de los encuestados manifiestan a veces la empresa VCN Contratista S.A.C., cuenta con un manual de organizaciones y descripción de funciones, mientras el 15% manifiestan casi siempre la empresa cuenta con manuales y descripción de puestos y un 5% nunca la empresa VCN Contratista S.A.C. cuenta con un manual de organizaciones y descripción de funciones

Tabla 6. La empresa propicia una adecuada comunicación a todo el personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	10	25,0	25,0	35,0
A veces	15	37,5	37,5	72,5
Casi siempre	6	15,0	15,0	87,5
Siempre	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 6.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 7. La empresa propicia una adecuada comunicación a todo el personal.

INTERPRETACIÓN:

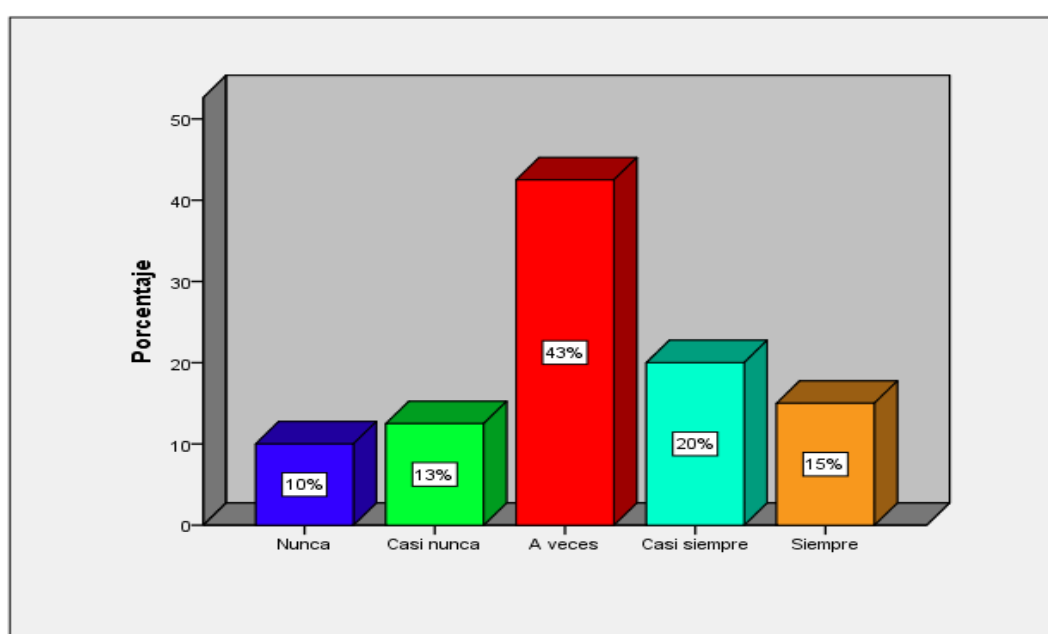
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 6 y Figura 7 en cuanto a la comunicación adecuada el 38% de los encuestados manifiestan a veces la empresa VCN Contratista S.A.C., propicia una adecuada comunicación a todo el personal y un 10% nunca la empresa VCN Contratista S.A.C. propicia una adecuada comunicación a todo el personal.

Tabla 7. El liderazgo directivo influye el logro de los objetivos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	5	12,5	12,5	22,5
A veces	17	42,5	42,5	65,0
Casi siempre	8	20,0	20,0	85,0
Siempre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 7.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 8. El liderazgo directivo influye el logro de los objetivos.

INTERPRETACIÓN:

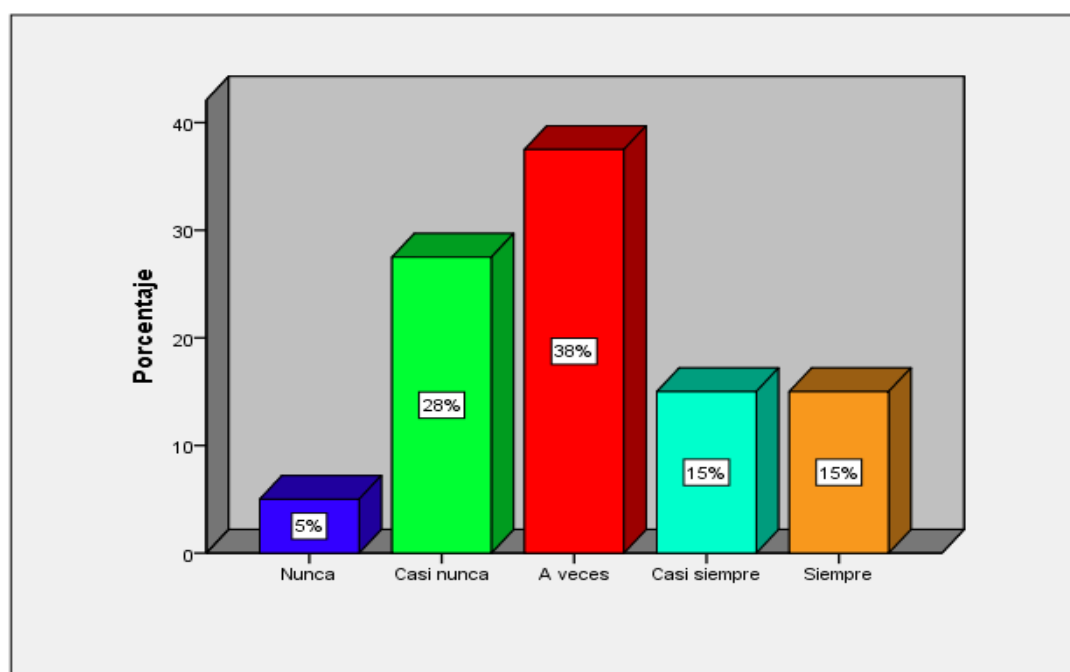
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 7 y Figura 8 en cuanto al liderazgo directivo el 43% de los encuestados manifiestan a veces el liderazgo directivo influye el logro de los objetivos de la empresa VCN Contratista S.A.C., mientras el 13% manifiestan casi nunca el liderazgo directivo influye el logro de objetivos y un 10% nunca el liderazgo directivo influye el logro de los objetivos de la empresa VCN Contratista S.A.C.

Tabla 8. La empresa realiza el control de los registros de los servicios que brinda.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	11	27,5	27,5	32,5
A veces	15	37,5	37,5	70,0
Casi siempre	6	15,0	15,0	85,0
Siempre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 8.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 9. La empresa realiza el control de los registros de los servicios que brinda.

INTERPRETACIÓN:

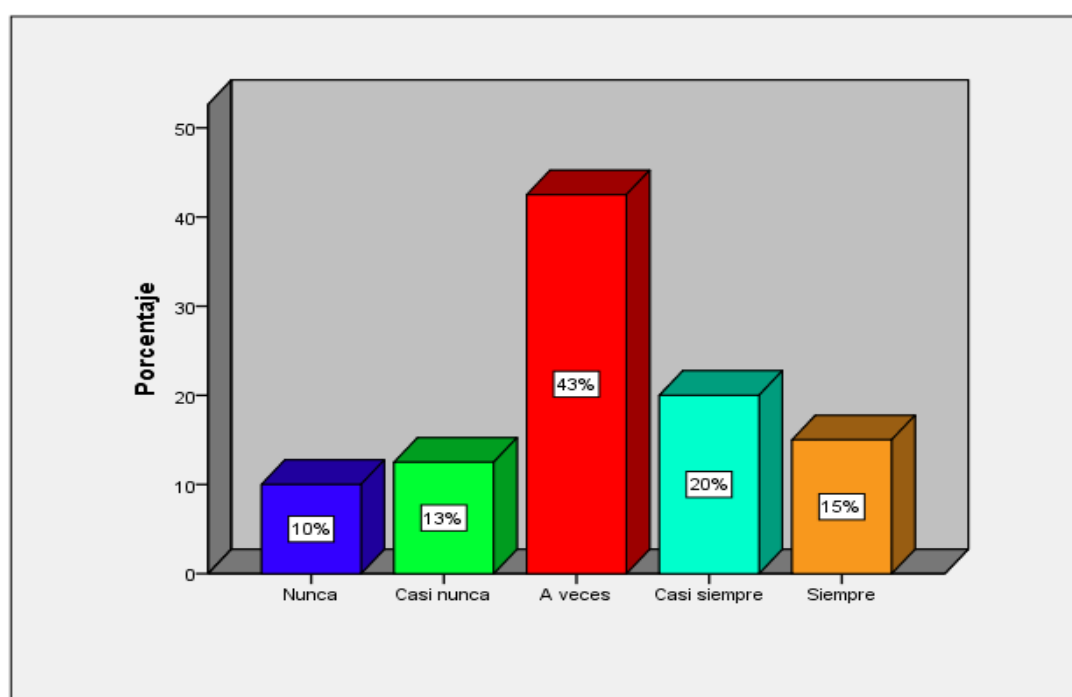
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 8 y Figura 9 en cuanto el control de registro el 38% de los encuestados manifiestan a veces la empresa VCN Contratista S.A.C. realiza el control de los registros de los servicios que brinda y un 5% nunca la empresa VCN Contratista S.A.C. realiza el control de los registros de los servicios que brinda

Tabla 9. La administración evalúa a sus colaboradores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	5	12,5	12,5	22,5
A veces	17	42,5	42,5	65,0
Casi siempre	8	20,0	20,0	85,0
Siempre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 9.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 10. La administración evalúa a sus colaboradores.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 9 y Figura 10 en cuanto la administración el 43% de los encuestados manifiestan a veces la administración evalúa a sus colaboradores de la empresa VCN Contratista S.A.C., mientras el 13% casi nunca la administración evalúa a sus colaboradores y un 10% nunca la administración evalúa a sus colaboradores la empresa VCN Contratista S.A.C.

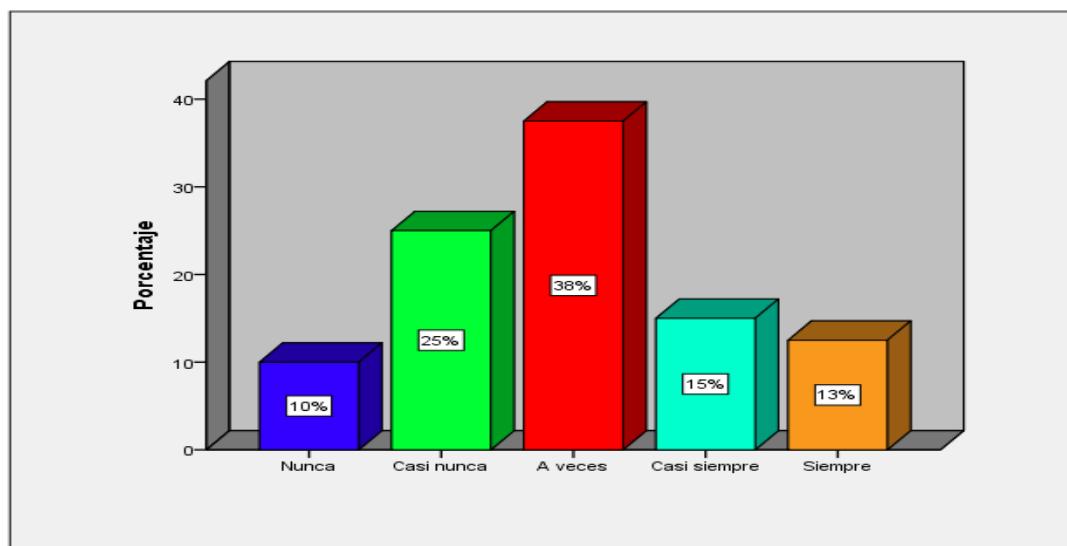
4.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO ABORAL

Tabla 10. Mantiene buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	10	25,0	25,0	35,0
A veces	15	37,5	37,5	72,5
Casi siempre	6	15,0	15,0	87,5
Siempre	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 10.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 11. Mantiene buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.

INTERPRETACIÓN:

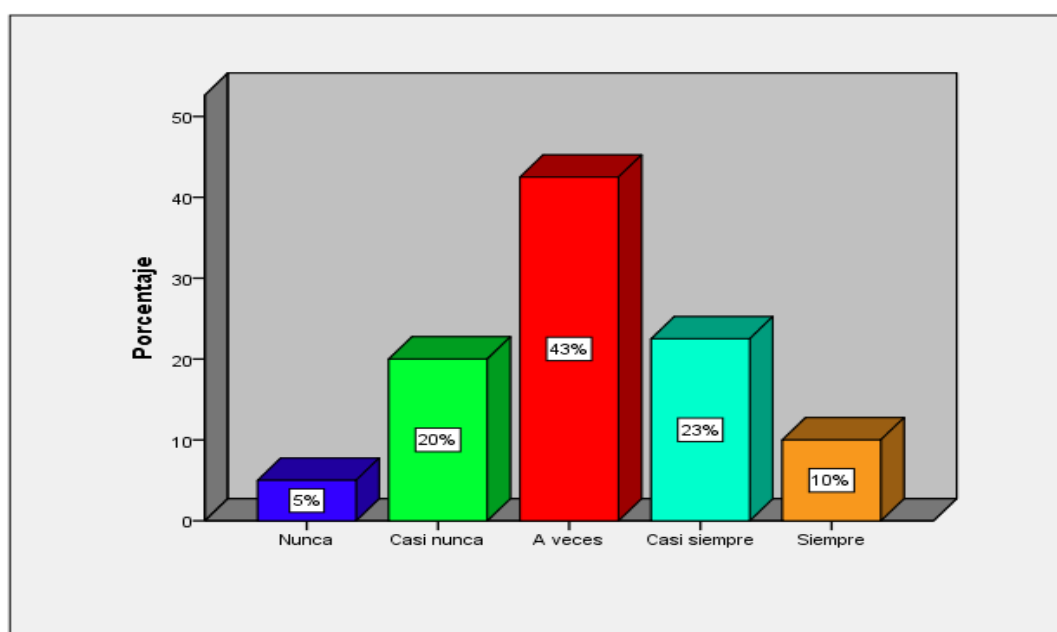
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 10 y Figura 11 en cuanto relaciones humanas el 43% de los encuestados manifiestan a veces mantiene las buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo de la empresa VCN Contratista S.A.C., y un 10% nunca mantiene las buenas relaciones humanas con sus compañeros.

Tabla 11. El trabajo en equipo entre los trabajadores expresa ideas positivas y creativas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	8	20,0	20,0	25,0
A veces	17	42,5	42,5	67,5
Casi siempre	9	22,5	22,5	90,0
Siempre	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 11.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 12. El trabajo en equipo entre los trabajadores expresa ideas positivas y creativas.

INTERPRETACIÓN:

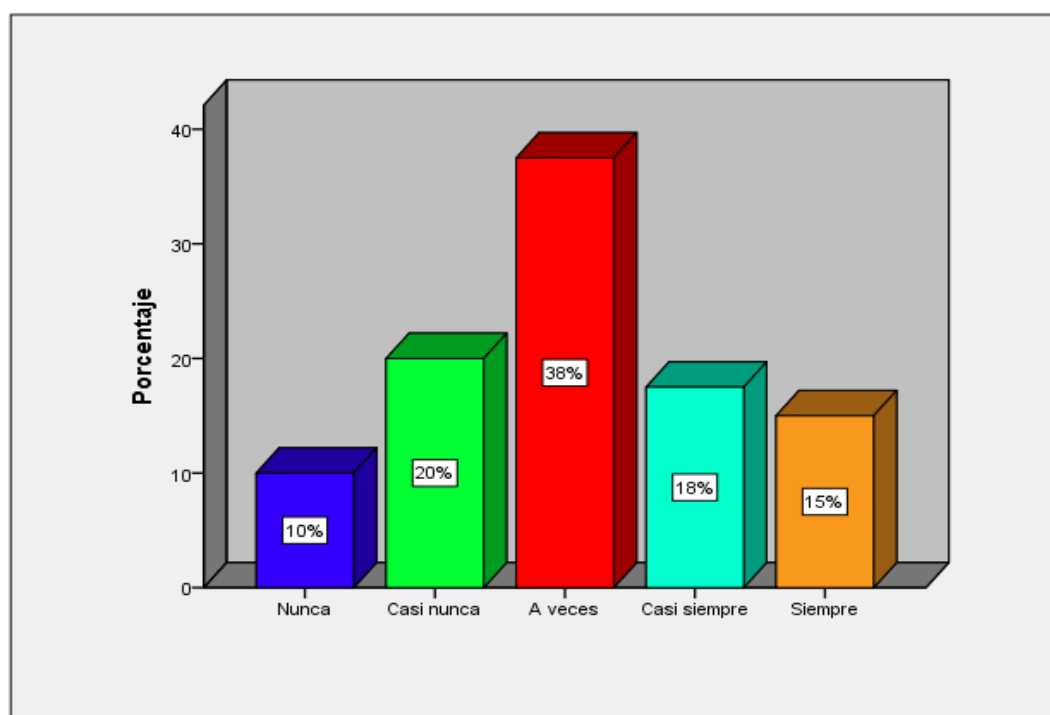
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 11 y Figura 12 en cuanto al trabajo en equipo el 43% de los encuestados manifiestan a veces el trabajo en equipo entre los trabajadores expresa ideas positivas y creativas de la empresa VCN Contratista S.A.C., y un 10% nunca el trabajo en equipo entre los trabajadores expresa ideas positivas y creativas.

Tabla 12. Motiva usted a los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	8	20,0	20,0	30,0
A veces	15	37,5	37,5	67,5
Casi siempre	7	17,5	17,5	85,0
Siempre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 12.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 13. Motiva usted a los trabajadores.

INTERPRETACIÓN:

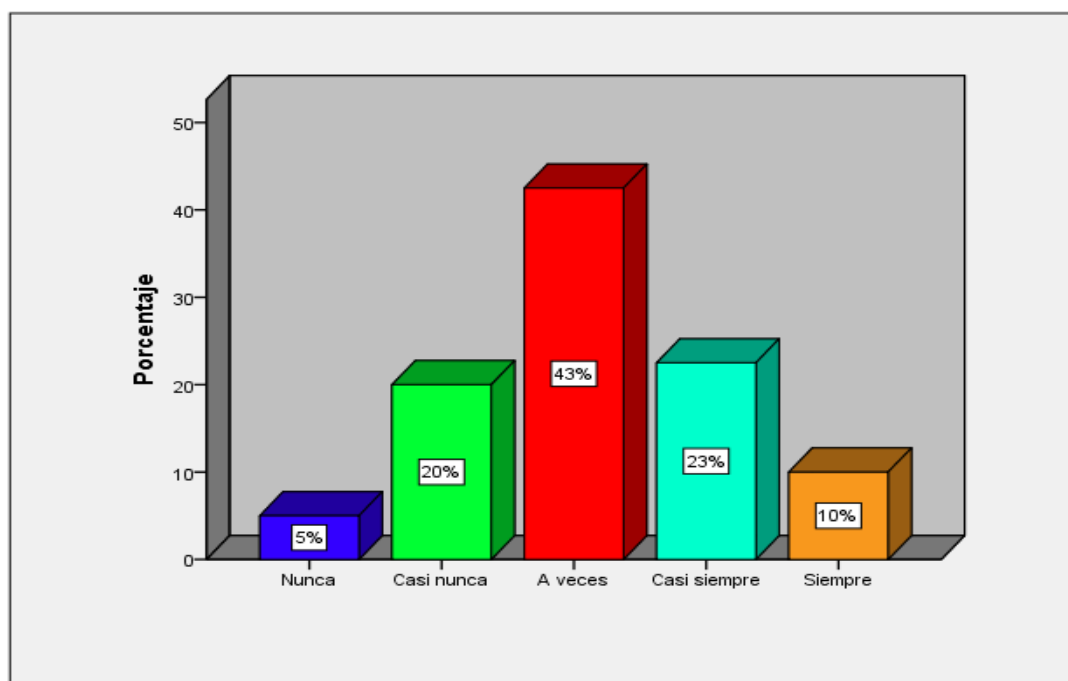
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 12 y Figura 13 en cuanto a la motivación el 38% de los encuestados manifiestan a veces los jefes motiva a sus trabajadores de la empresa VCN Contratista S.A.C., premios, reconocimientos, etc. y un 10% nunca los jefes motivan a sus colaboradores.

Tabla 13. Realiza con mayor eficiencia el cumplimiento de sus tareas encomendadas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	8	20,0	20,0	25,0
A veces	17	42,5	42,5	67,5
Casi siempre	9	22,5	22,5	90,0
Siempre	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 13.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 14. Realiza con mayor eficiencia el cumplimiento de sus tareas encomendadas.

INTERPRETACIÓN:

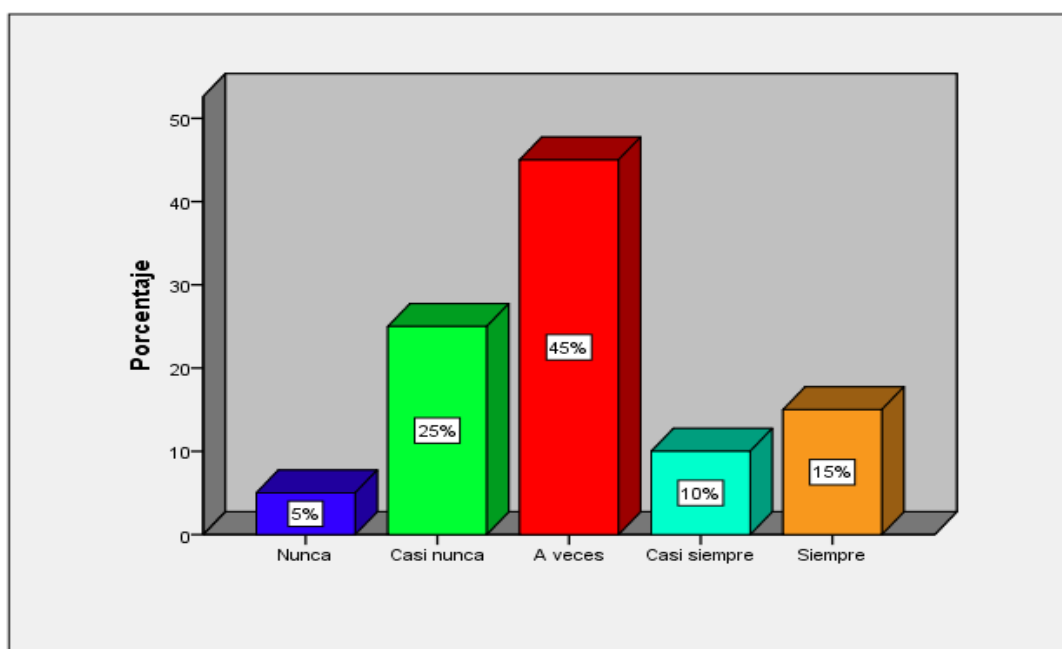
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 13 y Figura 14 en cuanto al cumplimiento de tareas el 43% de los encuestados manifiestan que a veces la mayor eficiencia en el trabajo es el cumplimiento de tareas encomendadas por parte de los jefes y un 5% nunca los trabajadores cumplen sus tareas encomendadas.

Tabla 14. Los objetivos obtenidos por sus compañeros son medidos por los jefes inmediatos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	10	25,0	25,0	30,0
A veces	18	45,0	45,0	75,0
Casi siempre	4	10,0	10,0	85,0
Siempre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 14.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 15. Los objetivos obtenidos por sus compañeros son medidos por los jefes inmediatos.

INTERPRETACIÓN:

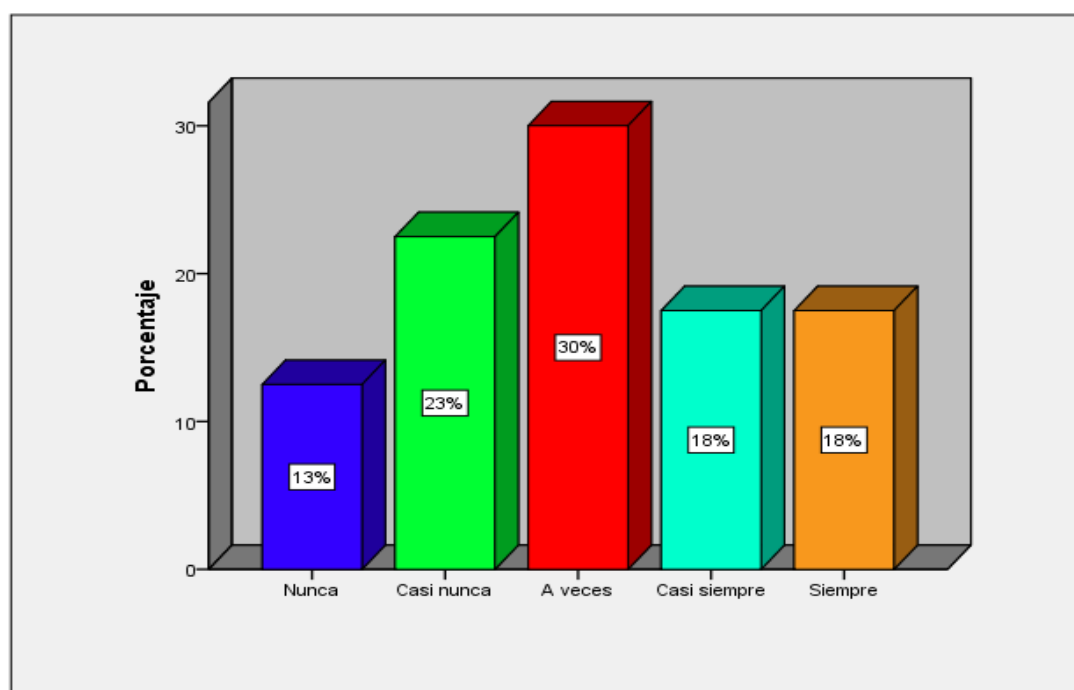
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 14 y Figura 15 en cuanto al logro de objetivos el 45% de los encuestados manifiestan que a veces los objetivos obtenidos por sus compañeros de trabajos son medidos por los jefes inmediatos y un 5% nunca los objetivos obtenidos por sus compañeros de trabajo son medidos por los jefes.

Tabla 15. Consideran que el sistema de seguridad e higiene en el trabajo es el adecuado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	9	22,5	22,5	35,0
A veces	12	30,0	30,0	65,0
Casi siempre	7	17,5	17,5	82,5
Siempre	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 15.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 16. Consideran que el sistema de seguridad e higiene en el trabajo es el adecuado.

INTERPRETACIÓN:

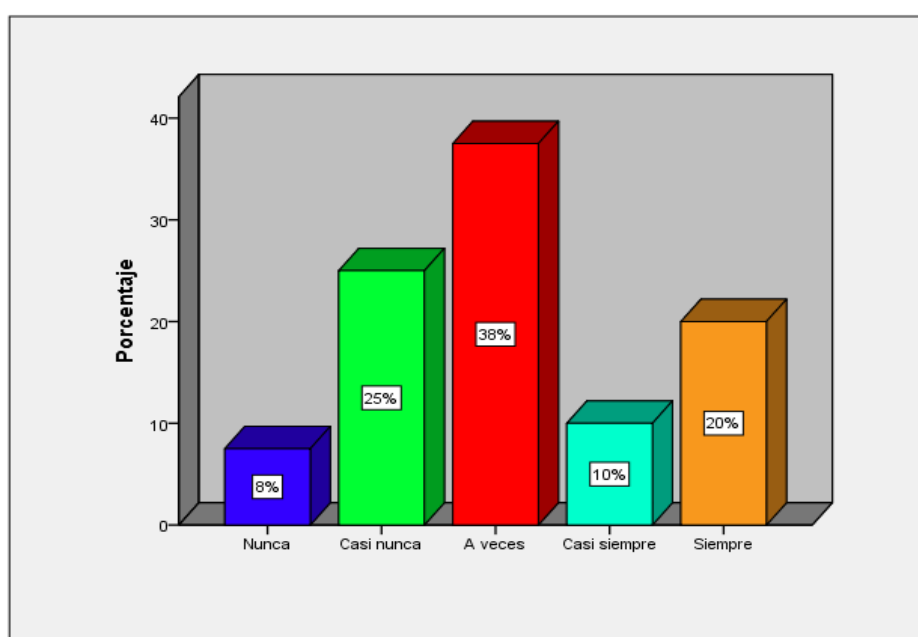
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 15 y Figura 16 en cuanto a la seguridad e higiene el 30% de los encuestados manifiestan que a veces consideran que el sistema de seguridad e higiene en el trabajo es el adecuado y un 13% nunca consideran que el sistema de seguridad e higiene para el trabajador es el adecuado.

Tabla 16. Cuenta con un buen ambiente y condición laboral en su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	7,5	7,5	7,5
Casi nunca	10	25,0	25,0	32,5
A veces	15	37,5	37,5	70,0
Casi siempre	4	10,0	10,0	80,0
Siempre	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 16.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 17. Cuenta con un buen ambiente y condición laboral en su trabajo.

INTERPRETACIÓN:

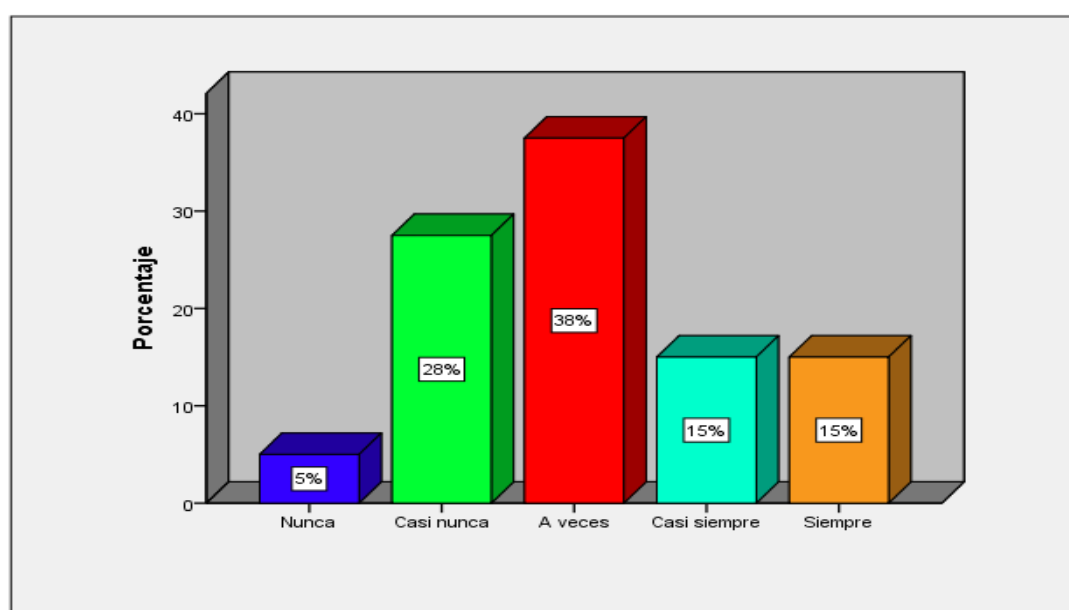
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 16 y Figura 17 en cuanto al ambiente y condición laboral el 36% de los encuestados manifiestan que a veces cuenta con un buen ambiente y condición laboral en su trabajo, mientras el 10% manifiestan que casi siempre cuenta con un buen ambiente y condición laboral en su trabajo y un 8% nunca cuenta con un buen ambiente y condición laboral.

Tabla 17. Solicita apoyo de un compañero ante un problema por la responsabilidad asignada.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	11	27,5	27,5	32,5
A veces	15	37,5	37,5	70,0
Casi siempre	6	15,0	15,0	85,0
Siempre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 17.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 18. Solicita apoyo de un compañero ante un problema por la responsabilidad asignada.

INTERPRETACIÓN:

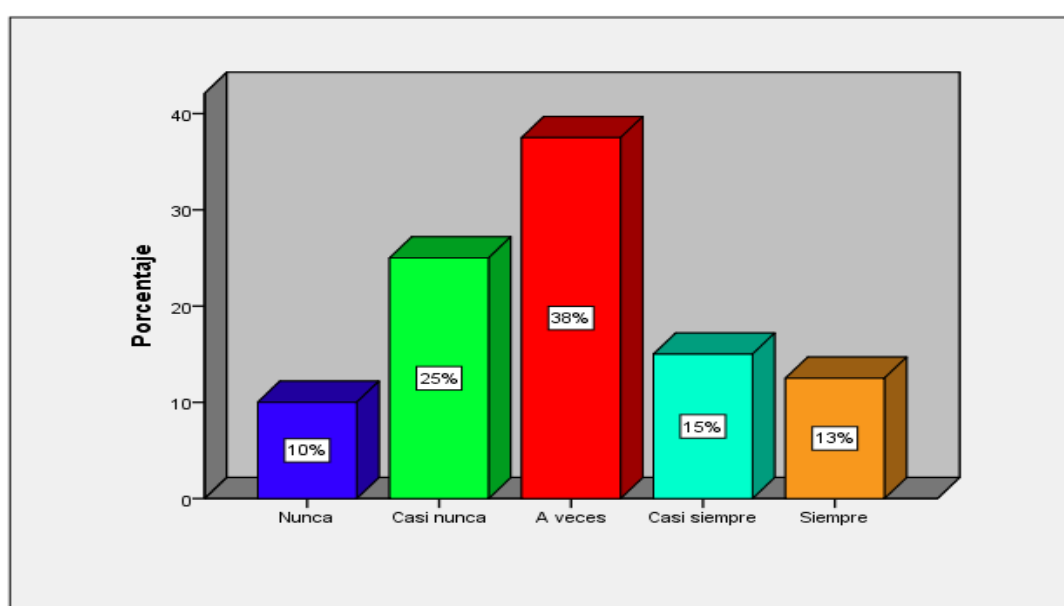
De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 17 y Figura 18 en cuanto a la responsabilidad del trabajador el 36% de los encuestados manifiestan que a veces solicita apoyo de un compañero ante un problema por la responsabilidad asignada, mientras el 15% manifiestan que casi siempre y siempre solicita apoyo de un compañero de trabajo y un 5% nunca solicita apoyo de un compañero ante un problema por la responsabilidad asignada.

Tabla 18. Los trabajadores se adaptan rápidos al ritmo del trabajo que asignan los jefes inmediatos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0	10,0
Casi nunca	10	25,0	25,0	35,0
A veces	15	37,5	37,5	72,5
Casi siempre	6	15,0	15,0	87,5
Siempre	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario 2018

Elaboración: Propia del investigador.



Fuente: Tabla 18.

Elaboración: Propia del investigador

Figura 19. Los trabajadores se adaptan rápidos al ritmo del trabajo que asignan los jefes inmediatos.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con los resultados que se muestran en la Tabla 18 y Figura 19 en cuanto a la adaptabilidad del trabajador el 36% de los encuestados manifiestan que a veces los trabajadores se adaptan rápidos al ritmo del trabajo que asignan los jefes inmediatos, mientras el 15% manifiestan que siempre los trabajadores se adaptan al ritmo del trabajo y un 10% nunca los trabajadores se adaptan rápidos al ritmo del trabajo que asignan los jefes inmediatos.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación y las específicas, luego se determinó el coeficiente de Spearman empleando el software SPSS (VS. 24.0), ingresando los datos de las variables: gestión administrativa y el desempeño laboral, así como las dimensiones de ambas variables.

Tabla 19. Interpretación de los valores del coeficiente de correlación de Spearman

Valor o grado “r”	Interpretación
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Fuente: Hernández, 2014

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Tabla 20. Correlación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral.

		Gestión administrativa	Desempeño laboral
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	1	,523**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

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

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.001). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva moderada, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con una correlación de 0.523; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Hipótesis Específicos

La planificación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Tabla 21. Correlación entre la planificación y el desempeño laboral.

		Planificación	Desempeño laboral
Planificación	Correlación de Spearman	1	,378*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,378*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.001). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre la planificación y el desempeño laboral, con una correlación de 0.376; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Tabla 22. Correlación entre la organización y el desempeño laboral.

		Organización	Desempeño laboral
Organización	Correlación de Spearman	1	,315*
	Sig. (bilateral)		,048
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,315*	1
	Sig. (bilateral)	,048	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.001). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre la organización y el desempeño laboral, con una correlación de 0.315; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

La dirección se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Tabla 23. Correlación entre la dirección y el desempeño laboral.

		Dirección	Desempeño laboral
Dirección	Correlación de Spearman	1	,358*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,358*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.001). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre la dirección y el desempeño laboral, con una correlación de 0.358; en tal sentido

se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

El control se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Tabla 24. Correlación entre la dirección y el desempeño laboral.

		Control	Desempeño laboral
Control	Correlación de Spearman	1	,514**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	40	40
Desempeño laboral	Correlación de Spearman	,514**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	40	40

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

La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa (P-Valor < 0.001). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva moderada, entre el control y el desempeño laboral, con una correlación de 0.514; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con relación al objetivo general: Determinar en qué medida se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Para Velásquez (2015) menciona que la gestión administrativa óptima se relaciona de forma positiva y significativa con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, Región Huancavelica durante el año 2013. El contraste de prueba Chi Cuadrada obtenido fue de $\chi^2(g/4)=11,31$ a misma que tiene asociado una probabilidad $P.=0,0$. Los resultados de la investigación coincido en el sentido que la significancia bilateral ($P\text{-Valor} < 0.001$), de acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva moderada, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con una correlación de 0.523; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Con relación al objetivo específico 1: Determinar en qué medida se relaciona la planificación con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Morales (2015) manifiesta que se verifico la existencia de una relación significativa entre la planificación y la rapidez de solución de problemas del servicio que brinda la Municipalidad Distrital de Churubamba. Los resultados de la investigación coincido con el autor en el sentido que la significancia bilateral ($P\text{-Valor} < 0.001$), de acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre la planificación y el desempeño laboral, con una correlación de 0.376; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la planificación y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Con relación al objetivo específico 2: Determinar en qué medida se relaciona la organización con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Para Morales (2015) indica que se verifico la existencia de una relación significativa entre la organización y atención que brinda los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Churubamba. Los resultados de la investigación coincido con el autor en el sentido que la significancia bilateral ($P\text{-Valor} < 0.001$), de acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre la organización y el desempeño laboral, con una correlación de 0.315; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la organización y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Con relación al objetivo específico 3: Determinar en qué medida se relaciona la dirección con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Céspedes (2015) manifiesta que si existe la influencia de la dirección en la calidad de servicios, que si hay una persona que se encarga de monitorear sus actividades, eso permite tener una dirección clara de los objetivos. Los resultados de la investigación el autor llego a que si existe influencia en tal sentido que la significancia bilateral ($P\text{-Valor} < 0.001$), de acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva baja, entre la dirección y el desempeño laboral, con una correlación de 0.358; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre la dirección y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Con relación al objetivo específico 4: Determinar en qué medida se relaciona el control con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

Céspedes (2015) indica que si existe la influencia en el Control de la Calidad de Servicios, que hay un gran control en lo que son promociones de ventas ya que la empresa realiza descuentos y promociones, cuentan con seguridad permanente y el control en la distribución de los productos está bien

diversificado por líneas y niveles. Los resultados de la investigación que la significancia bilateral ($P\text{-Valor} < 0.001$). De acuerdo a la prueba de hipótesis podemos decir que existe una correlación positiva moderada, entre el control y el desempeño laboral, con una correlación de 0.514; en tal sentido se aprueba la hipótesis de investigación donde si existe relación entre el control y el desempeño laboral en la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C., oficina sede Huánuco 2018, luego de someterse a la correlación de Spearman arrojó un valor de 0.523, lo que indica que si existe una correlación positiva moderada, entre la gestión administrativa y el desempeño laboral permitiendo cumplir una buena gestión.
2. Se determinó que la planificación se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, nos permite demostrar a través de la correlación de Spearman arrojó un valor de 0.376, lo que se contrasta que si existe una correlación positiva baja, entre la planificación y el desempeño laboral.
3. Se determinó que la organización se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.315, lo que indica que si existe una correlación positiva baja, entre la organización y el desempeño laboral.
4. Se determinó que la dirección se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.358, lo que indica que si existe una correlación positiva baja, entre la dirección y el desempeño laboral.
5. Se determinó que el control se relaciona con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista S.A.C. oficina sede Huánuco 2018, lo que se contrasta a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.514, lo que indica que si existe una correlación positiva moderada, entre el control y el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda a la empresa VCN Contratista S.A.C. como también a sus colaboradores la importancia de la gestión administrativa para generar un buen desempeño laboral y establecer modelos de gestión para el desarrollo de la empresa.
- 2.** Se recomienda a la empresa VCN Contratista S.A.C. desarrollar una planificación estratégica, además de brindar capacitaciones que mejore el desempeño de los trabajadores.
- 3.** Se recomienda al personal administrativo el cumplimiento de las funciones establecidas en el manual de organizaciones y funciones, que permita generar responsabilidades a cada colaborador el cual mejorara el desempeño del personal.
- 4.** Se recomienda a los ejecutivos de mayor jerarquía tener un buen liderazgo que motive e incentive a su personal a realizar de manera eficiente y eficaz sus tareas asignadas.
- 5.** Se recomienda al gerente y los jefes deberán monitorear las tareas del colaborador para mejorar la gestión de la empresa VCN Contratista S.A.C así como aplicar medidas correctivas para la buena ejecución de los planes de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, S. (2001). "Administración: pensamiento y realidad". México. UAM Xochimilco.
- Barber, P. (2000). "La empresa constructora programación y control de obra". San Vicente. ECU.
- Calero M., Janeth P. (2016). "La Gestión Administrativa y Calidad de los Servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015". Perú.
- Céspedes R. Juan C. (2015). "Proceso Administrativo y Calidad de servicios de la empresa Comercial Rivera Distribuidores S.R.L. Huánuco". Perú.
- Chiavenato, I. (2001). "Administración: proceso administrativo". Tercera edición. McGraw-Hill. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2002). "Introducción a la Teoría General de la Administración" octava edición.
- Chiavenato, I. (2003). "Administración de recursos Humanos" Editorial Mac Graw Hill México.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). "Comportamiento humano en el trabajo. México. McGraw Hill.
- Fernández, E. (2010). "Administración de Empresas. Un enfoque interdisciplinar. Primera edición. Madrid.
- Hitt, M. et. al. (2004). "Administración estratégica: competitividad y conceptos de globalización". México.
- Johansen y otros (1994). "El Impacto de la tecnología en Los Equipos de Trabajo". Editorial Addison Weley Iberoamericana. Colección D.O.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). "Administración una perspectiva global. México: McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice M. (2012). "Administración una perspectiva global y empresarial". Decimocuarta edición. México: McGraw Hill.
- Mashiant, C., Irma J. (2016). "La Gestión Administrativa del Talento Humano y la Calidad del Servicio en la "APROGADPAR" de la Provincia de Morona Santiago". Ecuador.

- Morales, B. Carmen y Tarazona B. Delcy (2015). "Gestión Administrativa y Calidad de Servicios en la Municipalidad Distrital de Churubamba - Periodo 2015". Perú,
- Munch, L. (2016). "Administración, Gestión Organizacional, enfoques y procesos administrativos". Primera edición.
- Oliveira Da Silva, R. (2002). "Teorías de la Administración". International Thomson. Editores, S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) "Administración", Octava Edición. Pearson. México.
- Robbins y Coulter (2014). "Adminstración". Décimo segunda edición. Pearson. México.
- Sánchez, D., Parra, C., y Naranjo, Tuesta, Y. (2014). El Proceso Administrativo: Factor Determinante en las Mipymes del Siglo XXI.
- Stoner, J., Freeman E., y Gilbert, J., (1996). "Administración". Sexta edición. Pearson. México.
- Tigua, B., Verónica, K. (2015). "La Gestión Administrativa y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Benemérito Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo". Ecuador,
- Uribe, A. (2004). "Gestión Administrativa". Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición. México.
- Velásquez, C., Karina (2015). "La Gestión Administrativa Optima y la eficiencia de la Gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, Provincia de Angares, Región Huancavelica". Perú.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA VCN CONTRATISTA S.A.C OFICINA SEDE HUÁNUCO, 2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V.I Gestión Administrativa Dimensiones: - Planificación - Organización - Dirección - Control V.D Desempeño laboral Dimensiones: - Trabajo en equipo - Satisfacción en el trabajo - Eficiencia laboral	Tipo: Aplicada. Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental - transversal Población y muestra: La población de la investigación está Conformada por los 40 trabajadores. N=40. La muestra censal: n=40. Técnica e Instrumento: Encuesta – Cuestionario aplicado a trabajadores administrativos y operarios. Escala de Likert Técnicas de procesamiento de datos: Excel, y Spss
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO		
¿En qué medida se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018?	Determinar en qué medida se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018.	La gestión administrativa se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018		
¿En qué medida se relaciona la planificación con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018? ¿En qué medida se relaciona la organización con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018? ¿En qué medida se relaciona la dirección con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018? ¿En qué medida se relaciona el control con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018?	- Determinar en qué medida se relaciona la planificación con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018 - Determinar en qué medida se relaciona la organización con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018 - Determinar en qué medida se relaciona la dirección con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018 - Determinar en qué medida se relaciona el control con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018	- La planificación se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018 - La organización se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018 - La dirección se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018 - El control se relaciona positivamente con el desempeño laboral de la empresa VCN Contratista SAC oficina sede Huánuco 2018		



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS
CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA



ESTIMADO SEÑOR(A): Le expreso mi cordial saludo y estima y le solicito vuestra gentil cooperación para completar este cuestionario, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, para el trabajo de investigación titulado **“LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA VCN CONTRATISTA S.A.C OFICINA SEDE HUÁNUCO, 2018”**.

Responda las alternativas de respuestas según correspondan, marque con una “X” la alternativa de respuesta que se aduce a su criterio.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable independiente: Gestión Administrativa					
	Dimensión: Planificación					
01	¿La visión de la empresa está a la alcance de los trabajadores?					
02	¿Considera que la misión incluye el propósito de la empresa?					
03	¿La empresa estimula a los trabajadores para lograr los objetivos?					
	Dimensión: Organización					
04	¿La estructura organizacional de la empresa permite desarrollar una buena gestión administrativa?					
05	¿La empresa cuenta con un manual de organizaciones y descripción de funciones?					
	Dimensión: Dirección					
06	¿La empresa propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
07	¿El liderazgo directivo influye el logro de los objetivos?					
	Dimensión: Control					
08	¿La empresa realiza el control de los registros de los servicios que brinda?					
09	¿La administración evalúa a sus colaboradores?					



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS
CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL



ESTIMADO SEÑOR(A): Le expreso mi cordial saludo y estima y le solicito vuestra gentil cooperación para completar este cuestionario, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, para el trabajo de investigación titulado **“LA GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA VCN CONTRATISTA S.A.C OFICINA SEDE HUÁNUCO, 2018”**.

Responda las alternativas de respuestas según correspondan, marque con una “X” la alternativa de respuesta que se aduce a su criterio.

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Variable dependiente: Desempeño laboral					
	Dimensión: Trabajo en equipo					
01	Mantiene buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.					
02	¿El trabajo en equipo entre los trabajadores expresa ideas positivas y creativas?					
03	¿Motiva usted a los trabajadores?					
	Dimensión: Eficacia					
04	Realiza con mayor eficiencia el cumplimiento de sus tareas encomendadas.					
05	¿Los logros obtenidos por sus compañeros son medidos por los jefes inmediatos?					
	Dimensión: Satisfacción del trabajo					
06	Consideran que el sistema de seguridad e higiene en el trabajo es el adecuado.					
07	¿Cuenta con un buen ambiente y condición laboral en su trabajo?					
	Dimensión: Eficiencia laboral					
08	Solicita apoyo de un compañero ante un problema, por la responsabilidad asignada.					
09	Los trabajadores se adaptan rápidos al ritmo del trabajo que asignan los jefes inmediatos.					