



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**“ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE  
UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE LA REGIÓN ICA –  
2016”**

Presentado por:

**Luis Guillermo Martin Alzamora Bendrell**

**Orlando Jesus Muñoz Maurtua**

Tesis desarrollada para optar el Grado Académico de Maestro en  
Administración y Gestión Pública

Docente asesor:

Dr. Domingo Percy Ortega Chacon

Chincha, Ica, 2016

## **DEDICATORIA**

A nuestras hermosas familias  
por todo el soporte brindado.

## ÍNDICE

**DEDICATORIA RESUMEN**

**ABSTRACT**

**INDICE GENERAL**

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>01</b>	<b>II.</b>
	<b>PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>02</b>	
	2.1 Descripción del problema.....	02	
	2.2 Pregunta de investigación general.....	03	
	2.3 Preguntas de investigación específicas.....	03	
	2.4 Objetivo general.....	04	
	2.5 Objetivos específicos.....	04	
	2.6 Justificación e importancia.....	04	
	2.7 Alcances y limitaciones.....	05	
<b>III.</b>	<b>MARCO TEORICO.....</b>	<b>05</b>	
	3.1 Antecedentes.....	05	
	3.2 Bases teóricas.....	09	
	3.3 Identificación de las variables.....	28	
<b>IV.</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>29</b>	
	4.1 Tipo y nivel de investigación.....	29	
	4.2 Diseño de la investigación.....	29	
	4.3 Operacionalización de variables.....	30	
	4.4 Hipótesis general y específicas.....	31	
	4.5 Población – muestra.....	31	
	4.6 Técnicas e instrumentos: validación y confiabilidad.....	32	
	4.7 Recolección de datos.....	32	
	4.8 Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	32	
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>	
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>	
	6.1 CONCLUSIONES.....	44	

6.2 RECOMENDACIONES.....	45
--------------------------	----

## **BIBLIOGRAFIA**

## **ANEXOS**

**ANEXO 1:** Matriz de Consistencia

**ANEXO 2:** Hoja censal de gestión administrativa

**ANEXO 3:** Hoja censal de productividad laboral

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Etapas del proceso administrativo	13
Figura 2 Etapas de la organización	13
Figura 3 Proceso de dirección	16
Figura 4 Proceso de control	18
Figura 5 Productividad laboral	26

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Escala de Likert	33
Tabla 2 Prueba de Alpha Cronbach para el instrumento de gestión administrativa	35
Tabla 3 Prueba de Alpha Cronbach para el instrumento de productividad laboral	35
Tabla 4 Correlación entre gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores	37
Tabla 5 Prueba Chi cuadrado entre gestión administrativa con la productividad laboral	38
Tabla 6 Correlación de Pearson entre gestión administrativa con la productividad laboral en la dimensión eficiencia de los trabajadores	39
Tabla 7 Prueba Chi cuadrado entre gestión administrativa con la productividad laboral en la dimensión eficiencia de los trabajadores	39
Tabla 8 Correlación de Pearson entre gestión administrativa con la productividad laboral en la dimensión eficacia de los trabajadores en	40
Tabla 9 Prueba Chi cuadrado entre gestión administrativa con la productividad laboral en la dimensión eficacia de los trabajadores	41

## I. INTRODUCCIÓN

La presente tesis busca realizar un análisis del desempeño laboral y la motivación en una institución del área de salud en el sector público (Hospital San José de Chincha). Mediante este abordaje se puede buscar métodos que permitan a las instituciones pública encontrar soluciones a los problemas más frecuentes de los recursos humanos con estudios realizados en su mismo entorno.

Se abordó el contexto de la problemática a investigar; los antecedentes nacionales como internacionales que sirven de guía y para contrastar los resultados.

Además, se expone la metodología a seguir en la investigación, el diseño de la investigación; la población y muestra; el instrumento elegido para la recolección de los datos y por último los métodos de análisis.

La interpretación de los resultados se realizó por medio de estadística descriptiva; para lo cual se usaron tablas y gráficos estadísticos producto de la investigación y además se presenta la correlación con otros estudios que sirven de prueba o contrastación de las hipótesis de la investigación.

La discusión se desarrolló en base a los resultados obtenidos por las estadísticas descriptivas e inferenciales y se contrastó con los antecedentes y las teorías.

Las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación, así como las recomendaciones no son suficientes para que la organización se desarrolle a su máxima capacidad, pero son el inicio de un proceso de reestructuración que permita influir sobre el desempeño del personal optimizando su desempeño.

Por todo lo expuesto es que nos lleva a efectuar la interrogante en materia del problema de investigación que se desarrollara en esta tesis.

## II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Descripción de problemas tenemos que el impacto que tiene en la gestión de administración de recurso humano repercute directamente sobre el desarrollo de una empresa dentro de esto se visto que múltiples empresas han buscado caracterizar a sus trabajadores y encontrar los aspectos específicos por los cuales no se puede llegar a un correcto grado de eficacia y eficiencia. Dentro de la realización de estas actividades se ha propuesto diversos factores como modificadores de cambio uno de ellos es la gestión administrativa de entidades públicas para eso esta investigación se centrará directamente sobre el desarrollo de dicha variable

Será descrito a partir del análisis del recurso humano dentro de una empresa sin embargo se ha podido determinar de manera correcta que muchos de estos análisis han podido tener su base dentro de la gestión administrativa la ciencia encargada este estudio es la administración y como parte de su temática de estudio tenemos a la gestión como factor predisponente del desarrollo de una correcta individualización del trabajador y su correcta consideración dentro de una empresa para que pueda llegar a alinearse y poder tener de esta manera el desarrollo correcto de una empresa en términos de eficacia y eficiencia. Muchos de las empresas que van hacer presentadas y Evaluadas dentro de este rubro tienen como característica la persecución de la satisfacción del trabajador ya que muchas de ellas saben y consideran que la fuerza humana determinada dentro de un trabajador está directamente proporcionada y relacionadas con el desempeño correcto de una empresa de esta forma muchas de las empresas entran su investigación en aquella raíz de la ciencia de la administración.

En nuestro país existen diversos ejemplos de falta de consideración con los trabajadores y también con la poca eficiencia que pueden presentar los trabajadores es importante recalcar que muchos de ellos no se encuentran



directamente relacionados con las características de lindas con la empresa por eso es importante recalcar que muchos de ellos deben tener ser considerados para su estudio este estudio presentará múltiples características tanto de los trabajadores y sus motivaciones y su desempeño dentro de las empresas

## **2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACION GENERAL**

- ¿Cuál es la relación entre la administración en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016?

## **2.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACION ESPECIFICAS**

- ¿Qué relación existe relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016?
- ¿Qué relación existe relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016?
- ¿Qué relación existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016?

## 2.4 OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre la administración en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016

## 2.5 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar la relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.
- Determinar la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.
- Determinar si existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.

## 2.6 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA

- **JUSTIFICACIÓN TEÓRICA:** Dentro de las investigaciones de Criollo para el año 2012, Se mantiene que existe un tipo de investigación con un tipo de justificación de carácter teórico dentro de lo que propone un estudio con un propósito determinado. Lo que busca es incentivar a una reflexión y aún una discusión dentro del plano académico para exponer el conocimiento que se contenga dentro de las investigaciones y de esta manera confrontar conocimientos ya establecidos así también como cuestionarlos además se busca determinar el

contraste entre múltiples resultados dentro de la ciencia que estudia El debate de esta investigación y también que a través de diversas opciones se encuentra determinado la fuerza con la que se va a incluir diversos enfoques y modalidades de trabajo de esta manera buscar un funcionamiento correcto dentro de la organización. Dentro de la motivación explicada en estos estudios se equiparán dentro de un plano de desempeño el cual se describe como aquella conjunción entre más de dos variables las cuales muestran 1° de relación directamente proporcional de causalidad dentro de un tema estudiado. De esta manera. Se puede inferir que para estudios próximos la investigación se centrará sobre todo en el desempeño del trabajo del y de la capacidad laboral de los adores y del recurso humano en una institución empresarial que sea acorde a los lineamientos establecidos que vaya de acuerdo a la normativa reglamento

- **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA:** Dentro de la justificación práctica de este estudio también analizaremos los estudios pendejadas porque yo durante el año 2012 en cual es investigaciones dentro de los diversos niveles de pre y post grado se buscó generar un enfoque práctico de las investigaciones las cuales buscan una descripción de un análisis estadístico del problema en cuestión así como también busca plantear diversas recomendaciones hacia los problemas planteados que se podrán sabe cada uno de los aspectos. Lo que busca en la investigación presente es determinar y caracterizar la fuerza laboral presente dentro de nuestra institución así como determinar el impacto que pueda tener la gestión de administración en nuestro rubro laboral por esto las ideas que se presentarán dentro de la investigación formarán parte de un conocimiento práctico a través del cual se presentarán tratando una diversa temática frecuente y permanente como los problemas dentro delpreciado valor y las

instituciones empresas referentes a los recursos humanos

- **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA:** Dentro de la justificación metodológica tenemos los estudios de Ferrer, presentados en año 2010, estableciendo diversos Métodos y procedimientos adecuados para diversas implementaciones de instrumentos que contendrán técnicas establecidas según las adaptaciones propias de cada uno de los seguimientos que se realizarán a cada personal activo de la empresa lo cual permitirá un precedente para futuros trabajos y estudios dentro del plano de la administración en gestión pública

## 2.7 ALCANCES Y LIMITACIONES

Las limitaciones encontradas durante nuestra evaluación, se considerará:

- Tiempo reducido para la aplicación exacta de la encuesta.
- Ausencia o escasa recolección de datos.
- Escasa participación de los trabajadores dentro del estudio.

## III. MARCO TEORICO

### 3.1 ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

Dentro de los antecedentes internacionales tenemos las investigaciones del Grados (2014) que dentro de su maestría de la motivación laboral que el

desempeño laboral tenemos que se analizó muchas de los motivos por los cuales se desempeñaban en ciertas labores dentro de una empresa analizada por la Universidad venezolana de esto se fueron evaluando un total de 12 colaboradores donde se identificaron distintas características de cada uno que fueron transformando en la forma de pensar y la gestión de la administración alineadas para la empresa dicha forma de administración quedó reflejada en muchas de las decisiones que tomaban los trabajadores argumento de realizar sus actividades al momento de ingresar dentro de esta organización se les compartía dicha forma de pensar lo cual hacía que La mitad de trabajadores desempeñan un papel relevante para el empresa y así poder estar acorde al reglamento interno y a los objetivos planteados por la empresa de esta misma manera se pudo inducir que mediante la aplicación de una ficha de concientización sobre reglamentos y lineamientos de la empresa se obtuvo un mejor desempeño de los trabajadores.

Para el evaluación de la tesis de Enriquez (2014) es sobre el desempeño laboral de los trabajadores en una institución mexicana tenemos que se plantea el problema si es que se puede predecir de alguna manera el grado de desempeño en el trabajo de múltiples colaboradores mediante la aplicación de algunos instrumentos que pueden evaluar el desempeño y la motivación de los trabajadores de esta manera poder estratificar el nivel por los cuales los trabajadores tenían una motivación específica de la misma manera saber determinar el momento específico en el cual los trabajadores presentaban un desempeño mayor en distintas actividades planteadas por la empresa de esta manera se generó la resolución del problema una resolución potencial en el cual se dijo que eran directamente proporcionales Las motivaciones individuales de los trabajadores con el desempeño que puedan realizar dentro de la empresa de esta manera se clasificó a los trabajadores según antigüedad según grupo etario además como el sexo de esta manera se encontraron diversos resultados que fueron evaluados y clasificados según lugar de desempeño de actividades lugar de desempeño de residencia y así también como que se valoraron si es que se podía desempeñar la misma actividad dentro del trabajo siguiendo en el miramientos de una empresa y teniendo las políticas de institución adaptadas y

correlacionadas con el objetivo institucional que presentaba la empresa estos resultados fueron analizados por El Instituto Mexicano donde se concluyó que para diversos procedimientos establecidos por la institución se utiliza con un sentido de eficiencia y eficacia dentro de cada lugar de trabajo así como también caracterizaban la forma como se trataba al público ya sea con criterios de amabilidad con criterios de calidad y calidez de trato de esta manera se puede decir que mucho de los trabajadores compartían dicha convicción y contribuyeran al desarrollo correcto de la empresa

Dentro de la evaluación del trabajo de Hernández, desempeñada durante el año 2010, tenemos que se pudo realizar un trabajo sobre cómo el desempeño laboral de muchos trabajadores estaba relacionado con la motivación que tenían dichos trabajadores dentro de la empresa dicha investigación tuvo como lugar de aplicación México específicamente en la provincia de Morelos fue también una investigación que aplica un instrumento a una muestra de un total de 196 colaboradores de esta manera se encontró que más de la mitad de trabajadores se encontraba de acuerdo con la percepción recibida concordante con las actividades realizadas dentro de sus labores menos de la mitad de los trabajadores considero que no existía un sentido de equidad en la distribución de las ganancias dentro de la institución empresarial un total de 46% considera que el ambiente en los instrumentos que se le brindan para desarrollar sus actividades laborales influyen de manera directa mente sobre el grado de desempeño que van a presentar dentro de su trabajo además mucho más de la mitad un 74% determinó que muy pocas veces se encuentra a disposición para dar una correcta atención hacia sus trabajos un 60% del total de las personas encuestadas determinó que dentro de la empresa las relaciones interpersonales pueden ser consideradas de carácter positivo y mantienen una relación integral y concordante a la armonía empresarial menos de la mitad manifiesta que nunca recibió algún tipo de reconocimiento a pesar de las labores correctamente realizadas y dentro del aspecto del desempeño laboral se determinó que más de la mitad consideraba que se encontraba en un camino correcto y que es un desempeño era correcto menos del 80% tuvo que su nivel de productividad fue de categoría aceptable

como parte de las recomendaciones de trabajo. Se obtuvo que se deberían mejorar las condiciones geográficas las condiciones del entorno así como las herramientas brindadas para el desarrollo de actividades en pro de hacer sentir al trabajador desarrollando una actividad correcta y con los materiales necesarios para llevarla a cabo de esta manera cumplir con las políticas instaladas por la empresa y determinar en qué momento van a poder desempeñar su trabajo con mucha eficacia y eficiencia también nos permitió esta investigación contemplar esa fina relación que existía entre el desempeño que presentan en el trabajo muchos de los trabajadores con su grado de motivación dicha Investigación tuvo como punto de corte de terminar la relación directamente proporcional entre el grado de gestión de motivación frente al desempeño de los colaboradores de esta institución encontrando una relación directamente proporcional

Finalmente Jaén en el año 2010, realiza un trabajo de investigación sobre cómo el desempeño laboral dentro de la empresa de petroquímicos también en modelos donde se busca relacionar los términos de personalidad gestión motivación como diversos aspectos psicosociales que presentan los trabajadores de esta empresa cabe recalcar que dicha empresa cuenta con 368 trabajadores y colaboradores del área de vigilancia en un estado de México donde un pequeño porcentaje representado por una población femenina. Dentro de estos aspectos se determina que existen muchas características complementarias dentro de cada trabajador y propias que pueden determinar tanto su desempeño laboral como la motivación y la alineación con los reglamentos y estatutos de una empresa dichas características también son consideradas dentro de los planos educacionales la cantidad de familia que cae sobre el trabajador la motivación es para generar el trabajo así como la sensación de tranquilidad y de seguridad brindada por la empresa hacia cada uno de los trabajadores. Para determinar esta evaluación se realiza un instrumento donde se caracteriza el perfil de cada uno de los trabajadores, tomando en cuenta diversas características y diversos campos de valuación así tenemos diversos cuestionarios y cuestionarios multi dimensionales la razón de poder medir este rendimiento se basa en el desempeño correcto de

las actividades laborales y la categorización de cada uno de los trabajadores y reforzamiento de actividades positivas de ser encontradas se encuentran también trabajos de presentación personal que tienen que ver con los supervisores y donde se tomaron en cuenta muchas características de presentación de cada uno de los personales frente a su centro de labores la actitud frente a las actividades laborables, el uso de diversas características que se encontraban dentro de Campo laboral así como el grado de esfuerzo y dedicación hacia la labor realizada dentro de la empresa dichas condiciones de este trabajo responden a 1° de compromiso cuando institución y dan a conocer la caracterización de cada uno de los trabajadores para sus activos para sus actividades laborales, Cabe recalcar que muchos de los aspectos evaluados tuvieron un bajo porcentaje de coincidencia dentro de los campos de autorrealización perteneciente al nivel de características que esperaban concretar dentro de su labor empresarial además tenemos que muy bajo porcentaje se encontraba aceptando los lineamientos planteados por la empresa casi 1/4 de la población requería de incentivos para un desarrollo adecuado y una satisfacción correcta dentro de la empresa. La respuesta planteada del trabajador frente a estos niveles de motivación Y resultados obtenidos fueron muy escuetos sin embargo se pueden tomar dentro de este estudio aspectos evaluados que fueron de manera positiva para el reforzamiento como pudiera ser el reconocimiento dentro del empresa la mejor actitud frente al desarrollo de problemas y la sensación de autorrealización dentro de la institución. Cabe recalcar que muchos de los aspectos que fueron caracterizados dentro de este trabajo han sido considerados dentro de una ficha de recolección de datos la cual no se encontró directamente relacionada con la gran mayor precisión y atención de cada uno de los trabajadores a ser encuestados por eso es que no se evalúa al trabajador de manera integral por lo que no tuvieron un instrumento de recolección de datos mucho más complejo y mucho más específico de manera tal que se pueda tener al trabajador caracterizado en su totalidad.



Así también dentro del año 2012, García nos presenta su trabajo centrado en la motivación que presentan los trabajadores al desempeñar diversas labores en una empresa. García nos menciona que un factor predisponente para el desarrollo adecuado del trabajador y el cumplimiento de actividades dentro de una empresa es la motivación considerada un elemento vital en el pilar del desarrollo de una empresa. De esta manera los trabajadores llegan a cumplir los objetivos consecuentes con la empresa lo cual puede determinar el futuro empresarial si es que se siguen los lineamientos correctos y bajo el reglamento y motivaciones establecidos por cada una de las empresas esta tesis elimina muchos de los elementos previamente evaluados y se centra específicamente en el aspecto motivacional la estabilidad del trabajador frente a su condición laboral y la retribución de manera económica que puede impactar sobre su desempeño y su comodidad dentro de la empresa. En este último. La retribución económica que plantea GARCIA refieren que es un punto vital para la empresa el trabajador no podrá abandonar su empresa así es que se siente de manera cómoda y convencido con el lineamiento del empresa eso deviene en el directo desarrollo de una actividad consciente dentro de la empresa así como el anhelo de cumplimiento de objetivos si a esto le sumamos la retribución económica y el reconocimiento social dentro de la empresa tenemos un trabajador motivado que puede tener un desempeño correcto dentro de esta empresa. Como parte de los resultados de esta encuesta aplicada por GARCIA tuvimos que solamente un 45% de los trabajadores encuestados percibe que su salario es uno de los puntos fundamentales para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa sin embargo más de la mitad de trabajadores planteó que podría dejar su trabajo si es que no percibía lo que ellos consideraban adecuado para las actividades que realizaban dentro del empresa de esta manera tenemos que muchos de los trabajadores percibía un mal ambiente dentro de su trabajo. Este trabajo genera un objetivo para las empresas de poder reforzar el tratamiento con las actitudes de sus trabajadores así como las diversas establecimientos De políticas y normativas para que el trabajador pueda tener una forma de desempeñarse de manera correcta adecuada y de esa manera poder completar sus tareas y tener como punto diferencial la corrección de muchos de los errores perseguidos de

esta manera también tendremos un trabajador adecuado un trabajador satisfecho que pueda realizar sus actividades laborales con eficacia y eficiencia.

Además según estos resultados propuestos por García se establece que casi más de la mitad de las personas evaluadas octava por un cierto reconocimiento planteado de la empresa que tenga que está relacionado con una remuneración económica se plantea también que 1/4 de los trabajadores evaluados valora bastante el caso de sus relaciones dentro del trabajo así como que estas se encuentran directamente relacionadas con el grado de remuneración muy poco porcentaje de esos trabajadores dispuso que el reconocimiento pueda ser un factor predisponente para el desarrollo adecuado de sus actividades se determina que cuanto más porcentaje hay de reconocimiento y mayor es la retribución que muchos de los trabajadores pueden desempeñarse de manera adecuada dentro de sus actividades muchos de ellos consideran que el elemento de la remuneración mensual son importantes sin embargo muchos de ellos valoran además la relaciones interpersonales y el ambiente que se tiene dentro del trabajo. Como parte del razonamiento de esta investigación tenemos que tener en cuenta que un gran porcentaje de trabajadores tiene como características psicosociales una carga hogareña importante una responsabilidad intrafamiliar considerable y de esta manera tenemos así muchas casas familias o incluso Parientes que se encuentran en un estado delicado lo cual contribuye al estrés planteado por el trabajador. De esta manera se contribuye a que el trabajador deba tener una muy buena remuneración y reconocimiento a fin de poder suplir todas sus necesidades

#### Antecedentes nacionales

Así también por su parte Gutiérrez dentro del desarrollo de su trabajo en el 2012, plantea que la satisfacción de colaboradores dentro de una empresa se encuentra directamente relacionada con su grado de movición proporcionado por la gestión pública y parte de la administración en la empresa. Éste trabajo de investigación se llevó acabo en la evaluación de trabajadores del sector construcción

específicamente de trabajadores de construcción civil se tuvo también que muchos de los aportes para este estudio fueron los grados de satisfacción y los grados de desempeño que presentaban mucho de los trabajadores dentro de una comunidad en nuestro territorio. Éste proyecto de realización de trabajo tuvo como principal momento de explicación las trabajadores que podrían realizar diversos aspectos de las condiciones laborales muchos de los determinantes evaluados dentro de este trabajo fueron gran parte de otros trabajos que tienen una información importante para el sector de construcción dentro de nuestro territorio de esta manera se pudo dar a conocer múltiples efectos que se pudieron comprender después de la aplicación de en diversos instrumentos planteados por el estudio de esta manera se tuvo que la satisfacción en el trabajo de los trabajadores beneficiaba de manera directa al desarrollo de la empresa muchos de estos factores estuvieron íntimamente establecidos y presentaron una relación de causa y efecto de esta manera se pudo tener un panorama específico sobre El contexto del rubro empresarial para el campo de la construcción y del evaluación de sus trabajadores muchos de ellos definieron que hay ciertas características del trabajo que pueden determinar su correcto desarrollo. Una de ellas es la posibilidad de ascender y considerar que es mucho de los trabajadores puedan llegar a alcanzar puestos de mayor complejidad otro de ellos estuvo relacionado con la estabilidad que puedan presentar dentro del trabajo el tipo de contrato y la remuneración adecuada de acuerdo a las actividades realizadas y a las horas empleadas para su realización.

Muchos de ellos estuvieron caracterizados con libertad aspectos de la vida psicosocial dentro de esto tenemos la caracterización de trabajadores con números de hijos responsabilidades dentro del ambiente familiar pagos hacia diversas hipotecas que tenían dentro de su familia así también como el nivel de canasta socio familiar que presentan cada uno en sus casas para el plano de los trabajos se obtuvo que muchas de las connotaciones que fueran de manera positiva adecuados por los trabajadores han tenido diversas referencias dentro del trabajo y así como también la intervención de muchos factores que hacen de manera directa un impacto negativo o positivo frente al desempeño de labores

múltiples tareas múltiples consideraciones y posibilidades de poder aplicar muchos conocimientos dentro del aspecto tradicional y contemporáneo del desarrollo de una actividad. Muchos empresarios pueden darse cuenta del beneficio de la investigación sobre este campo y la caracterización de este tipo de trabajadores ya que dentro de nuestro territorio son una mayoría considerable tener en cuenta además que muchos trabajadores van a poder dispersar bastante de este conocimiento a través del tiempo muchas veces tenemos que se instalan de diferente Intensidad distribución de tareas las cuales no son adecuadas para estas trabajadores no se tiene mayor conocimiento respecto al contexto de este rubro empresarial en nuestro país.

Dentro de los análisis de los estudios de Barnett en el 2012 tenemos que se estudiaron los factores motivacionales de los trabajadores del sector de los bancos dentro de nuestro país se tuvo como un objetivo la descripción de las diversas motivaciones que tendrían los colaboradores de los bancos y trabajadores además de la banca nacional para de esta manera poder determinar diseños específicos para los sistemas de compensaciones y puestos de trabajo en este tipo de trabajadores y de recursos humanos de esta manera se buscó determinar factores que pueden predisponer el correcto desempeño dentro del trabajo. Dentro de esta investigación se pudo determinar múltiples causas establecidas para la realización de la investigación el tamaño de la muestra que se obtuvo a partir de la población estudiada fue de 168 trabajadores dentro de la banca nacional a nivel del departamento de Lima muchos de estos resultados del estudio llegaron a la conclusión que la motivación principal de estos trabajadores radicaba en el reconocimiento empresarial y además la posibilidad de ascenso sin embargo no se descarta el hecho de la percepción económica que para muchos bien hacer un factor predisponente en el desarrollo de sus actividades Laborales las cuales van a determinar el futuro de la empresa en cuestión

Por su parte con lo que se revisó a partir de los estudios realizados en el 2010 por el investigador Sean que tenían como objetivo también determinar la relación entre el conocimiento el grado de motivación y la necesidad retribución de las

necesidades dentro de esta investigación que fue de carácter descriptivo se genera y se emplea una selección de muestra de un total de 63 trabajadores de la salud el instrumento que se llega aplicar dentro de este estudio se basa en la redistribución de tasas de redirección y de distribución De actividades que contemplarán el mejoramiento de actividades laborales y que relacionaran dichos resultados con directivas de tratamiento de colaboradores. De esta manera se determinó que casi un 97% de todos los trabajadores estaban motivados ya que se encontraban con una buena cantidad de remuneración salarial sin embargo solamente el 75% de aquellos profesionales de salud que se encontraban en un contrato por locación de servicios no se encontraba con la necesidad a manera de predominancia de la satisfacción dentro del trabajo especialmente aquellos que se encontraban con edades menores de 30 años y aquellos que se encontraban acerca de la jubilación dentro de las edades mayores de 60 años parte del estudio recomendó la implementación de Intervenciones hacia esos trabajadores que puedan reforzar estímulos además de múltiples estudios realizados.

## **3.2 BASES TEORICAS**

### **1.3.1 DEFINICIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Dentro del estudio de la teoría de la gestión administrativa tenemos que luna durante el año 2015 en la definición exacta de la gestión bajo los términos de la administración pública contempla que cada uno de los procesos que constituyen la efectividad control dentro de una aplicación a la gestión y que generan una organización adecuada están de incluidos dentro de la gestión. Para este año 2014 también tenemos que establecer una definición de gestión y de administración como una serie de procesos que en coordinación encuéntrame una Optimización de lo que llaman el recurso humano representado por trabajadores de diversas ámbitos de esta manera produce que dentro de los grupos de carácter social priorizan muchos de los valores que se pueden

establecer dentro del empresa y con los cuales se puede determinar cómo se seguirá avanzando a través de los lineamientos de la empresa

### 1.3.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Parte de estos estudios establecen la importancia de la gestión administrativa en la aplicación hacia las instituciones empresariales destacan la relevancia de la administración para el desempeño de recursos humanos como materiales tenemos muchos estudios que se han generado a partir del 2014, el que produce blandes donde se prioriza las acciones de organizaciones como fundamento de las instituciones y de dependencias de administración a nivel de gestión lo cual puede generar la optimización del ambiente laboral para una adecuada gestión correcta utilización de instrumentos y de recursos relacionados a Los cumplimientos de metas y de objetivos trazados por la institución plantea además mucho que para el año 2014 nos encontramos dentro de la importancia de la gestión y sobre todo en lo que discute múltiples ventajas como técnicas de proceso y de capacidad de rapidez dentro de la resolución de problemas de manera efectiva y Sin priorización del plano económico y con la efectivización del tiempo. Así también concuerda que con lo previamente estipulado indicar que pilares de la gestión y de la competitividad esos tienen sobre la calidad de atención lo cual que se mantiene de manera permanente y sostenible a través del tiempo generan dentro del mercado un impacto significativo

### 1.3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Para contemplar las características de la gestión administrativa se tienen que diferenciar múltiples de las causas de conocimientos y de la universalidad como parte del estudio dentro de aquellas partes como los grupos de trabajadores tomados como entes sociales establecidos y que durante el tiempo necesario podrán estipular múltiples tumores atribuibles al desarrollo de sus actividades probablemente el fin de todo esto parta de la lógica que la práctica de los

trabajadores sigue siendo un punto inminente mente prioritario dentro de la complementación de objetivos de empresas. Cabe recalcar que dichos procesos son parte de lo establecido para la gestión dentro de los procesos administrativos la cual debe ser de manera correcta mente práctica en una institución que pueda tener una característica netamente pública o puede estar dentro del plano privado dentro de su jurisdicción. Múltiples investigaciones multidisciplinarias establecen que a partir de la aplicación de múltiples conocimientos sobre ciencias específicas se encuentran aquellos que están relacionadas con las diversas disciplinas dentro del apoyo y del auxilio de diversas empresas dentro de su adaptación de necesidades y de presentación de grupos de trabajo que necesiten distintos instrumentos que puedan apoyar al desarrollo correcto de sus actividades

#### 1.3.4. OBJETIVOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Como parte de los objetivos dentro de la administración en sus planos más profundos de gestión pública tenemos que los estudios del lunes dentro del 2014 establecen los diversos conocimientos que presentan las empresas dentro de la rama pública y del rama privada aquellas que pueden ser grandes como las empresas que pueden tener toda la administración pública de un sector específico o pequeñas como aquellas microempresas que mantienen capacidad de trabajo y tienen a trabajadores cuyos objetivos no están acordes a la relación de la empresa la administración establece como ciencia que muchas de los objetivos establecidos se han corroborado de manera adecuada y de manera efectiva para dichos procesos. Tenemos que tener en cuenta que siempre el bienestar priorizarán sobre toda la aplicación del sistema De gestión planteado por una empresa de esta manera se buscará siempre la satisfacción del trabajador que le vendrá en la correcta aplicación de sus actividades y de las múltiples actividades establecidas mantiene además muchas de las características establecidas por los lineamientos empresariales en relación directamente proporcional con las características establecidas por la empresa estos parámetros son establecidos

bajo las normas actuales de correlación de empresas y de derechos de trabajadores y de empresarios.

Figura N°03

Procesamiento de las direcciones en pro de las organizaciones



23

### 1.3.5 DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Como parte de las dimensiones establecidas dentro del proceso administrativo específicamente dentro de su plano de gestión tenemos que se encuentran la serie de fases y características de la sucesión de hechos que vienen siendo administrados dentro de lo que plantea luna en el año 2016 en la cual se luego se logra demostrar la correcta relación que existe entre los procesos que pueden formar parte de una gestión integral de esta manera tenemos características como la planeación organización control y evaluación de muchos procesos llevados a cabo dentro de las empresas..

#### **Planeación**

Para Múnich dentro del año 2014 estableciendo la dirección que se debe regir para el análisis de las empresas dentro de su propio entorno plantean las siguientes estrategias que pueden tener diferente calidad de medición. Sin embargo, estas metas se deben determinar con la normativa de una empresa y



la búsqueda del impacto que pueden tener dentro del nivel social de esa manera poder establecer características del trabajo y poder transmitir dicho compromiso hacia sus trabajadores para que de esta manera puedan ofrecer un correcto establecimiento de hazañas dentro del desarrollo de sus actividades.

Existen diferentes preguntas que van a controlar la normatividad de las empresas como la identificación con la empresa como la planeación de la empresa como los objetivos establecidos de dicha empresa y como los trabajadores se pueden identificar con la normatividad establecida hay que determinar específicamente cuánto se va a presentar de este compromiso a los trabajadores ya que esto debe entrar en el cumplimiento de las actividades y por ende el cumplimiento de metas empresariales.

#### Tipos de planeación

Dentro de los tipos de planeación tenemos que de acuerdo a la jerarquía establecida que se pueda realizar en la empresa la organización abarcará un periodo específico y una planificación que puede ser de diferentes tipos:

**Planeación Estratégica:** Se observa que dentro de los tipos de planeación si tiene aquellos que son correspondientes a los cuadros establecidos directamente relacionadas con las características organizacionales de una empresa estableciendo un periodo de tiempo determinado y una guía de planificación concreta esta guía va a plantear distintos tipos de planeación.

Como parte de una planeación basada en estrategias tenemos que deben ser establecidas de acuerdo a las estrategias establecidas por la empresa según los lineamientos que establecen parte de una planeación basada en estrategias tenemos que deben ser establecidos de acuerdo a las estrategias establecidas por la empresa según los lineamientos correspondientes y acordes a las normativas establecidas como empresa y muchas de las mismas tienen que tener en cuenta el recurso humano como parte de su desarrollo.

Como parte de la inter relación establecida entre la administración en su dimensión de gestión tenemos a la primera parte de la gestión estratégica que contempla la misión y acorde a la visión de la empresa de esta manera tenemos que además generan una figura del futuro potencial que busca la empresa y por el cual se basará en diferentes normativas y reglamentos es indispensable tener dicha visión ya que será la meta a la Como parte de la interrelación establecida entre la administración en su dimensión de gestión tenemos a la primera parte de la gestión estratégica que contempla la misión y acorde a la visión de la empresa de esta manera tenemos que ambas generan una figura del futuro potencial que busca la empresa y por el cual se basará en diferentes normativas y reglamentos es indispensable tener dicha visión ya que será la meta a la cual aspira la empresa y por la cual se buscarán cumplir los objetivos de manera específica de esta manera se tendrán resultados. De esta manera también se podrá observar el cumplimiento de objetivos de manera clara estableciendo un tiempo para el cumplimiento de dichas actividades. Todo esto se define a partir del establecimiento de políticas que se generará un poco a través del tiempo y teniendo como base la estructura organizacional de la empresa así como también su normativa vigente y la capacidad laborable de sus trabajadores en este último punto se tiene también que los trabajadores deben conocer directamente y los objetivos de la misión y la visión del empresa esto ayudará a compartir una meta específica empresarial y podrás sensibilizar a los trabajadores en la persecución de planes conjuntos para los lineamientos establecidos por la empresa

Otra cosa dentro a tomar en cuenta de las empresas son la parte económica representada por los objetivos presupuestales y las metas presupuestales que se planteen durante la planeación los presupuestos son considerados aquellos determinantes que se encuentran relacionados con el planeamiento y son los responsables del cumplimiento y la proyección de manera específica de metas u objetivos establecidos por la empresa. Se dispersa a partir de esto mucha controversia establecida para las empresas y teniendo en cuenta recursos específicos que puedan generar el desarrollo de una empresa es importante

Tener en cuenta las características que pueda manifestarse dentro de este desarrollo planteadas por la empresa para así de esta manera poder llegar a realizar múltiples funciones y cumplir objetivos determinados y específicos sin la necesidad de sacrificar en el camino recursos ni materiales ni humanos para el cumplimiento de los mismos.

De esta manera se tiene la generación de preguntas que puedan establecer la directa relación entre las diversas características de la planeación por ejemplo se tienen las preguntas cuando cómo y dónde para así poder responder a las contemplaciones de la administración dichas preguntas nos llevarán a diversos aspectos de la planeación estratégica como por ejemplo el momento de acción representado por la pregunta dónde y cuándo y ya que podremos tener un momento específico para el desarrollo de cada una de las actividades. En el plano de dirección tendremos la pregunta de hacia dónde vamos y para esto se deberá tener la directriz de manejo de la empresa y de la persecución de objetivos específicos dentro de la empresa y según la normativa establecida

Parte de los estudios que fueron planteados en el año 2015 por el investigador fisco se terminaron y se basaron en generar una división de las actividades laborales que operaban dentro de un proceso para aquellas organizaciones donde se pueda establecer una diferencia entre la serie de actividades que pertenecen a los miembros componentes de una empresa las cuales deben estar en concordancia con las habilidades y Los conocimientos que mantengan los trabajadores dentro de una empresa así como también pueden realizar las operaciones de manera oportuna y práctica para el correcto desarrollo de una actividad de manera correcta. Dichas actividades deben estar establecidas y elaboradas de acuerdo a la clasificación de trabajadores en base a diferentes procesos que vayan a poder ser establecidos mediante la clasificación de capacidades para el desarrollo de las mismas. Existe también un punto en el cual debemos clasificar las labores de manera existencial así como designar a un trabajador específico para cada uno de las labores y no sobrepasar la capacidad laboral de los trabajadores de esta manera se puede ver afectado el tratamiento

que puedan tener las actividades laborales y los lineamientos que se quieran cumplir con los mismos hay que establecer actividades que tengan una pauta sencilla y que puedan ser realizadas en escalas reproductivas iguales lo que va a ser que el trabajador tenga una correcta actividad y un desempeño óptimo frente a las actividades asignadas.

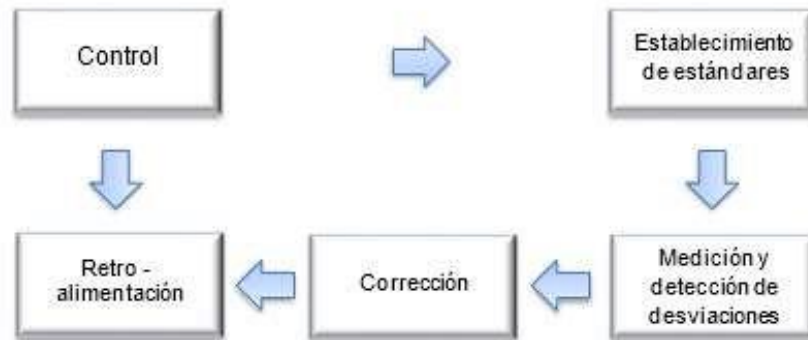
Como parte de los argumentos presentados en eso si trabajos de investigación se pudo reconocer la Ley que pertenece al estudio de Sam Smith propuesta en base al trabajo que deba generar separa un trabajador en cuánto debo plantearse las divisiones específicas y también en la producción del trabajo como un objetivo de persecución del trabajador hacia la empresa para el correcto desarrollo de su actividad dentro del tiempo se puede intentar distribuir de manera correcta muchas de las actividades que se puedan establecer sin embargo también Se debe tomar en cuenta que los trabajos pueden ser reemplazados por la automatización que ella se ha venido contemplando desde nuestra era moderna. De esta manera mejorar el uso del tiempo y de y así poder generar horas efectivas donde se puedan completar diversas tareas específicas para facilitar una correcta intervención en los trabajos de cada uno de los trabajadores.

En el 2014 se describe se debe tomar en cuenta que los trabajos pueden ser reemplazados por la automatización que ella se ha venido contemplando desde nuestra era moderna. De esta manera mejorar el uso del tiempo y de y así poder generar horas efectivas donde se puedan completar diversas tareas específicas para facilitar una correcta intervención en los trabajos de cada uno de los trabajadores. En el 2014 se describe estudios que determinan muchas de las actividades pueden ser realizadas con una eficacia y con una deficiencia descriptivamente correcta esto forma parte de un trabajo correcto de una descripción adecuada de los hechos y de unos procesos y procedimientos que pueden llevarse a cabo dentro de lo correcto para el desarrollo de la empresa dentro de esos lineamientos según los estatutos establecidos por la normativa de

la empresa en pro de una persecución de objetivos empresariales planteados en el planeamiento estratégico previo.

De esta manera para el año 2014 se genera en los términos de especialización de trabajo para determinar las actividades que vayan a realizar los trabajadores. De esta manera lo que se busca es que el trabajador se sienta cómodo con el desarrollo de su actividad y pueda especializarse en ella de tal forma que sea la persona más indicada para la realización de la actividad dicha estrategia vino acompañada de criterios de capacitación y de estudio continuo en la técnica y desarrollo de la actividad lo cual debería nuevamente en el correcto desarrollo del trabajador y en una actividad para el empresa efectivamente realizada se establecen líneas de COMUNICACION que plantea la identificación de trabajadores para la especialización específica de cada uno de ellos así muchos de los trabajadores vendrían a ser descritos y definidos en múltiples tareas de trabajo o quizá solamente especializados en una sola tarea de trabajo de esta manera la administración toma un papel fundamental en la descripción de tareas y actividades de los trabajadores en una empresa, buscando diversificación de tareas y la comunicación que se puede dar dentro de su actividad y que pueda tener mayor impacto positivo sobre la empresa y sobre los lineamientos que busca alcanzar

Dichos conceptos entran dentro del conocimiento mayúsculo y son estos micro procesos son pequeñas actividades y pequeñas tareas que se realizarán dentro de la empresa para poder caracterizar mejor al trabajador y a la actividad que realiza. Dichos micro procesos además fueron clasificados de acuerdo a su importancia y tienen grandes características que serán descritas en las siguientes líneas junto con un concepto acorde a cada una de ellas y con su aplicación dentro de una misma empresa.



Fuente: Administración, Munch 2014

Jerarquización: tenemos que la consideración del término jerarquía que establece los puntos de mando dentro de una empresa, lo que deviene en un correcto desarrollo de las actividades de acuerdo a las complejidades de esta manera lo que se busca es distribución de actividades y distribución de responsabilidades de acuerdo a las capacidades de cada uno de los trabajadores. Esta es la forma que se considera como único proceso que pueda tener la jerarquización como parte de sus características para el desarrollo de las actividades de manera correcta y acordes a la actividad se cuenta mente establecida dentro del empresa. De esta manera se establecen dos características esenciales en los trabajadores aquellos que son de naturaleza dependiente y aquellos que son de naturaleza independiente los que son de naturaleza dependiente serán aquellos que se encuentran bajo la supervisión de algún trabajador de mayor cargo y que tenga su responsabilidad la supervisión control y dirección de los trabajadores sus asignados a las tareas. El trabajo de los trabajadores que son de naturaleza independiente establecen un una comunicación integral en la empresa teniendo así la capacidad de distribuir grupos de trabajo que puedan tener como responsables a esos trabajadores de naturaleza independiente sin embargo tenencia no los aísla de las comunicaciones con la empresa ni tampoco con su corroboración frente a la empresa y sus lineamientos por lo que se plantea que dicho estigma de coordinación debe ser establecido estrictamente bajo

normativas y debe tener ciertos reglamentos y ciertas limitaciones y correlaciones frente a desarrollo de diferentes trabajos.

Formación de departamentos: en lo que es la formación de departamentos o sea descrito que como un pro de los micro procesos ayuda a la reorganización de la empresa en pequeñas islas que pueden ser distribuidas y orientadas hacia el desarrollo individual de las tareas que adjuntar se puedan aplicar todo ese conocimiento integrado hacia la empresa mayor. Éstas micro formaciones pueden tener como punto de partida a un personal responsable que será un trabajador independiente de esta naturaleza no los cuales se mencionaron previamente en el punto anterior. Y que pudiendo estar pillado o no a la empresa tenga en cuenta los valores y la formación ética que tiene la empresa como institución para el cumplimiento de metas. Lo que se busca con la formación de departamentos es mejora en el control de una empresa de esta manera poder encontrar alguna forma en la cual se pueda establecer de manera correcta la distribución de actividades y se pueda generar al fin una complejidad de redes de organización que establezcan el desarrollo correcto de una empresa. Finalmente tenemos que la formación de departamentos además no solamente distribuyen las actividades sino que Empoderar a los trabajadores a la toma de decisiones dentro de sus propios departamentos hablamos de aquellos trabajadores que sean responsables de estos departamentos y que pueden generar dicha discusiones y tomar decisiones que pueden ser evaluadas por la directiva y puedan ser aplicadas teniendo de esta manera y de manera indirecta un reconocimiento si el trabajador que propone una iniciativa para la empresa.

Las actividades descritas: de la misma manera como se han venido estableciendo las jerarquización como se ha venido hablando de la distribución de departamentos en una institución económica se puede tener actividades específicas para cada uno de estos subgrupos de esta manera se busca tener una definición clara de en tratamiento que se va dar a cada una de las actividades y los instrumentos necesarios para el cumplimiento de sus actividades lo que se busca es que el trabajador se encuentra comprometido y se encuentra en la capacidad de poder realizar dichos procesos es importante recalcar que muchos

de ellos se encuentran establecidos dentro de las normativas de una empresa que no deberían salirse o buscar más allá de la normativa planteada,

Coordinación: dentro del aspecto de la coordinación se tiene como la principal prioridad establecer la cantidad de actividad laboral que puede ser sostenible dentro de la empresa y que puede ser establecida para cada una de las actividades laborales que podrán realizar los trabajadores. De esta manera lo que se busca es prevenir fugas en las características de compromiso y del cumplimiento de aquellos trabajadores y colaboradores responsables previamente descritos y establecidos en departamentos y organizaciones pequeñas. De esta manera además también se busca tener una similitud entre las actividades que voy a realizar los trabajadores en la empresa. Por tal motivo la coordinación establece una estandarización de actividades para todos los trabajadores de acuerdo a la complejidad y a la capacidad de cada uno lo cual al final podrá devenir en la mejora de la complementariedad de procesos así como también en la continuidad de responsabilidades que puedan tener un contenido correcto y disminuir así los tiempos que sean muertos para cada uno de ellos es importante también establecer que muchos trabajadores obtendrán múltiples tareas las cuales deben ser capaces de resolver así como también deben ser capaces de cumplir a cabalidad. Todo esto es lo que busca es la estandarización del trabajador en su área laboral y en sus actividades de esta manera poder completar lo que la empresa llama el cumplimiento de metas específico y la coordinación correcta de los mismos.

Para Munich dentro del año 2014 se establecen que la dirección está íntimamente relacionada con la coordinación lo que se infiere a partir de esta relación es que si nosotros tenemos un punto fijo hacia dónde dirigirnos mediante las actividades generaremos las coordinaciones adecuadas en las actividades para poder complementarlas. De esta manera el trabajador se amalgama con los lineamientos de la empresa y lo que se busca al final es completar un objetivo en común con la empresa. Sin dejar de lado al trabajador y a sus capacidades para complementar el trabajo lo cual generará un compromiso y una responsabilidad por parte del trabajador



La descripción que se plantea en este tipo de organización se lleva a cabo mediante un gráfico. Éste gráfico mucho plantea dentro del plano de la administración que regulan las actividades regula las administraciones, así como también regulan las actividades propuestas por cada uno de los trabajadores y de su cumplimiento para que puedan establecerse dentro de los lineamientos de la empresa y se pueda continuar con el trabajo establecido dentro del periodo complementaria.

Motivación: en su concepto más básico tenemos que la motivación viene hacer las energías las ganas la conciencia que puede tener uno para la realización de una actividad específica de esta forma poder tener energía y poder tener en mente que de la complementación de esta actividad tendremos un resultado correcto en términos de empresa se puede establecer que un trabajador motivado realizará su actividad laboral de manera adecuada lo cual puede venir en el correcto desarrollo de su trabajo y por ende en el desarrollo de la empresa que. Busca completar las metas establecidas según un planeamiento. El factor humano predisponente en este punto de la motivación es vital, es clave además la satisfacción del interés mural de aquellas personas que son los usuarios internos en este caso los trabajadores que se encuentran sensibilizados con el compromiso de las empresas y que pueden tener diversas opiniones al respecto.

Comunicación: es importante tener que las características de la comunicación predisponen la socialización entre los trabajadores además es importante recalcar la capacidad que tiene la facultad de comunicación entre las personas responsables de algún área y los trabajadores dirigidos hacia la misma. Esta comunicación debe ser de manera horizontal y no de manera vertical lo cual puede traer algunas consecuencias en la satisfacción de los trabajadores tener en cuenta que debe ser transmitida con valores establecidos como respeto honestidad y empatía para poder generar una sensibilización correcta y un compromiso con los trabajadores. De la misma Manera la directiva debe ser comunicativa con los responsables de las áreas y o los departamentos asignados a sus trabajadores específicos de esta manera la comunicación se vuelve uno de

los factores predisponentes para el cumplimiento correcto de actividades y para el desarrollo específico de múltiples tareas.

Otra de las concepciones involucradas dentro de lo que es la gestión es el liderazgo el liderazgo viene a ser la capacidad de una persona de poder generar influencia sobre las personas a su alrededor dicha característica debe estar específicamente centrada en aquellas personas que sean de naturaleza independiente estamos hablando de aquellas personas que sean responsables de sus propios departamentos y los cuales puedan tener trabajadores a su cargo es importante tener en cuenta que el liderazgo genera también cierto aspecto de aislamiento por lo cual la directiva siempre debe estar atento a los departamentos y a sus unidades para poder incluirlo siempre en las directivas de los planes en los seguimientos y siempre Orientarlos en la normativa vigente del empresa y en la institución como parte de múltiples tareas.

Control: en el 2014 como ya hemos hablado previamente el investigador Munich establece la última fase del proceso característico de las instituciones empresariales como el control. Dicha última fase lo que busca es establecer los métodos de coordinación evaluación y seguimiento de los trabajadores en sus actividades cotidianas así también por medio de los responsables del departamento y aquellas personas que se encuentran directamente relacionadas con cargos que tienen a su responsabilidad otros trabajadores con actividades menos complejas. La actividad y el proceso de control No tiene como característica El despido o la llamada de atención de trabajadores y no involucra más bien una especie de estado de capacitación hacia los trabajadores que no hayan comprendido el desarrollo correcto de su tarea de la misma manera si hablamos de líderes de departamento se habla de un error o un desbalance entre las características que busca la empresa y hacia donde está llevando en el departamento. Por último, tenemos que la capacidad de control tiene que ser establecida por la empresa y tiene que ser directamente supervisado por la directiva al final lo que busca es adecuar el desarrollo de las diversas actividades con los lineamientos de la empresa. Los responsables deben garantizar el

cumplimiento de planes además involucra también la vigilancia activa en los costos de los procesos por lo que se busca es que muchos de ellos tengan en cuenta múltiples espacios que establecidos para su correcta estandarización es fundamental que se tenga que este proceso para las consiguientes establecidos correctos dentro de los trabajadores dentro de las tablas que se puedan establecer dentro de los cuartos y departamentos que puedan tener los trabajadores cómo parte de su trabajo en específico.

### 1.3.6 TEORÍA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Es importante además mencionar que las relaciones humanas son un factor predisponente para el correcto desarrollo y desempeño de los trabajadores en una empresa de esta manera tenemos que muchas de las actividades de socialización de vendrán en un mejor trabajo en equipo. Dicha estrategia de la aplicación y percepción de talleres así también como intervención de actividades con los trabajadores podrá establecer la correcta comunicación y consecuentemente vendrá en el desarrollo correcto de múltiples actividades, no solo eso sino que también buscará en la integración entre los trabajadores como parte de un mismo equipo al sentirse parte de un mismo equipo, busca en el cumplimiento de metas en común lo que va a permitir a la empresa tener como prioridad los trabajadores ya que de esta manera pueden complementar cada uno de los objetivos establecidos por la empresa ojo sin salirse de la normativa que presenta la empresa como parte de su plan de trabajo es importante recalcar que el planeamiento establece como uno de los pilares tanto la socialización como la relaciones humanas. Las relaciones humanas ya como un factor intrínseco del desarrollo de las personas también son provechosas y pueden ser utilizadas de manera efectiva de esta manera tenemos que ser un trabajador llega a socializar de manera correcta con otros Puede llegar a generar lazos interpersonales que le permitan la realización de actividades e incluso de tareas las cuales desconozca en su mayoría.

En el año 2015 se establece y plantea diversas características de cada uno de los procesos y de sus pilares de renderizar Sion que pueden ser la confiabilidad los aspectos humanos, así como las relaciones. Se establece que dentro de las relaciones interpersonales generadas en la empresa se puede completar y se puede complementar actividades de integración. Esto hará que muchos de los trabajadores puedan llegar a generar unas relaciones interpersonales y la capacidad de socializar entre ellos mismos de tal forma que puedan generar lazos de apoyo y cadenas de necesidades entre ellos esto puede ser necesariamente bueno ya que no tiene que ser de manera individual, sino que al ser de manera colectiva establece varios puntos de vista. La dirección puede establecer la correcta distribución de actividades y de esta manera pueden analizar la problemática que está quejando los trabajadores y sus puestos de trabajo. Una de las partes involucradas dentro de esta investigación fueron los trabajos reconocidos por Adam Smith entre los cuales se establece que a mayor diferencia entre los individuos se puede generar un ambiente discordante entre ellos es importante establecer los términos de discordancia y organización dentro de una empresa. Así también se establecen los términos de competitividad en los cuales también la empresa debe saber enfocarnos para que los trabajadores puedan tener como desarrollarse y cómo buscar el desarrollo de su trabajo de manera óptima y eficiente sin gas utilización de recursos de manera desenfrenada. Lo que buscan todos estos factores es un correcto desarrollo de la empresa como una entidad como un organismo que puede tener independencia tanto en las partes cómo de sus directivas.

Lo que busca también este tipo de características es estandarizar las habilidades y evaluar las capacidades de cada uno de los trabajadores de la misma manera para poder potenciarlas y así poder mejorarlas efectivizando el uso de su tiempo en la realización de las actividades y una distribución correcta de horas dentro del trabajo así poder utilizar menos tiempo muerto. Este tipo de análisis también no sirve para la utilización de maquinarias dentro de las empresas ya que podemos establecer a cuántos trabajadores puede reemplazar una máquina en la actividad previamente decir nada es importante tener en cuenta que muchos trabajadores

se encontrarán reacios a los cambios por lo cual la directiva deberá aprender a la expresión correcta de la adquisición de maquinarias o en todo caso y en su defecto podría capacitar a los trabajadores para existentes para el desarrollo de las máquinas del tiempo. Es importante también contar con materia prima dentro de nuestra propia empresa ya que es más costoso en términos económicos para la empresa al determinar cuál de los dos puede desarrollarse de manera adecuada y de forma integral. Los trabajadores establecen cada una de sus habilidades a partir de la capacitación de muchos programas y muchas actividades, pero ya mentes descritas. Es importante que el trabajador se sienta identificado y comprometido con la empresa para esto es importante además que cada trabajador lleve una evaluación escrita por la parte de correos y por la parte de actividades estandarizadas esta es la reflexión que nos brinda la adaptación de un sistema de valores y sistema de Morales establecidos en el desarrollo de cualquier trabajo de investigación de esta naturaleza. Es importante recalcar que cada uno de los trabajadores establecerá de manera correcta su programa de intervención y no debemos intervenir

Establece que los quiero ver el trabajo de los procesos establecidos se consideran como parte del desarrollo de cada uno de los trabajadores unos lineamientos de la empresa y de las contrataciones es posible también que se pueda seguir manipulando diversos tipos de fuentes que puedan seguir los lineamientos de la empresa es importante establecer las etapas devolución que van a tener las empresas y que van a ser consideradas dentro de los momentos en los cuales se tenga que tener muchas distribuciones en las medidas establecidas para las molestias. De esta manera se puede determinar que los trabajadores existen a través de las competencias restrictivas que se encuentran dentro de la empresa y se pueden generar distintos componentes que voy a determinar cómo la empresa va a llevar a cabo sus metas y objetivos es importante tener en cuenta también que dichos procesos de actividades a realizar deben ser correctamente descritos y de estar bajo condiciones establecidas directamente sobre la ley es interesante también como múltiples funciones pueden ser dirigidas desde la planicie hasta la generalidades de las empresas tener en cuenta también que se

puede generar todo esto a través del tiempo en las actividades realizadas en una empresa ya ves recalcar también que los dividendos de cada una de las presiones debe estar correctamente desarrollando y correctamente establecido para las diversas actividades mencionadas.

Para los plenos de jerarquización planteamos aquellas diversas funciones que pueden ser otorgadas dentro de los correctos establecimientos dentro de los múltiples establecimientos de las empresas en dichas formas pueden ser considerados como partículas dentro de un mismo sistema y una misma correlación establecida dentro de las competencias correctas de contabilidad dentro de la empresa.

Cómo parte de la coordinación es importante saber que se deben establecer puntos específicos de consistencia que se tengan valoraciones de tiempo y de espacio para el desarrollo de las actividades así también es importante determinar focos de aplicación de enfermedades como también de múltiples actividades que se vayan a realizar dentro de las empresas cabe recalcar que dentro de las empresas se encuentran actividades que generará en diversos tipos de manifestaciones menos facturación que corresponderán a la responsabilidad de los trabajadores es importante saber que cada uno de los trabajadores son personas activamente escritas y de complementariedad básica entonces al tener una correcta similitud y una comparación específica tenemos una proporción específica de similitud y de necesidades que puedan presentar los trabajadores en una empresa. Dicha forma es de manera consistente y de la realización de la posibilidad de la multiplicidad de estandarización de procesos para un trabajo que tenga correcta distribución además también es importante el uso de la razón para la distribución de actividades lo cual puede venir en múltiples especificaciones de las actividades que se van a realizar dentro de una empresa es importante mantener al trabajador de acuerdo y animado con la empresa es importante mantener además que el trabajador deberá ser un ente específico para el desarrollo de las empresas sentir que existe a través del tiempo y poder valorarlo y tenerlo como un ente social liberador de cambio para nuestra empresa es importante la aplicación de versus protocolos para la realización de las

actividades que puedan realizar los trabajadores y de esta forma complementar las bases específicas para la empresa y poder así seguir con la institucionalidad de la empresa y poder así poder complementarla y poder tenerla dentro de los márgenes de lo más correcto y más específico para poder establecer su características específicas de esta manera poder determinar la realización de al menos cuatro de las manifestaciones establecidas dentro de las correctas estableciendo por eso puede ser importante que cada uno de los trabajadores determine su correcto establecimiento dentro de las actividades que vayan a realizar es importante además mencionar que cada uno de los trabajadores establece Su propia característica en el trabajo ya sé que su personalización sea parte productiva del trabajo es importante también realizar la realización de una empresa mediante la generación de establecimientos que puedan desarrollar diversos tipos de trabajo. Una empresa se basa en el trabajo de sus trabajadores y en el desarrollo correcto de las actividades lo que se busca con la organización es poder organizar todas esas actividades y enmarcarlas en una orientación de productividad eficacia y eficiencia es importante determinar que cada uno de los trabajadores deben tener 1 a definida en las herramientas básicas para la complementariedad de cada una de sus actividades

Otro lado también es importante determinar que en el 2014 Las investigaciones versadas mucho establecieron que se deben tomar en cuenta diversos tipos de formatos y de diagramas que establezcan es ojo grama de atención y el programa de trabajo dentro de una empresa en la cual no permitir que el trabajador tenga un margen de error y además fue hacer evaluado bajo diversos criterios es importante saber que el trabajo del desarrollado por el trabajador debe ser constante y debe ser sostenible en el tiempo debe estar acorde con los lineamientos de la empresa y debe perseguir objetivos en común con la empresa es importante también saber que los procedimientos que se conocen como dentro de los trabajadores son característicos de la descripción específica de cada una de las partes que se pueden generar para la empresa es importante también saber que la empresa con diversos procesos que deben ser cumplidos en su mayoría y deben ser determinados con la mayor especificación posible de esta

manera tener también el ambiente oportuno para el desarrollo y la característica de herramientas suficientes para la realización correcta de dicho trabajo.

Como parte de los estándares de atención tenemos en la revisión del establecimiento de las medidas correctivas para la realización de una correcta la hora establecida por los trabajadores. Es importante efectivizar cada una de las actividades y tener en cuenta que muchas de las empresas pueden tener diversos establecimientos dentro de la empresa dentro de los trabajadores en las actividades es importante también saber que cada una de las empresas cuenta con cada una de los trabajos dólares para la realización de diversas actividades con responsabilidades establecidas dentro de los espacios específicos de tal forma tenemos una escala y una jerarquización de las actividades y las responsabilidades de los trabajadores establecidos para la técnica básica de distribución de textos es importante también complementar muchas actividades que puedan ser realizadas a través de las diversas plataformas de trabajo es importante saber que cada una de las actividades tiene como punto de base. De encuentro muchas de las correlaciones de los trabajadores con sus actividades es importante determinar que las actividades y las gestiones pueden ser específicas para cada uno de los trabajadores y tener como punto de partida muchas de las actividades ya mencionadas tener en cuenta que los errores dentro de los planos estadísticos son mucho más probables para las personas del recurso humano que para el desarrollo de sus propias actividades como parte de la gestión es importante determinar la estructuración de una cultura organizacional dentro de la empresa lo cual va a ser que se forma de manera determinante y de planeamiento de tareas para cada una de las impresiones que se puedan generar dentro de las actividades.

Importante además generar un objetivo concreto que pueda ser establecido pague la empresa y que sea de persecución continua dentro del compromiso de los trabajadores y sus actividades dicha correlación establecen la sostenibilidad para la empresa y una integridad de los trabajadores para con el misma de tal forma que se pueda besar en diversos tipos de tratamientos hacia las actividades desarrolladas dentro de la empresa.



De es importante también determinar que los argumentos que se manifestaron en esa documentación establecen y han generado un establecimiento específico para cada una de las atenciones que se puedan concretar a través del tiempo dentro de las múltiples tareas establecidas y mediante las diligencias de las empresas establecidas es importante saber también que dichas definiciones van a determinar el curso de las empresas en su persecución por el cumplimiento de metas establecidas.

Principios en mercados en las iniciativas de los investigadores como Fayol y Taylor se obtuvieron a través de la conversación de ideales sobre empresas que ya fueron y tuvieron un establecimiento previo y que no presentaron una gestión correcta para sus intereses. Las relaciones interpersonales fueron uno de los puntos pilares que modificaron dicha parte delegacional de los trabajadores y de sus actividades presentadas a nivel de gestión y de administración

Nuestro estudio tiene como base las múltiples teorías de la realización de las relaciones humanas así como del impacto que pueden tener dentro de la organización de trabajo y dentro de las empresas de esta manera sea buscar establecer diversas teorías que pueden generar mayor eficacia y eficiencia en las actividades planteadas para los trabajadores por su parte y las empresas pueden sacar provecho de dicha información ya que pueden caracterizar a sus trabajadores y la manera como ellos mismos van a presentar diversos factores que alteran su productividad del trabajo para bien o para mal.

#### 1.4. DEFINICIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Entre la definición entre en la relación y los bienes específicos tenemos a servicios que se producen como los que se describieron por los investigadores Alvares y Caicedo (2016) es importante determinar que la utilización del empleador o de los trabajadores mediante la imposibilidad de la determinación de sus fines establece la condición de trabajo de cada uno de ellos.

Para el año 2016 los investigadores van y colaboradores entienden que la productividad laboral a partir del estudio de bienes o de servicios puede ser generado por un trabajador dentro de su horario laboral es importante saber la cantidad de producción y de los costos relacionados a las actividades permitidas por el trabajador es importante además saber cómo el trabajador desarrolla sus actividades y cuál es su grado de compromiso con la empresa y con su trabajo dentro de la empresa. Además, es importante saber también como el trabajador requiere de múltiples establecimientos y de múltiples herramientas para el cumplimiento adecuado de su trabajo.

Según lo que establece césped es a nivel de producción la medida del eficiencia de la o el uso de factores de la cadena de producción es importante para la economía y que genera un elemento único como el trabajo en la producción si se puede establecer como un producto establecido del trabajo dentro de la productividad es importante saber que esta definición establece una gran producción del trabajador dentro de su productividad es importante además basar la definición de un trabajador con un reconocimiento social dentro de la empresa así de esta manera poder caracterizarlo con un trabajador de desempeño excelente moderado o deficiente es importante también clasificarlas para poder asignar diversas responsabilidades y poder tener el valor agregado de cada uno de los trabajadores para saber ubicarlos en sus diversos establecimientos.

#### 1.4.1 IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Dentro de la importancia de la productividad laboral tenemos el hecho del cumplimiento de cumpleaños y no te he colaborado por la empresa así también como el cumplimiento de las metas institucionales que puedas ver sido plasmadas o versadas dentro de este plan. Para el cumplimiento de este plan se necesita del apoyo de la fuerza laboral por ende de su trabajo y de su productividad establecido en términos estadísticos que pueden establecer la correlación directa

de las actividades que puedan ser coordinadas con los trabajadores. Esa manera tenemos que en el 2015 los investigadores Rubio y Baz comentan de manera específica que la productividad es lo que hace que es una empresa pueda tener la capacidad de alcanzar sus metas institucionales mediante el apoyo de sus colaboradores o trabajadores establecidos dentro de sus propios méritos y sus propias actividades es importante también considerar al trabajador como es la unidad fundamental el desarrollo de una empresa así que pueden decidir tener un trabajador que pueda producir para generar un desarrollo del empresa esto afectará en términos de desarrollo y en dimensiones de capacidades para cada uno de los trabajadores.

#### 1.4.2 FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD

Dentro de los factores internos que pueden afectar la productividad tenemos el desarrollo individual e interpersonal de cada uno de los trabajadores tomando en cuenta también su desarrollo dentro de la empresa y el reconocimiento que se le pueda brindar así como también su nivel de autoestima y nivel de desempeño dentro de los procesos que establezcan la empresa por eso los siguientes investigadores en el año 2016 constituyeron que el aumento de una producción o de la cantidad productiva que producen los trabajadores se encontraba directamente relacionado con el desempeño y con la satisfacción del trabajador dentro de su área laboral así también como la realización de actividades consistentes al cuadro que puedan presentar los trabajadores en dichas empresas es importante recalcar que cada uno de los trabajadores establecerá sus propias necesidades a partir del análisis de su entorno de tal manera es difícil completar cada una de las dificultades y la solución de cada una de ellas dentro de un plazo determinado por otro lado existen características similares y se puede plantear una estandarización de las actividades para los trabajadores de esta manera buscar la satisfacción colectiva de cada uno de ellos y poder generar un mejor ambiente laboral que pueda manifestarse dentro de los factores como un determinante de cada uno de ellos.

### 1.4.3 FUENTES PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

Dentro de las fuentes establecidas para el desarrollo de actividades tenemos que en el 2016 los trabajadores que participaron en el estudio de Nemus mencionaron que los conceptos de productividad se encontraban relacionados con diversas actividades o estrategias establecidas en la empresa muchas de ellas tuvieron que ver con cuadros de innovación cuadros de investigación y de competencia así también de inversión sobre la empresa. Procederemos a explicar cada uno de los puntos establecidos:

- Innovación. En la parte innovación se tienen nuevas actividades o nuevos proyectos que puedan involucrar a los trabajadores en el desempeño de menos actividades de los roles laborales dentro del empresa es importante las estrategias de innovación ya que pueden aprovechar de manera efectiva cada una de las actividades que si bien están relacionadas con el trabajo de los colaboradores pueden ser indistintas a la actividad realizada diariamente.

- Inversión. Dentro de lo que hace referencia a inversión tenemos como base del capital que puede ser establecido para el desarrollo de diversas tareas dentro de la empresa de esta manera tenemos que si es que se invierte más dentro de la empresa se pueden tener muchas más características establecidas para cada una de las empresas es importante saber también que las características diversión radicarán en el desarrollo de trabajadores mucho más comprometidos con la empresa y con un tipo de relación con los contribuyentes mucho más óptima de lo que podría ser sin considerar cada una de ellas.

- Competencia. Dentro de los niveles de competencia se hace referencia a las características se pueden establecer las actividades de los trabajadores en su

forma de comparación es importante también saber que los trabajadores perciben que es una de competencias dentro de su empresa y dentro de su lugar de trabajo establecerá muchas de las corrientes que pueden para la ejecución de actividades es importante también generar el sentido de competencia para poder optimizar el desarrollo de actividades buscando una efectivización correcta de cada una de las actividades componentes que pueden ser importantes ya establecidos dentro de las características de las empresas.

- Iniciativa. La iniciativa evalúa estrategias de participación activa de los trabajadores en las empresas y en las actividades legalmente relacionadas es importante considerar al trabajador como un manufacturero de su propio espacio laboral es importante saber que cada uno de los trabajadores establecerá de manera correcta cada una de sus condiciones para el desarrollo de su trabajo al momento de innovar el trabajador hace un estudio de su medio y puede establecer qué características necesita ser modificadas a su beneficio y el beneficio de su trabajo lo cual favorece a la empresa y puede terminar desarrolla un cimiento de actividades

Rubio y Baz Durante el año 2015 pudieron determinar que muchas de las estrategias establecidas tanto como innovaciones en la parte de la tecnología, así como la optimización de productos y de procesos establecieron que los trabajadores tuviesen una productividad elevada y que la empresa durante ese año generará muchas más ganancias que puedan ser establecidas como metas y el cumplimiento de objetivos institucionales para esa empresa.

#### 1.4.4 DIMENSIONES DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Para hablar de las dimensiones de la productividad laboral tenemos que mencionar en el 2015 por investigadores como Aterhortua que tuvieron parte de la preocupación para el sector público y también para el desarrollo del sector privado de las empresas donde se establecen características que pueden ser consideradas de manera uniforme en el desarrollo de ligas actividades tiene como complemento muchas de las generalidades sobre las actividades realizadas por

los trabajadores sin embargo produce un flujo grama de atención que puede tener la productividad sobre las empresas de esta manera se llega a que los términos de eficacia eficiencia y productividad se encuentra íntimamente relacionados como se pueden establecer en una figura en el marco estratégico para una empresa debe tener siempre la dirección hacia cada uno de los cumplimientos de estos ítems teniendo sigue en términos de eficacia y eficiencia la utilización de recursos previamente establecidos y para el tema de la productividad el complemento ni la mente y sesión de actividades establecidas por la empresa para el cumplimiento de objetivos.

Figura N°05: Productividad laboral



\*Diseño propio

## Eficiencia

En términos de eficiencia Atehortúa para el año 2015, se tiene que los responsables de cada uno de los procesos deben generar los permisos adecuados para la valoración de la gestión en términos de optimización y vinculación de los recursos esto se manifiesta en el recurso humano que necesita

diferentes instrumentaciones para completar sus actividades es importante además considerar la variable económica teniendo si en cuenta que los gastos representan una variable que interviene sobre los costos del empresa en la realización de actividades en pro de la gestión empresarial. Los recursos utilizados para este tipo de trabajos deben ser también considerados en la percepción de resultados evaluados bajo el desempeño de los trabajadores y supervisados mediante cumplimiento de objetivos y metas que se contemplen dentro del plan institucional. Como parte de los indicadores que, concierne la eficacia y eficiencia tenemos los siguientes:

$$\frac{\text{Horas hombre trabajadas}}{\text{tiempo invertido para atender a un usuario}} = \text{Usuarios atendidos tiempo}$$

$$\frac{\text{Usuarios atendidos}}{\text{Horas hombre trabajadas}} = \text{número de usuarios atendidos en una hora}$$

En el año 2015, los investigadores Rubio y Baz contemplan una investigación que hace referencia a los indicadores de éxito de las diferentes empresas y de los servicios que sus productos ofrecían dependientes de grados de eficiencia y de técnicas para la producción específica de algún bien. De esta manera se engloban términos y se involucra a la tecnología como parte fundamental de procesamiento de un producto de esta manera se tiene que el producto viene a ser intervenido no solamente por el trabajador sino también por el grado de conocimiento de manufactura sesión de los trabajadores. Además, también se contempla que dicho desarrollo tecnológico involucra diversos tipos de procesos como inversión y también dentro de aspectos de eficiencia vemos el cumplimiento de tareas con una menor utilización del recurso a largo plazo.

## **Eficacia**

Hablando en términos de eficacia tenemos los estudios planteados por Ramírez y Ramírez, Desarrollados durante el año 2016 y que plantearon que la eficacia es un proceso en donde se llega el cumplimiento de las metas sin contemplar el uso desmedido de recursos. Dicha definición no contempla estados económicos y empresariales ni procesos que tengan que ver con la evaluación de los gastos frente al cumplimiento de objetivos, es importante recalcar que los estudios basados en eficacia solamente buscan la producción de la empresa sin conde emplear la utilización del recurso material y de recurso humano. De esta misma manera los investigadores Robbins y Coulter , durante el año 2014 manifestaron que los términos de eficacia tienen que ver con la corrección de actividades que se deben realizar en partes hablaron sobre aquellas actividades relacionadas con profesionales que solamente buscan el objetivo de la empresa sin contemplar el estudio de la empresa como contexto y como entidad dinámica. considera que la eficacia se da cuando para lograr una meta se utiliza una manera adecuada es decir se ponen en juego estrategias capaces de lograr un efecto

#### 1.4.5 TEORÍAS DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

##### TEORÍA CIENTÍFICA

Dentro de las teorías de productividad laboral establece la teoría científica que se presenta a mediados y a principios del siglo XX sobre todo sobre continente americano donde se establece la necesidad de un aumento progresivo de la producción frente a la demanda que pueden producir las poblaciones para el cumplimiento de necesidades básicas. En este punto se establece también que de manera objetiva se debe estandarizar los procesos que diferencia en los términos de eficacia eficiencia y efectividad además de hacerlos compatibles con los lineamientos de la empresa. de esta manera se busca que el trabajador se encuentre informado sobre el uso de recursos racional para el cumplimiento de los objetivos en concordancia con los lineamientos de la empresa.

Para inicios del año 20 específicamente para los años 1856 tenemos al investigador Frederick Winslow Taylor reconocido padre de la administración en



su versión de teoría científica. Cuenta dentro de sus trabajos que al iniciar como un trabajador dentro de un mecánico establece que logra estandarizar actividades y aumentar su productividad y que poco a poco a partir del reconocimiento y a partir del trabajo que venía realizando frente a los otros trabajadores fue escalando puestos dentro de su empresa y llega a tener mucha más relevancia para su trabajo lo cual deviene en un ascenso. De esta manera se consagra como jefe del área de mecánica donde a partir de ahí mejora la eficacia de su trabajo así también como la eficiencia mediante el planteamiento de valores y de instrucción es mucho más precisas para los procesos laborables que se realizaban en ese momento establece además que el personal debe ser seleccionado con incentivos de manera correcta. Dentro de todas estas actividades establecidas por Frederic también se contempla a la especialización como una de las partes más importantes de la diferenciación del trabajo en la búsqueda de cumplimiento de objetivos.

## TEORÍA NEOCLÁSICA

Por otro lado la parte neoclásica área se establece desde la segunda mitad del siglo XXI donde se establecen diversas modificaciones que promueven el desarrollo de la administración para el uso de diversos principios que se puedan acomodar y renovar para la época de aplicación de esta manera se busca que las normas sean menos prescriptiva haz además como que se pueda denominar al proceso administrativo como la unidad básica de la empresa estudiada de esta manera se plantean cuatro funciones específicas que deben estar dentro del ciclo de la administración y son las siguientes: la planeación la organización la dirección y el control como parte fundamental de cada uno de los procesos que tendrán que ser unidos y coordinados con el trabajo para que de esta manera mediante el esfuerzo coordinado de las personas se puedan realizar mayores actividades en concordancia con los lineamientos de la empresa. De esta manera se pueden establecer muchos tipos de trabajos y muchos tipos de responsabilidades en base a esto.

### 3.3 IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES

• **Variable dependiente:** Administración de gestión pública •

**Variable independiente:** Desempeño de trabajadores

## IV. METODOLOGIA

### 4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION

Entre gente como naturaleza no ser de carácter experimental es además dentro del tiempo un estudio transversal, también es considerado un estudio correlacionar ya que busca el establecimiento entre la relación de las variables presentadas en un momento específico del tiempo y sin la modificación descontrolada o desmesurada de las mismas ni de la realidad

Dentro de la naturaleza transversal del estudio se puede establecer y mencionar los estudios previos de Hernández, Fernández y Baptista, que en el año 2014 establecen que los momentos específicos para la aplicación y estudio de una investigación brinda en la naturaleza de transversalidad dentro de la descripción única de variables y del análisis proveniente de la incidencia y de la relación entre las mismas.

Dentro del aspecto relacional es importante recalcar que el estudio también busca demostrar la relación y el grado de interrelación entre las variables que puedan generar un aspecto importante para las conclusiones de nuestro estudio.

### DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La población evaluada para nuestro estudio son los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, a quienes se le aplicará el instrumento versado dentro de nuestro trabajo donde se considerarán la aplicación de las

variables previamente mencionadas y se podrán establecer relaciones y conclusiones al final del estudio.

## **4.2 OPERALIZACION DE VARIABLES**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión administrativa	Luna (2014) "es el proceso que consiste en aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección y control en las empresas, utilizando los recursos adecuados para lograr los propósitos fijados" (p.32).	Planificación	Nivel de conocimiento de la Filosofía
			Nivel de conocimiento de la misión y visión
			Nivel de conocimiento de los valores
			Grado de aplicación de estrategias
			Grado de aplicación de políticas
		Organización	Grado de aplicación programas
			Grado de buen uso del presupuesto asignado
			Nivel de división de trabajo
			Grado de coordinación
			Dirección
Nivel de comunicación			
Grado de Motivación Grado de liderazgo			
Control	Nivel de estándares		
	Nivel de medición		
	Nivel de corrección		
	Nivel de Retroalimentación		

## Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles rangos
Calidad	Colaboración Cantidad de trabajo	22-24	(5) siempre (4) casi siempre (3) Algunas veces (2) Pocas veces (1) nunca	<b>Alto</b> 70-100 <b>Regular</b> 50 - 69 <b>Bajo</b> menos de 50
	Asistencia Puntualidad			
Confiability	Discreción Responsabilidad Creatividad	25 - 29		

## **HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECIFICAS**

### **HIPÓTESIS GENERAL**

- Existe relación entre la administración en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016

### **HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

- Existe relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.
- Existe la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.
- Existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.

## **4.3 POBLACION – MUESTRA**

### **POBLACIÓN**

La población que se estudió a todos los trabajadores del Hospital San José ende Chíncha, durante el año 2016 es por eso que se establece como universo la totalidad de trabajadores con características que se ajusten a las implementadas en nuestro estudio que cumplan los criterios de inclusión para nuestro trabajo de investigación. Además de estas características relevantes para nuestra investigación debemos buscar una concordancia adecuada con los objetivos

establecidos y también una capacidad de comprensión hacia el instrumento aplicado para un total de 825 trabajadores Hospital San José de Chincha para el periodo del año 2016, independientemente de su categoría salarial o tipo de contratación.

## MUESTRA

Se establece que dentro de las investigaciones según Bautista (2014), toda investigación debe tener una muestra específica, dentro de nuestro estudio se establece una muestra estadísticamente significativa de 130 trabajadores, para el tipo de muestreo de esta manera tenemos:

La fórmula utilizada es la aplicada para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

z = Coeficiente de confianza

p = Proporción de conocimiento previo

q = 1 – Proporción de conocimiento previo

N = Tamaño de la población (Finito)

e = Error de muestreo dispuesto a asumir.

Reemplazando: Tenemos una muestra de n= 154.

Aplicando la fórmula de ajuste de muestra obtenemos:

$$n = n/1 + n/N$$

$$n = 130$$

## 4.4 RECOLECCION DE DATOS

## 4.5 TECNICAS DE ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Como estableció Sampieri durante el año 2014, se establece que se utilizará, un plan específico para el análisis de datos, tal como lo demuestra Sampieri en sus trabajos del 2014. Nuestro instrumento de aplicación de datos, interviene la validación de expertos que analizarán de manera adecuada la aplicación del

instrumento en base a criterios de aplicación, ejecución y evaluación. Se establece además la escala del tipo Likert, que presentaremos a continuación:

**Tabla 1:**

Escala de Likert

<b>Categoría</b>	<b>Valor</b>
Nunca	1
La mayoría de las veces No	2
Algunas veces sí, algunas veces No	3
La mayoría de las veces sí	4
Siempre	5

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Donde según los resultados evaluados tendremos:

**Nunca:** Donde se obtendrá una respuesta nula frente al cuestionamiento del siguiente ítem, tenemos a que cuando se encuentre esta respuesta se considerara que la persona no tuvo ninguna relación con el cuestionamiento. Además, se extrapolará que no se encuentra relacionada con el tópico preguntado dentro del ítem evaluado.

**La mayoría de las veces no:** Para aquellos cuestionamientos donde se encuentre los encuestados parcialmente comprometidos, además se obtiene que se cuenta con muy poca alineación sobre el cuestionamiento que se plantea. Además, se revisará que la institución tenga un poco compromiso para el ítem evaluado.

**Algunas veces si algunas veces no:** Tenemos que pertenecer al plano de una respuesta negativa, seguida de una respuesta positiva, lo que traduce de manera significativa el poco compromiso que pertenece a los encuestados sobre el cuestionamiento planteado.

La mayoría de las veces sí: Parte de las respuestas afirmativas, además parte de del compromiso del trabajador con la empresa y el correcto desarrollo de actividades dentro de su centro de labores.

Siempre: Dentro de este ítem, tenemos a aquellos trabajadores que se encuentran siempre comprometidos y dentro de los lineamientos de la empresa, es importante tomar en cuenta este porcentaje para los cuestionamientos específicos, ya que hablamos de aquellos trabajadores satisfechos por su trabajo realizado.

Confiabilidad del instrumento:

Como parte del estudio de los instrumentos, tenemos que se encuentran criterios de validación del instrumento, de esta manera, tenemos que se encuentra la prueba de alfa de Cronbach para el correcto reordenamiento de la validación de distintos instrumentos ubicados en diferentes escalas y sobre diversas clasificaciones establecidas dentro de cada uno de los instrumentos.

Estadísticas de fiabilidad: Motivación y desempeño laboral

Variables	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Motivación	0,709	15
Desempeño laboral	0,810	14



## RESULTADOS

### 3.1. Resultados descriptivos

#### 3.1.1 Motivación

**Tabla 4**

Distribución de frecuencias: Motivación en el personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

	Nivel	Baremo	Frecuencia (f)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	15-32	6	4,5
	Medio	33-50	76	58,5
	Alto	51-68	48	36,9
	Total		130	100,0

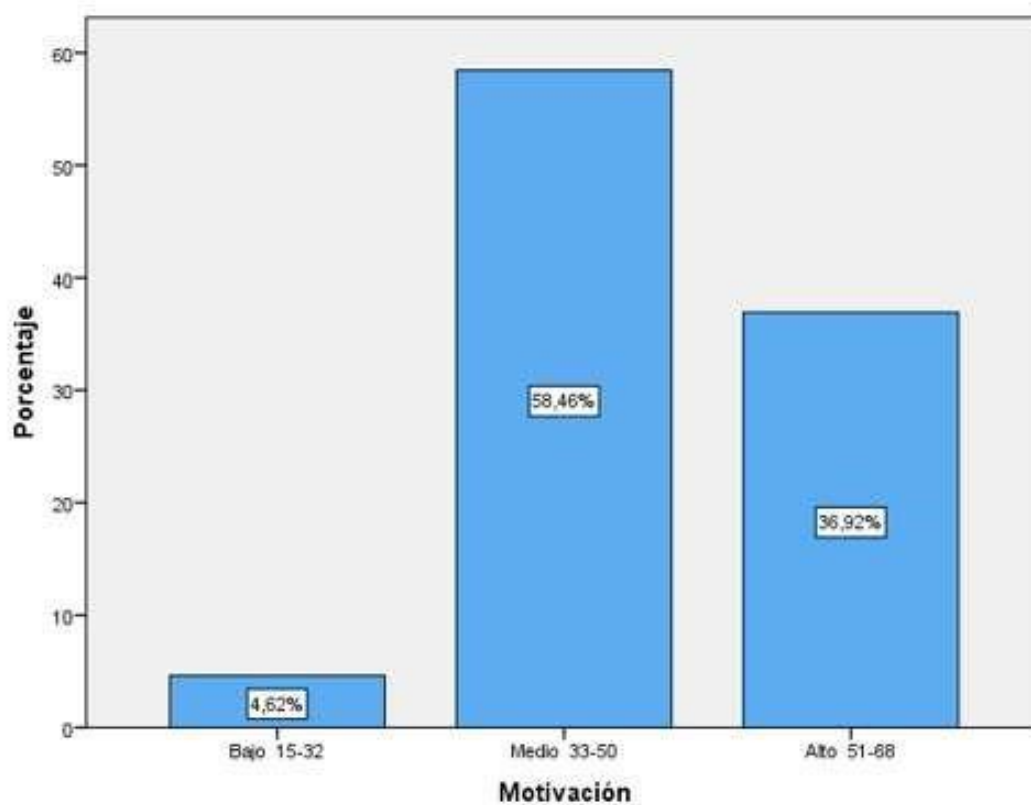


Figura1. Nivel de motivación en el personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

Del resultado obtenido en la tabla 4 y figura 1, se desprende que el 58,46 % de los sujetos interrogados tiene una motivación media; mientras que para 36,92 % la motivación es alta y solo para 4,62 % bajo. Podemos considerar en base a esto que la motivación del personal que trabaja en el Hospital San José de Chincha es adecuada.

### 3.1.2 Motivación por dimensiones

#### **Tabla 5**

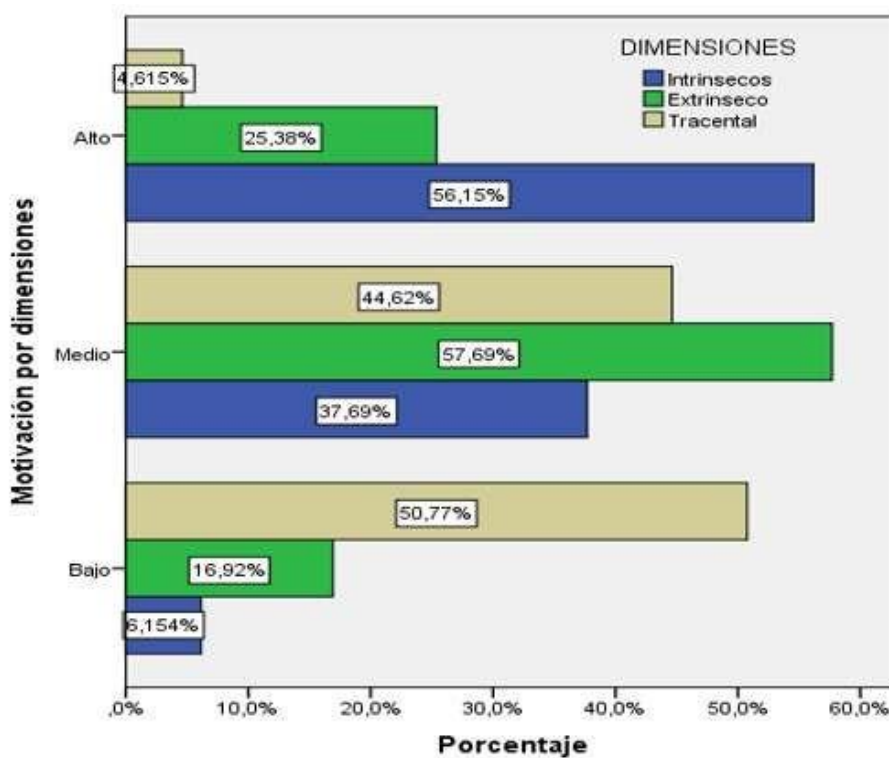
Distribución de frecuencias: Motivación dimensiones en el personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

Dimensiones	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Intrínseco	Bajo	7-15	8	6,2
	Medio	16-24	49	37,7
	Alto	25-34	73	56,2
Extrínseco	Bajo	4-9	22	16,9
	Medio	10-15	75	57,7
	Alto	16-21	33	25,4
Trascendental	Bajo	4-9	66	50,8
	Medio	10-15	58	44,6
	Alto	16-21	6	4,6

En base a los resultados obtenidos en la tabla 5 y la figura 2, podemos concluir que la motivación del personal por dimensiones tiene diferentes tendencias; tal es el caso de que en la dimensión de motivación intrínseca es alta en un 56,2% de los trabajadores, en cuanto a la motivación extrínseca tenemos que para 57,7 % es media y la motivación trascendental para un 50,8 % es baja.

Los resultados más bajos se presentaron en la dimensión intrínseca con un 6,2 % el nivel bajo y en la dimensión trascendental con un 4,6 %.

Figura2. Nivel de motivación por dimensiones en el personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.



### 3.1.3 Desempeño laboral

#### Tabla 6

Distribución de frecuencias: Nivel del desempeño laboral del personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016

	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido		Ineficiente 21-30	31	23,84
		Poco eficiente 31-40	69	53,08
		Eficiente 41-50	30	23,08
		Total	130	100

105

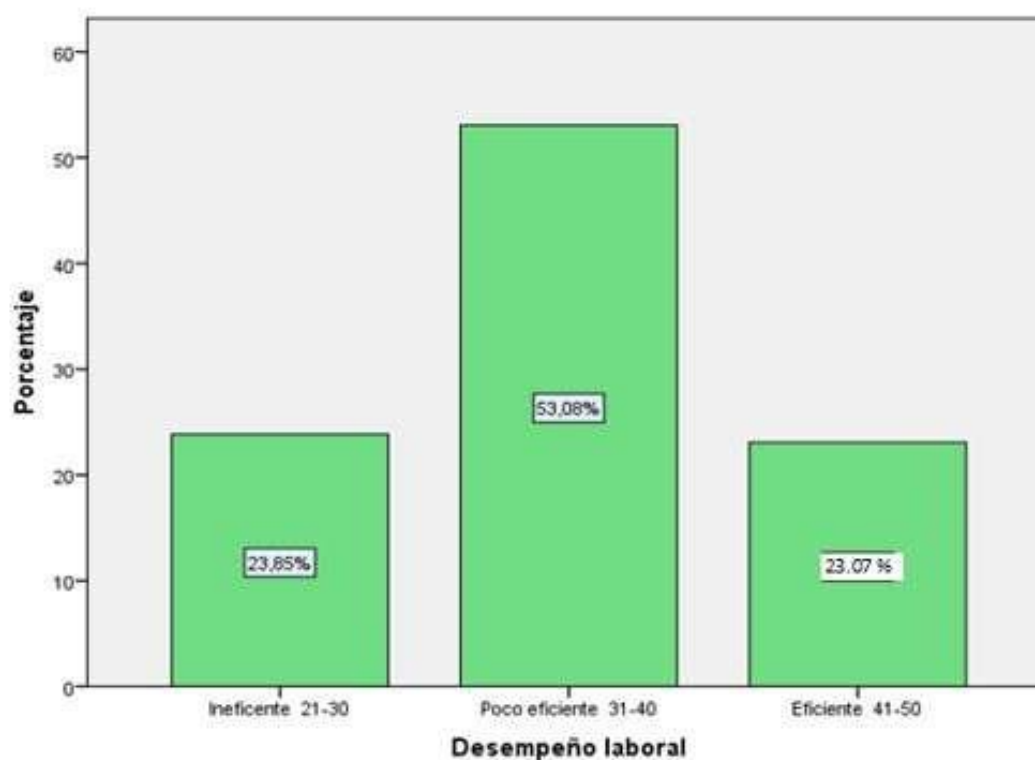


Figura 3. Nivel del desempeño laboral del personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

En base a los resultados de la tabla 6 y la figura 3, podemos observar que para un 53,08 % de los entrevistados tienen un desempeño poco eficiente; el 23,85 % es

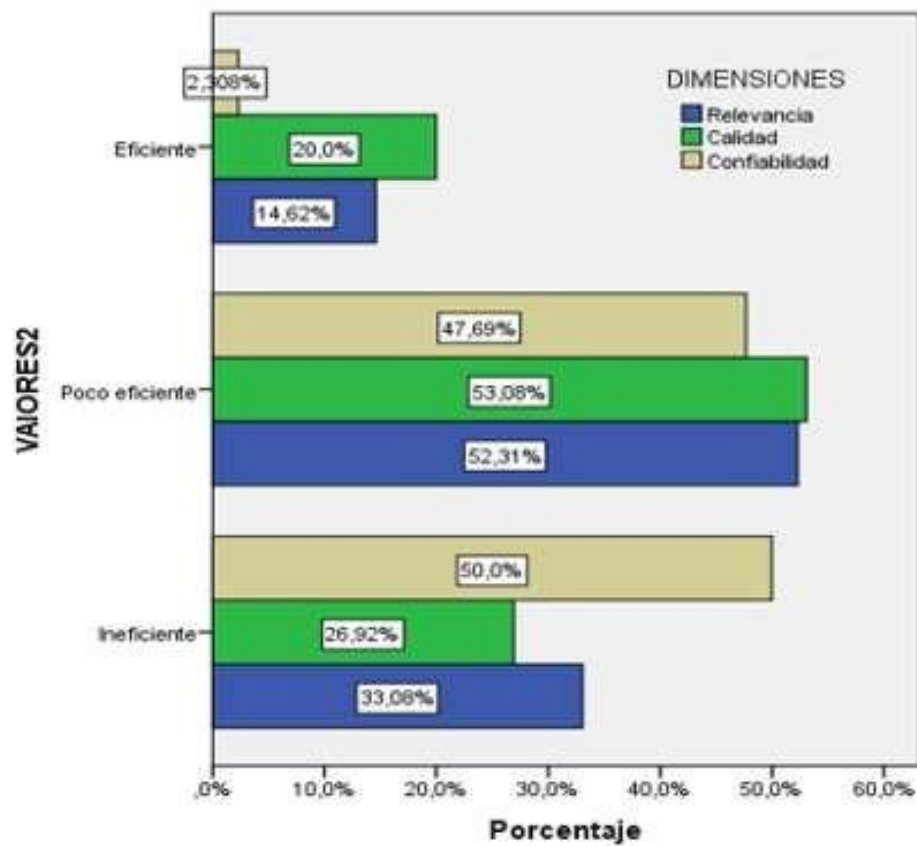
ineficiente y el 23,07 % es eficiente manifestando una tendencia normal casi perfecta. Podemos aseverar con esto que el desempeño del personal que trabaja en el Hospital San José de Chincha no es la idónea.

#### 3.1.4. Desempeño laboral por dimensiones

En la tabla 7 y la figura 4, que expresa el desempeño laboral de los trabajadores presenta resultados con diferentes tendencias; tal es el caso, que para la dimensión relevancia un 52,6% de ellos es poco eficiente, para la dimensión calidad tenemos que el 53,1 % es poco eficiente y en lo que respecta a la dimensión confiabilidad el 50 % es ineficiente y solo el 2,3% se considera eficiente; mientras que en relevancia alcanza un 14,6% y en calidad se tiene que un 20 % refieren eficiencia.

resultado que estaría evidenciando que el desempeño laboral va de eficiente a poco eficiente.

Figura 4. Nivel del desempeño laboral por dimensiones del personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.



**Tabla 7**

Distribución de frecuencias: Niveles de desempeño laboral por dimensiones del personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

Dimensiones	Nivel	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Relevancia	Ineficiente	6-11	43	33,1
	Poco eficiente	12-17	68	52,3
	Eficiente	18-23	19	14,6
Calidad	Ineficiente	5-8	35	26,9
	Poco eficiente	9-12	69	53,1
	Eficiente	13-16	26	20,0
Confiabilidad	Ineficiente	5-11	65	50,0
	Poco eficiente	12-18	62	47,7
	Eficiente	19-25	3	2,3

### 3.2. Resultados Correlacionales

#### 3.2.1 Motivación y desempeño laboral

**Tabla 8**

Prueba de correlación entre motivación y el desempeño laboral del personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

Correlaciones		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,208*
		N	129
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	,208*
		Sig. (bilateral)	,026
		N	114

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De la tabla 8 obtenemos que el coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral es bajo (Rho: 0,208) y significativa debido a que el valor de "p" es 0,026 (< 0,05) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se deduce que: Existe una asociación significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

### 3.2.2 Motivación y desempeño laboral

La correlación que existe en las dimensiones de motivación representa a la hipótesis específica 1.

**Tabla 9**

Prueba de correlación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral del personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

Correlaciones				
			Intrínseco	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Intrínseco	Coefficiente de correlación	1,000	,070
		Sig. (bilateral)	.	,462
		N	129	114
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,462	.
		N	114	115

De la tabla 9 tenemos que el coeficiente de correlación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral es casi nula, baja (Rho: 0,070) y no significativa porque debido a que el valor de "p" es 0,462 ( $> 0,05$ ), por lo que aceptamos la hipótesis nula y se extrapola que: No existe relación significativa entre las variables motivación intrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.



### 3.2.3 Extrínseco y desempeño laboral

En la prueba de correlación correspondiente a las dimensiones de motivación extrínseco que representa la segunda hipótesis específica tenemos lo siguiente:

**Tabla 10**

Prueba de correlación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

		Correlaciones		
			Extrínseco	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Extrínseco	Coefficiente de correlación	1,000	,191*
		Sig. (bilateral)	-	,041
		N	130	115
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,191*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	-
		N	115	115

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De la tabla 10 tenemos que el coeficiente de correlación entre la motivación extrínseco y el desempeño laboral resulta ser muy baja (Rho: 0,191) y significativa debido a que el valor de "p" es 0,041 (0,05) por lo que la hipótesis nula es rechazada y se decide desprende que: Existe relación significativa entre las variables motivación extrínseco y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.



### 3.2.4 Trascendental y desempeño laboral

La prueba de correlación de las dimensiones de motivación trascendental representa a la hipótesis específica 3:

**Tabla 11**

Prueba de correlación entre motivación trascendental y el desempeño laboral del personal de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

		Correlaciones		
			Trascendental	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trascendental	Coefficiente de correlación	1,000	,274**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	130	115
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,274**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	115	115

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De lo expuesto en la tabla 11 tenemos que el coeficiente de correlación que existe entre la motivación extrínseco y el desempeño laboral es baja (Rho: 0,274) y es significativa debido a que el valor de “p” es 0,003 (< 0,05) por lo que la hipótesis nula sería rechazada y se concluye que: Existe relación significativa entre las variables motivación trascendental y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, 2016.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

- Dentro de las conclusiones tenemos la estrecha relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, caracterizado por un coeficiente de Correlación estadísticamente significativo, mediante el estudio de Rho de Spearman.
- Dentro del plano de la dimensión intrínseca de la motivación de los trabajadores y su desempeño, también se demuestra una relación directamente proporcional, dicha relación es establecida por el coeficiente de correlaciones estadísticamente significativo y se encuentra en concordancia con la bibliografía revisada.
- Para el plano de la dimensión extrínseca de la motivación de la misma manera se encuentra una correlación estadísticamente significativa, correlacionada por los estudios de Rho de Spearman planteado en los resultados en capítulos anteriores.
- Por último, se determina que si existe una relación entre el contenido de la dimensión trascendental y el desempeño de los trabajadores dentro del centro de labores: Hospital San José de Chincha, Ica durante el año 2016

### **RECOMENDACIONES**

- Como parte de la primera recomendación y con relacionando la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores se recomienda que la gestión administrativa y sus

estrategias sea Empoderada dentro de la empresa y se valore bastante al recurso humano que trabaje en esta empresa de esta manera se podrán durar objetivos institucionales según la normativa que se plantee dentro de la misma empresa tiene en empresa

- Para la segunda recomendación tomamos en cuenta la definición extrínseca de la motivación de los trabajadores, se revisa en la biografía presentar en este trabajo la motivación está directamente relacionada con el desempeño de los trabajadores por lo cual se propone talleres de integración y de reconocimientos a los trabajadores a fin de buscar su compromiso con la empresa y puedan realizar su trabajo de manera óptima y en concordancia con los lineamientos de la institución
- Para el plano de la dimensión extrínseca sobre la motivación y los trabajadores tenemos que además de talleres de integración se busque el reconocimiento social y la posibilidad de ascenso de los trabajadores respecto a sus actividades realizadas. De esta manera incentivar al trabajador al correcto desarrollo de sus actividades y a la competencia e inducir a los demás trabajadores al cumplimiento de las actividades.
- Por último en la parte de la relación de la dimensión trascendental de la motivación debemos plantear que todo trabajador motivado es un trabajador que va a favorecer hacia el desarrollo de una empresa por eso se recomienda programas de evaluación constante celos trabajadores, que mediante la aplicación de encuestas y de diversos asumen dos pueden caracterizar al trabajador y pueden buscar cuáles de las características de la empresa son con las que se sienten más identificados y pueden seguir trabajando de manera óptima

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Atehortúa, F. (2015). *Gestión y auditoría de calidad para organizaciones públicas*. Colombia: Universidad de Antioquía. Recuperado de <https://books.google.com/books?id=EaDovpo6HF4C&printsec=copyright>
2. Bazantes, S. (2014). *Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato* (tesis Ingeniero de empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
3. Céspedes, N., Lavado, P., y Ramírez, N., (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. (1ª. ed.). Universidad del Pacífico. Perú.
4. Céspedes, N., Quijandría, A. (2018). *No hay desarrollo sin optimizar la productividad*. En *Revista Economía&sociedad*, p1-12. Recuperado de [http://www.cies.org.pe/cites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/mesa\\_de\\_investigacion\\_como\\_medir\\_la\\_productividad\\_de\\_la\\_economia\\_peruano](http://www.cies.org.pe/cites/default/files/files/articulos/economiaysociedad/mesa_de_investigacion_como_medir_la_productividad_de_la_economia_peruano)
5. Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mac Graw Hill.
6. Físico, M. (2016). *Economía de la empresa*. España: Edite
7. Hernández, R., Fernández, C., y Baptisa, L. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.).
8. México: McGraw-Hill/InteramericaS.A. de CV.
9. Luna, A. (2014). *Proceso administrativo*. (1ª. ed.). México: Patria
10. Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2a. ed.). México: Pearson.
11. Nemur, L., (2016). *Productividad: Consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. México: Babelcube Inc.
12. Ramírez C y Ramírez M. (2016). *Fundamentos de la administración*. (6ª. ed.). Colombia: ECOE EDICIONES
13. Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª. ed.). México: Pearson
14. Rubio, L. y Baz, V. (2015). *El poder de la competitividad*. (1ª. ed.). México: Fondo de cultura económica.

15. R & C Consulting (2018). *Gestión de administración pública: Fundamentos para el desarrollo del estado* pp1-4 Recuperado de <http://www.escueladegobierno.edu.pe/gestion-administracion-publica/>
16. Salado, A. (2015) *Control de la producción en fabricación mecánica*. España: Elearnng, S.L.
17. Tigua, V. (2015). *Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo 2015* (tesis Ingeniería en Gestión empresarial). Universidad técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador.
18. Van, E. (2016). *Gestión gerencial empresarial*. (3ª. ed.). México. Pearson Educación.
19. Véliz, C. (2014). *Estadística para la administración y los negocios*. (2ª. ed.). Colombia: Ecoe Ediciones.
20. Visalot, M., (2016). *Percepción de la gestión administrativa y su relación con la cultura tributaria, en la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, año 2016* (tesis Maestra en Gestión Pública), Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
21. Vogel, M. (2018). *La gestión en las organizaciones públicas*. En *Revista Gestión Estratégica*, pp.1- Recuperado de <http://www.tablerodecomando.com/la-gestion-en-las-organizaciones-publicas-caso-peru/>

## **ANEXOS**





**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL SAN JOSE DE CHINCHA – 2016\***

Formulación del Problema	Objetivo	Hipótesis	Varibale/categorías	Definición de variable	Dimensiones	Indicadores	Técnica e instrumentos	
¿Cuál es la relación entre la administración en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016?	Determinar la relación entre la administración en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016	Existe relación entre la administración en la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016	Gestión Administrativa	(Luna, 2015) define la gestión administrativa como “el proceso que consiste en aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección y control en las empresas utilizando los recursos adecuados para lograr los propósitos fijados”	Planificación	Misión y vision Estrategias Políticas Programas Presupuestos	Variable 1: Gestión Administrativa Técnica: censo Instrumento: cuestionario (hoja censal) Escalas del instrumento: . Nunca. La mayoría de las veces no. Algunas veces sí, Algunas veces no. La mayoría de las veces si. Siempre	
					Organización	División de trabajo Coordinación		
					Dirección	Toma de decisions Motivación Comunicación Liderazgo		
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016?</p> <p>¿Qué relación existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016?</p>	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Productividad laboral	Van(2016) Se entiende por productividad laboral a la cantidad de bienes o servicios que puede producir un trabajador en una hora de trabajo; si se incrementa el número de unidades producidas con los mismos costos, se dice que se incrementa la prouductividad.	Control	Estandares Medición Corrección Retroalimentación	Variable 2: Productividad Laboral Técnica: censo Instrumento: cuestionario (hoja censal) Escalas del instrumento: . Nunca. La mayoría de las veces no. Algunas veces sí, Algunas veces no. La mayoría de las veces si. Siempre	
					Eficiencia	Optimización de recursos Tiempo		
					Eficacia	Resultados Capacidad para lograr objetivos		
		Determinar la relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.	Existe relación entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.					
		Determinar la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.	Existe la relación entre la dimensión extrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.					
		Determinar si existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.	Existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Hospitalaria de la Región Ica, durante el año 2016.					

## HOJA CENSAL DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Objetivo:** La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. La respuesta es anónima por lo que se agradecerá que conteste todos los ítems con la mayor sinceridad. Gracias por su colaboración

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con (X) en el casillero de su preferencia, según la siguiente escala

Nunca	La mayoría de las veces No	algunas veces sí, algunas veces No	La mayoría de las veces sí	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>N°</b>	<b>DIMENSION: PLANIFICACION</b>					
	<b>Filosofía</b>					
1.	¿Se tiene conocimiento de la filosofía impartida por la presente gestión?					
	<b>Misión y Visión</b>					
2.	¿La presente gestión cuenta con misión y visión?					
3.	¿Se identifica con la misión y visión de la gestión?					
4.	¿La misión y visión se visualizan en lugares estratégicos dentro de la organización?					
	<b>Estrategias</b>					
5.	¿Se cuenta con estrategias que lo quien hacia el cumplimiento de objetivos?					
6.	¿Cree que las estrategias implementadas determinan el buen uso de los recursos?					
	<b>Políticas</b>					
7.	¿Las políticas implementadas están acorde con la misión y visión que comparte la entidad?					
8.	¿Las políticas están orientadas a contribuir con el cumplimiento de actividades a realizar?					
	<b>Programas</b>					
9	¿Se cumple con las actividades programadas en el plan de trabajo anual?					
10	¿Se cuenta con cronogramas para llevar a cabo actividades estratégicas?					
11	¿Los programas digitales son adecuados para el cumplimiento de sus funciones?					
	<b>Presupuestos</b>					
12	¿Se planifica los recursos necesarios en función de los objetivos planificados?					
13	¿Los recursos asignados son suficientes para el cumplimiento de objetivos?					

	<b>Comunicación</b>					
27	¿Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales?					
28	¿la información que recibo es clara, útil e importante para el desarrollo de mis					
29	¿Considera que la comunicación con su jefe inmediato es asertiva?					
	<b>Liderazgo</b>					
30	¿Su jefe inmediato comparte sugerencias y observaciones con el fin de mejorar su desempeño?					
31	¿Cree que se acepta y escucha su opinión y sugerencias?					
32	¿Su jefe inmediato delega eficazmente funciones de responsabilidad?					
	<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>					
	<b>Estándares</b>					
33	¿La entidad evalúa los estándares o metas establecidas en la planeación?					
34	¿La institución realiza control de calidad de los servicios que brinda?					
35	¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
	<b>Medición</b>					
36	¿Se lleva control del cumplimiento de actividades, a fin de llegar a los resultados programados?					
37	¿La entidad verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
38	¿Se cuenta con información necesaria para evaluar resultados oportunamente?					
	<b>Corrección</b>					
39	¿La administración toma acciones necesarias para detectar y evaluar errores?					
40	¿Se aplica medidas correctivas para solucionar problemas que obstaculicen el cumplimiento de metas?					
41	¿Se supervisa las actividades a fin de corregir errores oportunamente?					
	<b>Retroalimentación</b>					
42	¿Ha recibido capacitación que le ayude a mejorar el cumplimiento de sus					
43	¿Consideras que tu jefe inmediato se preocupa por darte retroalimentación?					

## HOJA CENSAL DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

**Objetivo:** La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores de Hospital San José de Chincha. La respuesta es anónima por lo que se agradecerá que conteste todos los items con la mayor sinceridad. Gracias por su colaboración.

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con (X) en el casillero de su preferencia, según la siguiente escala

Nunca	La mayoría de las veces no	Algunas veces sí, algunas veces no	La mayoría de las veces si	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>N°</b>	<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>					
	<b>Optimización de recursos</b>					
<b>1</b>	¿Las instalaciones, mobiliario y equipos técnicos, facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios?					
<b>2</b>	¿Cuenta con los requisitos mínimos señalados en el perfil del puesto que desempeña?					
<b>3</b>	¿El presupuesto asignado es el necesario para cumplir con las labores encomendadas?					
	<b>Tiempo</b>					
<b>4</b>	¿Se cumple con las tareas encomendadas en el tiempo establecido?					
<b>5</b>	¿Se cumple con los acuerdos establecidos en el tiempo y fecha programada?					
<b>6</b>	¿Se cumple con las actividades oportunamente aun si los recursos no son los más adecuados?					
	<b>DIENSIÓN EFICACIA</b>					
	<b>Capacidad</b>					
<b>7</b>	¿El recurso humano cuenta con las capacidades para realizar su labor?					
<b>8</b>	¿Cuenta con procedimientos adecuados para el cumplimiento de sus funciones?					
<b>9</b>	¿Se evalúa las tareas más importantes a realizar?					
	<b>Logro de resultados</b>					
<b>10</b>	¿Las actividades programadas contribuyen al logro de los objetivos institucionales?					
<b>11</b>	¿Considera que los resultados obtenidos por su trabajo son los esperados por su jefe?					