



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).

Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los
trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016.**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado de Administración.

AUTORES

Yolanda Serna López

Orison Clemente Arévalo Mendoza

ASESOR:

Lic. Adm. MSc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza

Tarapoto-Perú

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los
trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016.**

AUTORES

Yolanda Serna López

Orison Clemente Arévalo Mendoza

Sustentado y Aprobado el día 01 Octubre de 2018, por los siguientes jurados.

Dra. Nora Manuela Dextre Palacios
Presidente

Lic. Adm MSc. Sabino Ayala Villegas
Secretario

Lic. Adm. Mg. Julio C. Capillo Torres
Miembro

Lic. Adm. MSc. Segundo S. Rodríguez M.
Asesor

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Yolanda Serna López, egresada de la Facultad de Ciencias Económicas en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, identificada con DNI N° 71522497, con la tesis titulada: La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Tarapoto, 01 de Octubre del 2018.



Yolanda Serna López



DNI N° 71522497

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Orison Clemente Arévalo Mendoza, egresado de la Facultad de Ciencias Económicas en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, identificada con DNI N°70766382, con la tesis titulada: La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios y plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Tarapoto, 01 de Octubre del 2018.



Orison Clemente Arévalo Mendoza

DNI N° 70766382

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Arriévalo Mendoza, Orison Clemente		
Código de alumno :	338304	Teléfono:	942057246
Correo electrónico :	Orison.1994-17@hotmail.com	DNI:	70766383

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Buenas Económicas
Escuela Profesional de:	Administración

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(x)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título:	La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Lucero - Lamas año 2016.
Año de publicación:	2018

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(x)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".



.....
Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

23, 05, 2019




.....
Firma del Responsable de Repositorio
Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso
Abierto de la UNSM – T.

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres: <i>Serna Lopez, Yolanda</i>	
Código de alumno : <i>338328</i>	Teléfono: <i>975531157</i>
Correo electrónico : <i>yoli_s-21@hotmail.com</i>	DNI: <i>71522497</i>

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de: <i>Ciencias Económicas</i>
Escuela Profesional de: <i>Administración</i>

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de investigación	<input type="checkbox"/>
Trabajo de suficiencia profesional	<input type="checkbox"/>		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título: <i>La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Lucero Lomas - año 2016.</i>
Año de publicación: <i>2019</i>

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	<input checked="" type="checkbox"/>	Embargo	<input type="checkbox"/>
Acceso restringido **	<input type="checkbox"/>		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

--

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

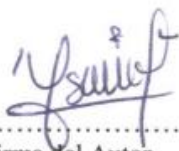
7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI **“Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA”.**



.....
Firma del Autor

8. Para ser llenado en la Oficina de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

Fecha de recepción del documento:

23 / 05 / 2019



.....
Firma del Responsable de Repositorio Digital de Ciencia y Tecnología de Acceso Abierto de la UNSM – T.

*** Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

A Dios por la fortaleza continua que nos ha dado en momentos difíciles, de igual manera dedico esta tesis a nuestras madres, quienes ha sabido formarnos con buenos sentimientos, hábitos y valores, Al hombre que nos dio la vida, por los ejemplos de perseverancia y valentía.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Dios y a nuestras madres, quienes han sabido formarnos con buenos sentimientos,
hábitos y valores.

Los autores

Índice general

Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento	vii
Índice general	viii
Indice de tablas	x
Indice de figuras	xiii
Resumen.....	xivv
Abstrac	xv
Introducción	15
CAPÍTULO I: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	2
1.1.- Antecedentes de la investigación.....	2
1.2.- Bases Teóricas.....	6
1.3.- Definición de términos básicos.....	14
CAPITULO II:MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
2.1. Sistema de hipótesis.....	15
2.2. Sistema de variables.....	15
2.3. Tipo de método de la investigación.....	15
2.4. Diseño de la investigación.....	16
2.5. Población y muestra.....	16
2.6. Técnicas de recolección de datos.....	17
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
3.1. Presentación de datos y/o información.....	18
3.2. Análisis e interpretación de tablas y figuras estadísticas.....	18
3.1. Presentación de datos y/o información.....	18
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA	64

ANEXOS	67
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.	68
ANEXO 2 : ENCUESTA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	700
ANEXO 3 : ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL	72

Índice de tablas

Tabla 1. Gestión administrativa.....	18
Tabla 2. Dimensión de planificación.	19
Tabla 3. Indicador de establecimiento de los objetivos.	20
Tabla 4. Indicador de políticas.	21
Tabla 5. Indicador de metas.....	22
Tabla 6. Indicador de programa.....	23
Tabla 7. Indicador de procedimientos.....	24
Tabla 8.Indicador de métodos	25
Tabla 9. Indicador de normas.	26
Tabla 10. Dimensión de organización.....	27
Tabla 11. Indicador de diseño organizacional.	28
Tabla 12. Indicador de diseño por departamento.....	29
Tabla 13. Indicador de diseño de cargos.....	30
Tabla 14. Dimensión de dirección	31
Tabla 15. Indicador nivel estrategico.....	32
Tabla 16. Indicador de nivel táctico.....	33
Tabla 17. Indicador nivel operacional.....	34
Tabla 18. Dimensión control	35
Tabla 19. Indicador de establecimiento de estándares	36
Tabla 20. Indicador de observación del desempeño.	37
Tabla 21. Desempeño laboral	38
Tabla 22. Dimensiónde factores actitudinales.....	39
Tabla 23.Indicador de la disciplina	41
Tabla 24.Indicador de la actitud cooperativa	42
Tabla 25.Indicador de la iniciativa	43
Tabla 26.Indicador de responsabilidad	44
Tabla 27.Indicador de habilidad de seguridad.....	45
Tabla 28.Indicador de discreción.....	46
Tabla 29.Indicador de presentación d epersonal	47
Tabla 30.Indicador de interés	48
Tabla 31.Indicador de creatividad	49

Tabla 32. Indicador de capacidad de realización.....	50
Tabla 33. Dimensión de factores operativos	51
Tabla 34. Indicador de conocimientos de trabajo	52
Tabla 35. Indicador de calidad	53
Tabla 36. Indicador de cantidad	54
Tabla 37. Indicador de exactitud	55
Tabla 38. Indicador de trabajo en equipo.....	56
Tabla 39. Indicador de liderazgo	57

Índice de figuras

Figura 1. Gestión administrativa.....	19
Figura 2. Dimensión de planificación	20
Figura 3. Indicador de establecimiento de los objetivos	21
Figura 4. Indicador de políticas	22
Figura 5. Indicador de metas	23
Figura 6. Indicador de programa	24
Figura 7. Indicador de procedimientos	25
Figura 8. Indicador de método.....	26
Figura 9. Indicador de normas	27
Figura 10: Dimensión de organización	28
Figura 11. Indicador de diseño organizacional.....	29
Figura 12. Indicador de diseño por departamento	30
Figura 13. Indicador de diseño de cargos.....	31
Figura 14. Dimensión de dirección.....	32
Figura 15. Indicador nivel estratégico.....	33
Figura 16. Indicador de nivel táctico	34
Figura 17. Indicador nivel operacional	35
Figura 18. Dimensión control.....	36
Figura 19. Indicador de establecimiento de estándares.....	37
Figura 20. Indicador de observación del desempeño	38
Figura 21. Desempeño laboral.....	39
Figura 22. Dimensión de factores actitudinales.....	40
Figura 23. Indicador de la disciplina.....	41
Figura 24. Indicador de la actitud cooperativa	43
Figura 25. Indicador de la iniciativa	44
Figura 26. Indicador de responsabilidad	45
Figura 27. Indicador de habilidad de seguridad	46
Figura 28. Indicador de discreción	47
Figura 29. Indicador de presentación de personal	48
Figura 30. Indicador de interés	49
Figura 31. Indicador de creatividad	500

Figura 32. Indicador de capacidad de realización	51
Figura 33. Dimensión de factores operativos	52
Figura 34. Indicador de conocimiento de trabajo	53
Figura 35. Indicador de calidad	54
Figura 36. Indicador de cantidad	55
Figura 37. Indicador de exactitud	56
Figura 38. Indicador de trabajo en equipo.....	57
Figura 39. Indicador de liderazgo	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo el título de: “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016”. Con el objetivo general de determinar la incidencia de la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral.

El diseño de la siguiente investigación es no experimental descriptiva Correlacional

Luego se tiene el tipo de investigación el cual es aplicada, porque se sustentó en las bases teóricas de la gestión administrativa y el desempeño laboral, diseño descriptivo correlacional, con enfoque eminentemente cuantitativo, confirmando la hipótesis, a través de la incidencia de la variable independiente con la variable dependiente las cuales fueron aplicadas a una muestra de 12 trabajadores que laboran en La empresa agropecuaria “Lucero”, del distrito de Lamas, a través de un cuestionario con 15 ítems por variable y 26 para la segunda. Concluyendo que existe una mala gestión administrativa, debido a que los procesos administrativos están siendo ineficientes, con una mala planificación, ya que no establecen objetivos y políticas así mismo no tienen metas claras, mal establecimiento de los objetivos, ya que actualmente no cuenta con objetivos establecidos, las metas no están establecidas en el plan estratégico, no cuenta con un programa de actividades, existe problemas en cuanto al desempeño laboral, debido a que no se está tomando en cuenta los elementos que conforman los factores actitudinales y operativos, puesto que no hay una buena actitud cooperativa, llegando a la conclusión principal que la que la gestión administrativa no incide en el desempeño laboral de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, incidencia.

ABSTRAC

The present research work was developed under the title of: "The administrative management and its incidence in the labor performance of the workers of the company Lucero-Lamas Agropecuaria year 2016". With the general objective of determining the incidence of administrative management and its impact on job performance.

The design of the following research is non-experimental descriptive Correlational

Then we have the type of research which is basic, because it was based on the theoretical basis of administrative management and job performance, descriptive design correction, with an eminently quantitative approach, which attempts to confirm the hypothesis, through the incidence of the independent variable with the dependent variable which were applied to a sample of 12 workers who work in the agricultural company "Lucero", of the district of Lamas, through a questionnaire with 15 items per variable and 26 for the second. Concluding that there is a bad administrative management, because the administrative processes are being inefficient, with bad planning, since they do not establish objectives and policies likewise they do not have clear goals, bad establishment of the objectives, since they do not currently have objectives established, the goals are not established in the strategic plan, does not have a program of activities, there are problems in terms of work performance, because they are not taking into account the elements that make up the attitudinal and operational factors, since There is a good cooperative attitude, reaching the main conclusion that the administrative management does not affect the work performance of Lucero-Lamas Agricultural Company, 2016.

Keywords: Administrative management, work performance, incidence.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016”, se realizó con el fin de investigar sobre la mala gestión administrativa que viene atravesando en la empresa y analizar la incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores. Teniendo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016 y teniendo como objetivos específicos:

- Analizar la gestión administrativa de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016.
- Evaluar el desempeño de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016
- Establecer el nivel de incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

Este trabajo consta de capítulos los cuales se comienza describiendo cada uno de ellos:

En el primer capítulo, se empezó con el marco teórico a través de los antecedentes relacionados al tema, las bases teóricas con las que se rigió la investigación y definición de términos.

Después se menciona los materiales y métodos, lo cual se utilizó encuestas para la recolección de datos, el tipo de investigación será aplicada y el diseño de la investigación corresponde al correlacional, con enfoque eminentemente cuantitativo, que intenta confirmar la hipótesis, a través de la incidencia de la variable independiente con la variable dependiente.

El análisis e interpretación de los resultados de las encuestas que realizamos al personal, de acuerdo cada variable y en cumplimiento de los objetivos.

Por último se exponen las conclusiones que surgen de la investigación desarrollada sobre la incidencia de gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa, así mismo se han seguido procedimientos para afirmar las conclusiones en forma clara y ordenada según el objetivo general y los objetivos específicos establecidos. Al final se exponen las recomendaciones que surgen de las conclusiones.

CAPÍTULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1.- Antecedentes de la investigación

Internacionales

Gonzales, P. (2000). En su trabajo de investigación titulada: *Propuesta de un Modelo de Gerencia Moderna que facilite la Gestión Administrativa eficaz de los recursos en el Instituto de Vialidad del Estado Lara*. (Tesis de pregrado). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado Barquisimeto, Venezuela. Concluyó que:

1. El presente trabajo de investigación estuvo basada en el análisis gerencial del instituto de Vialidad del Estado de Lara, la que tuvo como objetivo presentar una propuesta que permita desarrollar una gerencia eficaz y eficiente, así mismo se busca conocer los factores o elementos internos del entorno que han colaborado a la existencia a un mal desempeño gerencial, lo cual evidentemente afecta el manejo de los recursos financieros.

Castro, S. (2001). En su trabajo de investigación titulada: *Diagnostico de la Gestión Administrativa de la empresa NYC distribuciones, CA, ubicada en la zona industrial III de Barquisimeto. Estado de Lara*. (Tesis de pregrado). Universidad de Barquisimeto, Venezuela. Concluyó que:

1. Con respecto a la dimensión de la planeación, se identificó que la toma de decisiones es centralizada por los directivos, ya que en un primer momento se identifica el problema en base a criterios consistentes para final mente tomar una decisión y evaluar el mismo, se toma en cuenta las opiniones y sugerencias del personal, en cuanto al proceso de planificación, se concluye que en esta etapa se realiza la elaboración de los planes de trabajo, aunque cabe mencionar que actualmente la empresa no tienen un departamento de planificación formalmente definido, en este contexto emplean la administración basándose netamente en objetivos, claros y precisos es decir en objetivos cuantitativos, así también se observa que no emplean la administración estratégica sin embargo tienen elementos claves para desarrollar el mismo.

2. El proceso administrativo de organización, actualmente cuenta con personal que conoce la misión, visión, objetivos valores y el organigrama de la empresa, donde están claramente definidos los departamentos y cargos, existen manuales de funciones actualizados y los de procedimientos están en ejecución, así también existe una buena comunicación que permite un eficiente trabajo en equipo, puesto también que cuenta con una a tecnología avanzada y con un personal altamente calificado.
3. En cuanto al proceso administrativo de dirección, se puede apreciar que existe resultados altamente positivos debido a que existe grupos de trabajo motivados y bien direccionados, por lo que éstos se encuentran identificados con la empresa, así mismo cuentan con personas lideras que se encargan de coordinar y supervisar las actividades, sin embargo se puede evidenciar que , los retiros de personal en el área de ventas son muy frecuentes, lo que genera cierta incertidumbre en cuanto a las metas, objetivos y planes de trabajo preestablecidos.
4. El elemento de control, es el proceso que mayor participación tiene en cuanto a los procesos administrativos, financieros, contables, de gastos de insumos de la organización, aunque en este elemento la empresa no cuenta con estrategias definidas, la empresa cuenta con un sistema de control, lo que le permite anticipar o resolver los problemas después que ocurren, evalúa el desempeño real a través de estándares o patrones que no están formalmente establecidos, así como tampoco existen políticas, normas y equipos de seguridad industrial.

Pérez, R. (2010). En su trabajo de investigación titulada: *Evaluación de los Procesos administrativos basados en un sistema de gestión de calidad para la empresa KANNIBAL CA.* (Tesis de pregrado). Universidad de Guayana, Venezuela.

Concluyó que:

1. Los procesos administrativos de la empresa Kannibal son deficiente, ya que la empresa no cuenta con los recursos necesarios para cumplir eficientemente las actividades, así mismo se pudo determinar que no existe un adecuado control interno, dicho proceso afecta en gran proporción en las normas y políticas del departamento administrativo.
2. Dentro de sus fortalezas y debilidades se encuentra una disminución de todos los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros, si estos se ejecutan debidamente, permitirá ser una fortaleza dentro de la organización. Se sabe que

para que una empresa logre cumplir con los objetivos planteados es necesario que los cuatro procesos administrativos funcionen eficientemente, pero es importante centrarse un poco más en el control ya que este es la clave del éxito, pues al mantener un buen control de los recursos de la empresa se lograra alcanzar determinada posición en el entorno socioeconómico, la calidad de las actividades que se realizan son las habilidades, recursos, conocimientos y atributos, de los que dispone dicha organización, ya que carecen de herramientas para mejorar las finanzas y los controles internos de la organización.

Nacionales

Morales, J. (2012). En su trabajo de investigación titulada: *Propuesta De Un Modelo De Gestión Para El Restaurant “El Horno” En La Ciudad De Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo, Chiclayo. Concluyó que:

1. La empresa en estudio no tiene una estructura bien definida, puesto que la toma de decisiones lo hace cualquier integrante, en este punto se puede apreciar que existe un Empowerment, ya que la empresa está conformada por familiares, es por eso que en ocasiones los colaboradores hacen lo que quieren y no hacen un buen uso de los recursos del restaurante, así mismo se puede evidenciar que no existe un conocimiento técnico por parte del dueño o el representante legal , pues el restaurante esta administrado empíricamente, es por este caso que no tienen claro la misión, visión y objetivos estratégicos.
2. Por otro lado el servicio no es planificado, pues no cuentan con ningún plan estratégico, se concluye que en la empresa existe una gestión administrativa deficiente, pues tiene muchas más debilidades que fortalezas.

Baldeos, A. (2015). En su trabajo de investigación titulada: *La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Jode Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Concluyó que:

1. La gestión administrativa influye significativamente en la eficiencia del Gobierno Regional de Lima, por lo que los directivos determinan que acciones deben seguir para influir adecuadamente en la institución de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

2. La eficiencia de la gestión administrativa del gobierno Regional de Lima, se ve reflejada en los directivos, ya que estos gestionan adecuadamente la gestión administrativa, así mismo se rescata las cualidades de líder que tienen los administrativos para el control y conducción de los trabajadores y para ello debe tener claras las normas que describen las funciones, responsabilidades, ubicación, líneas de dependencia dentro de la estructura general de la entidad; así como los niveles de coordinación interna y externa que tienen que realizar para el adecuado cumplimiento de sus funciones dentro de la responsabilidad del cargo que desempeñan.

Quichca, K. (2012). En su trabajo de investigación titulada: *Relación entre calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010- I del Instituto superior particular La Pontificia del Distrito Carmen Alto provincia de Huamanga Ayacucho*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Marcos, Lima. Concluyó que:

1. Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo - 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho-Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente ($\chi^2= 63.80$; $p=0.00 < 0.05$) así como también existe una asociación significativa baja entre el Ambiente Físico y el Desempeño Docente ($\chi^2= 21.43$; $p=0.00 < 0.05$).

Locales

Yactayo, L. (2009). En su trabajo de investigación titulada: *Propuesta de un Modelo de Gestión Administrativa para las Mypes del Rubro Hotelero del Distrito de Bellavista- Periodo 2009*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto: Concluyó que:

1. El uso adecuado de las herramientas de control contribuye a lograr un conocimiento sostenido y al mismo tiempo planificado, sin embargo en los hoteles de la ciudad de Bellavista, según los resultados obtenidos no cuenta con

herramientas de gestión, en efecto esta administrado por un conocimiento empírico.

2. No cuenta con un Manual de Organización y Funciones, no cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones, en la parte contable cuenta con estados financieros los cuales son usados para la tributación respectiva, sin embargo no se toma encuenta para una adecuada toma de decisiones, así mismo no cuenta con una planeación estratégica por lo que no tiene visión, misión y valores, en general se concluye que la empresa no cuenta con una estructura organizacional lo que está afectando grandemente a la gestión administrativa.

Padilla, J. (2011). En su trabajo de investigación titulada: *La Gestión Administrativa y su Incidencia en la Calidad De Servicio que brindan las Salas y Juzgados de la Corte Superior de Justicia de San Martín durante el Periodo 2010*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Concluyó que:

1. Según los resultados de la encuesta se aprecia que en la Corte Superior de Justicia existe un inadecuado mobiliario, debido a que los equipos de cómputo se encuentran obsoleto, así también cuenta con una infraestructura inadecuada, ya que no está debidamente cuidada, finalmente existen deficiencias en el mantenimiento.

1.2.- Bases Teóricas

Gestión administrativa

Hellriegel (2002) “La gestión administrativa es un conjunto de actividades las cuales se deben realizar eficientemente para el desarrollo general de la empresa, así mismo las funciones del proceso administrativo son: planear, organizar, dirigir y controlar.” (p.34).

Funciones del proceso administrativo

Chiavenato (2006, p.50) menciona los siguientes procesos:

- a. **Planeación**, La planeación es la primera función del proceso administrativo por ser el soporte y raíz de las demás, la planeación consiste en determinar por

anticipado los objetivos planteados y de qué manera este se cumplirán, se trata de un modelo teórico para la planeación de los puntos importante de la organización sobretodo en planeación estratégica, es por eso que la planeación determina a donde se pretende llegar, que debe hacerse, cuando, como y en qué orden.

Dentro la planificación está:

- **Establecimiento de objetivos,** La planeación es un proceso que empieza por definir los objetivos y los planes para alcanzarlos. La fijación de objetivos es la primera actividad que debe cumplirse: saber a dónde se pretende llegar para saber con exactitud cómo llegar hasta allá.
- **Políticas,** Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias.
- **Directrices,** las directrices deben ser divulgadas, entendidas y acatada por todos los miembros de la organización, sirven para establecer los medios adecuados para alcanzarlos y canalizar las decisiones. Existen directrices de personal (como reclutar y seleccionar a los futuros empleados), directrices de compras (como seleccionar los proveedores).
- **Metas,** Una meta es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona o una organización se marca.
- **Programas,** Actividades secuenciales necesarias para alcanzar cada una de las metas. La consecución de las metas se planea en los programas. Estos son planes específicos variables que pueden incluir conjunto integrado de planes menores, como el caso de los programas de producción (como programas la producción de las diversas áreas para alcanzar la meta de producción establecida), los programas de financiación (como programar los diversos prestamos financieros para alcanzar la meta de aportes financieros), etc.

- **Procedimientos:** Los procedimientos son planes por medio de los cuales se establece un método para el manejo de actividades futuras. Consisten en secuencias cronológicas de las acciones requeridas. Son guías de acción, no de pensamiento, en las que se detalla la manera exacta en que deben realizarse ciertas actividades.
- **Métodos:** Son planes prescritos que ayuda a mejorar el desempeño de una tarea específica, es por eso que se le hace entrega de un método a cada uno de los colaboradores, para que conozca a cabalidad las actividades que debe realizar para cumplir un fin establecido, El método, que detalla cómo se debe realizarse el trabajo, es más restringido y limitado que el procedimiento.
- **Normas:** Es el conjunto de reglas que determinan el funcionamiento de la empresa, regula el comportamiento del capital humano y da a conocer reglas explícitas para convivir en un ambiente de respeto y cordialidad para que las tareas de cada persona se puedan desarrollar de la mejor manera.

b. Organización, La organización es la parte de la administración que supone es establecimiento de una estructura intencionada de los papeles que los individuos deberán desempeñar en una empresa. La estructura es intencionada en el sentido de que debe garantizar la asignación de todas las tareas necesarias para los cumplimientos de las metas, asignación que debe hacerse a las personas mejor capacitadas para realizar esa tarea.

Cobertura de la organización

Según el autor Chiavenato (2006, p.45) menciona que la cobertura de la organización puede estructurarse en tres niveles diferentes.

Organización Global, Cobertura la empresa en su totalidad, conocido también como diseño organizacional, el cual puede ser de tres tipos: lineal, funcional y línea – staff.

- **Organización Departamental,** Cobertura cada departamento de la empresa, conocido también diseño por departamentos.
- **Organización de tareas y operaciones,** Direccionados en las tareas organizacionales u actividades específicas, conocido también como diseño de cargos y tareas, el cual está plasmado en el manual de organización de funciones en el apartado de descripción y el análisis de cargos.

c. Dirección, La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas.

Cobertura de la dirección

Según el Chiavenato (2006, p.67). La dirección implica interpretar los planes dar las instrucciones adecuadas y necesarias para que el personal los ejecute, de manera que se logren alcanzar los objetivos establecidos, los directores dirigen a los gerentes, estos dirigen a supervisores y estos a los empleados.

La dirección puede darse en tres niveles diferentes:

Para Chiavenato (2006, p.82), menciona las siguientes direcciones en cuanto al proceso administrativo.

- **Dirección Global,** Abarca la empresa en general; es la dirección netamente establecida, donde todas las actividades concierne al presidente de la empresa y a cada director en su respectiva área. Corresponde al nivel estratégico de la empresa.
- **Dirección departamental,** Comprende cada departamento de la empresa, lo que se conoce como el área de gerencia, cubre al personal de mando medio, comprende el plano intermedio en el organigrama lo cual corresponde al nivel táctico de la empresa.
- **Dirección Operacional,** En la dirección operacional se dirige a cada colaborador a cumplir eficientemente sus tareas, a este proceso se le llama supervisión, esta dirección es la base del organigrama por lo que comprende al nivel organizacional.

d. Control, El control es la última función administrativa, cuyo objetivo es asegurar que los resultados de aquello que se planeó, organizo y dirigió eficientemente para el logro de metas y objetivos, la esencia del control consiste en comprobar si la actividad controlada consigue o no los objetivos esperados.

Fases del Control

Según el autor Chiavenato (2006). El proceso administrativo del control consta de cuatro fases:

- **Establecimiento de estándares o criterios**, Los estándares suplen el deseo, los criterios suplen las normas las cuales son base y guía de las decisiones, son las condiciones que proveen el establecimiento de un buen desempeño, conforman los objetivos los cuales se deben mantener y cumplirlos, los estándares para el cumplimiento de las mismas deben estar establecidos cuantitativamente ya sea en tiempo, dinero, calidad, unidades físicas, costos, o por medio de indicadores (p.84).
- **Observación del desempeño**, El proceso de control conlleva a realizar algunos ajustes en las operaciones de los estándares previamente establecidos, el cual funciona de acuerdo a la información captada, La verificación del desempeño busca obtener información verídica para conocer la realidad empresarial (p.84).
- **Comparación del desempeño con el estándar establecido**, Es frecuente que toda actividad pase por momentos de desviación o algún tipo de error, es por eso que es de suma importancia determinar los límites de esa variación aceptada como normal, en algunos caso ciertas variaciones no exigen corrección, en este caso son las que sobrepasan los límites normales, el proceso de control divide las situaciones que puedan interrumpir las variaciones (p.85).
- **Acción Correctiva**. El objeto del control es mantener las operaciones dentro de los estándares preestablecidos para lograr los objetivos eficientemente. Las variaciones y errores deben conseguirse para que las cooperaciones se normalicen, en este caso las acciones correctivas buscan lo realizado y esto corresponda lo que se pretende realizar (p.85).

Desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) define, “como las actividades o actitudes observadas en los empleados que son importantes para el logro de metas y objetivos de la organización, en consecuencia confirma que un buen nivel del desempeño laboral es la fortaleza más relevante de una organización” (p.92).

Por su parte, Bittel (2000), plantea que el desempeño “Se ve afectado en gran parte por las experiencias obtenidas durante el periodo laboral, sus actitudes positivas y deseos de superación” (p.58).

Por tanto, El desempeño se vincula con las habilidades y conocimientos que proporcionan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la organización, en este punto, Ghiselli (1998), menciona que el desempeño está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse (p.59).

Goldman (2014) “El desempeño laboral es el concepto claro y preciso donde se encuentran estándares e indicadores, respecto al buen funcionamiento de este, así mismo se encuentra el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional” (p.92).

Olvera (2013). Menciona: “El desempeño humano en el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastantes. Cada persona evalúa la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena de hacer determinado esfuerzo. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar” (p.81).

Olvera expone que el desempeño laboral está determinado por dos factores, los actitudinales de la persona y factores operativos.

Factores actitudinales, Olvera (2013) hace referencia a aquellos factores actitudinales como son: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización (p.81).

Factores Operativos, Olvera (2013) hace referencia a aquellos factores concernientes al trabajo como son: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (p.81).

Teorías sobre motivación

Según Chiavenato (1999, p.45), menciona lo siguiente:

La jerarquía de las necesidades (Maslow). En la jerarquía de las necesidades influyen en el comportamiento de los individuos, por tanto a medida que este satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas ocupan los deseos actuales.

- **Necesidades fisiológicas.** Dentro de esta necesidad se encuentra la alimentación, sueño, abrigo y reposo. También se le conoce como necesidades básicas, se caracteriza por que cuando una de las necesidades mencionadas no se logra satisfacer en acción toma dominio del comportamiento del consumidor.
- **Necesidades de seguridad.** Se encuentra en el segundo nivel de las necesidades humanas, las cuales conllevan al individuo a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto.
- **Necesidades sociales.** Tiene vínculo con la vida social de los seres humanos, dentro de esta están, la participación, aceptación por parte de los colegas, afecto y amor, estas aparecen cuando las necesidades (fisiológicas y de seguridad) se encuentran satisfechas.
- **Necesidades de autoestima.** Tiene que ver en la manera como se ve y se autoevaluación el individuo, incluyendo el amor propio y la auto seguridad, la autoconfianza, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, prestigio y reputación.
- **Necesidades de autorrealización.** Es la última necesidad que se encuentra en la pirámide, por consiguiente es la más elevada, aquí se encuentra el deseo de superación y ser reconocidos por los logros obtenidos, así mismo es explotar las habilidades humanas para llegar al máximo potencial, es así que las cuatro necesidades mencionadas se pueden satisfacer mediante terceros, sin embargo esta necesidad solo pueden satisfacerse con metas y objetivos personales cumplidos.

Comportamiento humano en las organizaciones

Chiavenato (1999) El comportamiento de las personas presenta las siguientes características:

- 1. El hombre es proactivo,** Está orientado hacia las actividades realizadas, hacia la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones (p.8).
- 2. El hombre es social,** Participar en organizaciones. Lo lleva a desarrollarse en compañía de otras personas o con algunos grupos, en los cuales busca mantener su identidad y su bienestar, trabaja eficientemente en equipo. (p.8).
- 3. El hombre tiene necesidades diversas,** Los seres humanos se encuentran motivados por una gran variedad de necesidades, las cuales se mencionan en la jerarquía de las necesidades (p.8).
- 4. El hombre percibe y evalúa,** Selecciona los datos importantes o necesarios, los evalúa en función de sus propias experiencias y de acuerdo con sus propias necesidades y valores toma las decisiones respectivas (p.8).
- 5. El hombre piensa y elige,** De acuerdo a sus necesidades y experiencias pasadas el ser humano elige la forma de satisfacer sus necesidades, desarrolla y ejecuta para luchar con los estímulos con los cuales se enfrenta y para alcanzar sus objetivos personales (p.8).
- 6. El hombre posee capacidad limitada de respuesta.** La capacidad de respuesta está dada en función de las aptitudes (innatas) y del aprendizaje (adquisición). Tanto la capacidad intelectual como la física están sujetas a limitaciones, es por eso que el hombre posee la capacidad de realizar una pre evaluación antes de tomar cualquier tipo de decisión sin embargo hay que tener en cuenta que esto es limitado. (p.8).

1.3.- Definición de términos básicos

1. **Coordinación**, logro de la armonía de los esfuerzos individuales y de grupo hacia el logro de los propósitos y objetivos del grupo. (Chiavenato, I., 2006, p.54).
2. **Control**, función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional (Chiavenato, I., 2006, p.54).
3. **Departamentalización**, Proceso que consiste en agrupar personas y puestos en unidades de trabajo (Shermerhorn, M., 2003, p.237).
4. **Desempeño laboral**, Según define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, I., 2000, p.127).
5. **Estructura organizacional**, es fundamental en todas las empresas, define muchas características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones, entre otras. (Reyes, S., 2004, p.145).
6. **Gestión Administrativa**, Conjunto de Reglas y métodos para llevar a cabo con eficacia un negocio o una actividad empresarial (Calpe, J., 2008, p.21).
7. **Gestión administrativa**, Es el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la organización (Chiavenato, I., 2006, p.53).
8. **Motivación**, la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. (Maslow, A., 1965, p.324).
9. **Organizar**, establecer una estructura intencional de roles para que sean ocupados por miembros de una organización. (Chiavenato, I., 2006, p.54).
10. **Planeación**, selección de misiones y objetivos, y estrategias, políticas, programas y procedimientos para lograrlos; toma de decisiones; selección de un curso de acción entre varias opciones (Chiavenato, I., 2006, p.53).

CAPITULO II

MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Sistema de hipótesis

H1: La gestión administrativa incide de manera directa en el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

Ho: La gestión administrativa no incide en el desempeño laboral de la Empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

2.2. Sistema de variables

X: Gestión Administrativa

Y: Desempeño laboral

2.3. Tipo de método de la investigación

De acuerdo al fin que se persigue

Investigación Aplicada, porque se buscó medir el grado de incidencia existente entre las variables “Gestión Administrativa y desempeño laboral de la empresa Lucero 2016, se probó y se adoptó teorías y conceptos de autores a los que se citó en la justificación teórica.

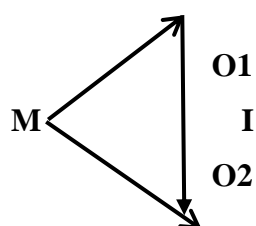
De acuerdo a la Técnica de contrastación:

Descriptivo Correlacional, La presente investigación no busca manipular las variables, sino que solo se investigaran las causas por las cuales se relacionan y una de ellas trata de incidir en el comportamiento de la otra.

2.4. Diseño de la investigación

Esta investigación corresponde al tipo de **No experimental**, Transversal, con enfoque eminentemente cuantitativo, que intenta confirmar la hipótesis, a través de la incidencia de la variable independiente con la variable dependiente.

Dónde:



M: Trabajadores la empresa Agropecuaria “Lucero” – Lamas.

O1: Evaluación de la Gestión Administrativa.

O2: Desempeño laboral

I: Incidencia

2.5. Población y muestra

Población

La población está conformada por los colaboradores que laboran en La empresa agropecuaria “Lucero”, del distrito de Lamas, que son un total de 12 trabajadores.

Muestra

La muestra a las áreas de comercialización, finanzas (Contador), recursos humanos y también el acervo documentario contenido en los Estados Financieros de la empresa agropecuaria “Lucero”. Es decir son los 12 empleados que corresponde a nuestra población por ser finita.

2.6. Técnicas de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Alcance	Fuentes o Informantes
Fichaje	Fichas de texto	Marco teórico, Marco conceptual, Marco legal y Antecedentes	Libros, revistas y otros
Encuesta	cuestionario	Recolectar información necesaria acerca la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero.	Gerente General y Los trabajadores de la empresa

Se aplicó una encuesta para la recolección de datos, que permitió procesar y obtener resultados por cada variable para luego analizar la incidencia entre ambas.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Presentación de datos y/o información

La información de la presente investigación se presentó mediante tablas y figuras estadísticas, con un análisis de dimensiones e indicadores por cada variable y para la contrastación de las variables se utilizó el coeficiente de correlación del spearman.

3.2. Análisis e interpretación de tablas y figuras estadísticas

3.2.1. Analizar la gestión administrativa de la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, año 2016.

Tabla 1.
Gestión administrativa

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	1	8%
Casi nunca	5	42%
A veces	4	33%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016.

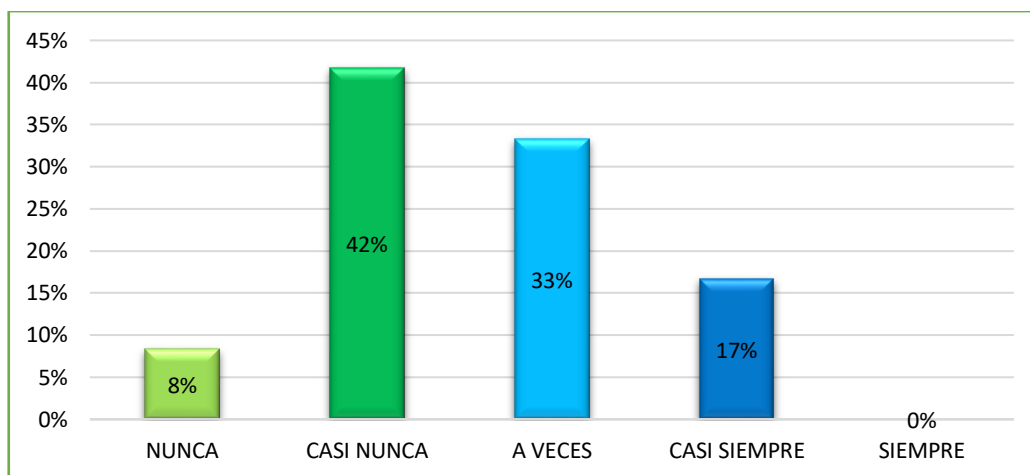


Figura 1. Gestión administrativa. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 01, se aprecia que el 8% de los colaboradores manifestaron que nunca la gestión administrativa es buena, el 42% de los colaboradores mencionaron casi nunca, el 33% dijo a veces y un 17% menciona que casi siempre hay una buena gestión administrativa. Lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas actualmente existe una mala gestión administrativa, debido a que los procesos administrativos están siendo ineficientes.

Tabla 2.

Dimensión de planificación

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	4	33%
A veces	4	33%
Casi siempre	1	8%
Siempre	1	8%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

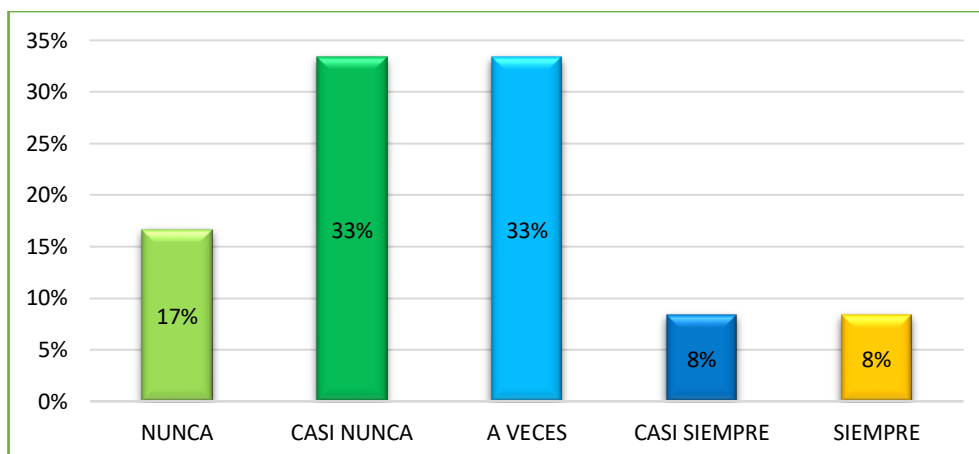


Figura 2. Dimensión de planificación. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 02, se aprecia que el 17% de los colaboradores dijeron que nunca existe una buena planificación en la empresa, el 33% manifestó casi nunca y otro 33% dijo que a veces hay una planificación, el 8% dijo casi siempre y otro 8% menciona siempre, dichos porcentajes indican que actualmente la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, cuenta con una mala planificación, ya que no establecen objetivos y políticas así mismo no tienen metas claras, no tienen programas de actividades que ayude a mejorar la gestión administrativa.

Tabla 3.

Indicador de establecimiento por objetivos

Intervalos	f	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	87%
A veces	2	13%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

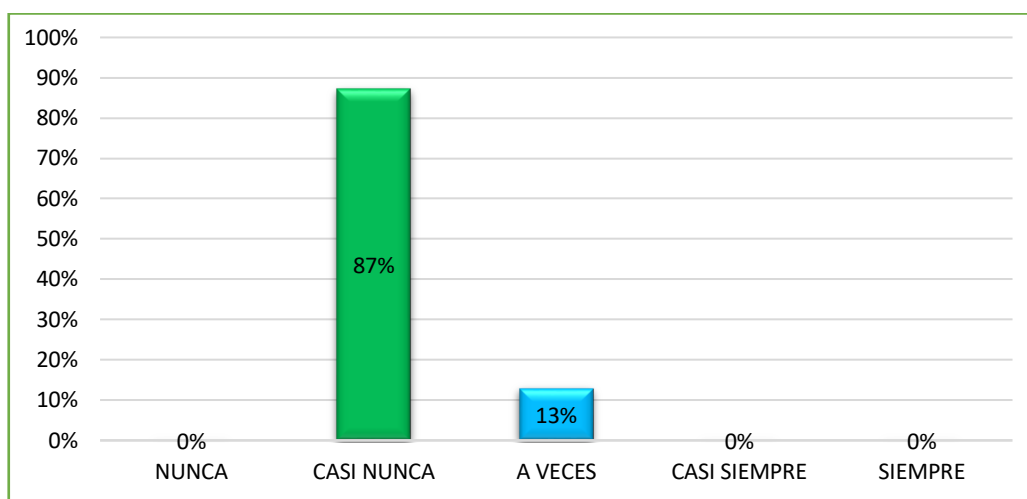


Figura 3. Indicador de establecimiento de los objetivos. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 03, se observa que el 87% de los colaboradores respondieron que casi nunca existe un buen establecimiento de los objetivos y el 13% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, tiene un mal establecimiento de los objetivos, ya que actualmente no cuenta con objetivos establecidos

Tabla 4.

Indicador de políticas

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	83%
A veces	2	17%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

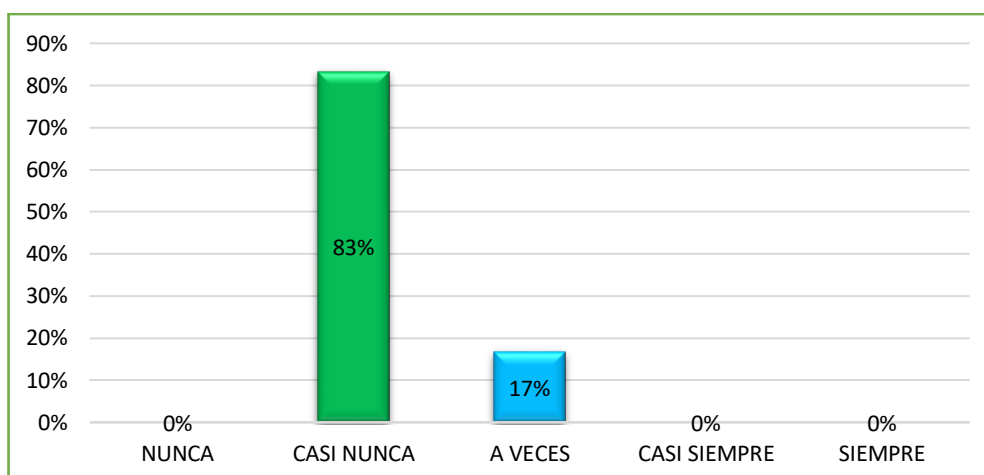


Figura 4. Indicador de políticas. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 04, se aprecia que el 83% de los colaboradores respondieron que casi nunca existen buenas políticas y el 17% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, tiene malas políticas, ya que hasta la fecha no cuentan con políticas establecidas.

Tabla 5.

Indicador de metas

Intervalos	F	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	83%
A veces	2	17%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

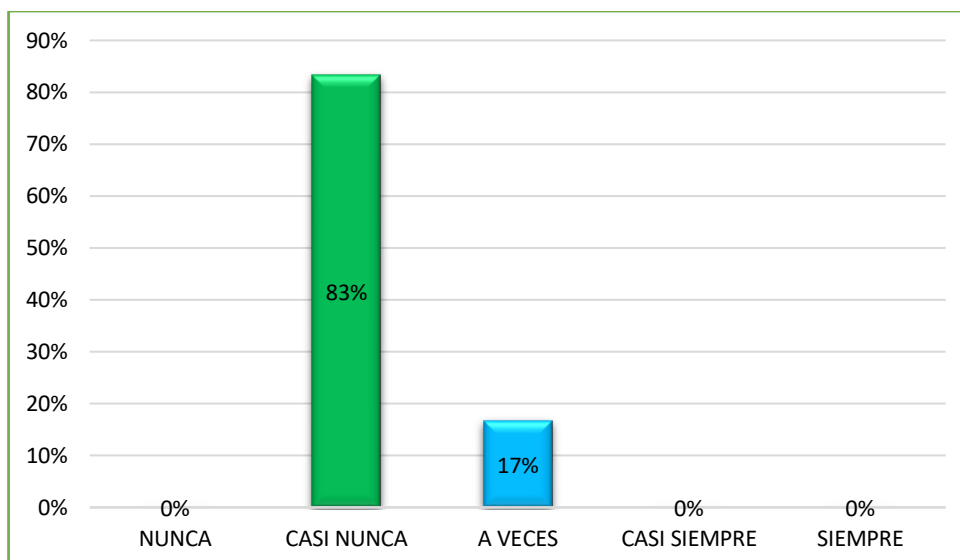


Figura 5. Indicador de metas. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 05, se aprecia que el 83% de los colaboradores respondieron que casi nunca existen buenas metas y el 17% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, tiene malas metas, ya que estas no están establecidas en el plan estratégico.

Tabla 6.

Indicador de programa

Intervalos	F	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	83%
A veces	2	17%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

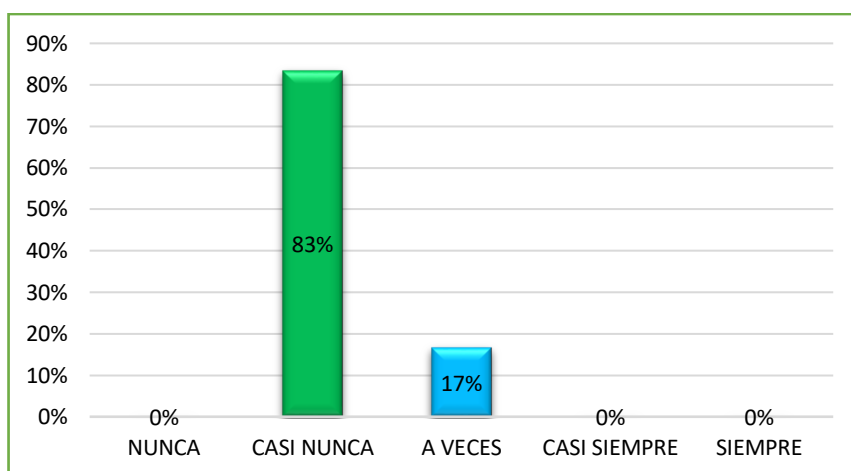


Figura 6. Indicador de programa. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 06, se aprecia que el 83% de los colaboradores respondieron que casi nunca existen buenos programas y el 17% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, tiene malos programas, ya que no cuenta con un programa de actividades, donde los colaboradores puedan seguir un orden cronológico para un mejor desarrollo de las actividades laborales.

Tabla 7.

Indicador de procedimientos

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	83%
A veces	2	17%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

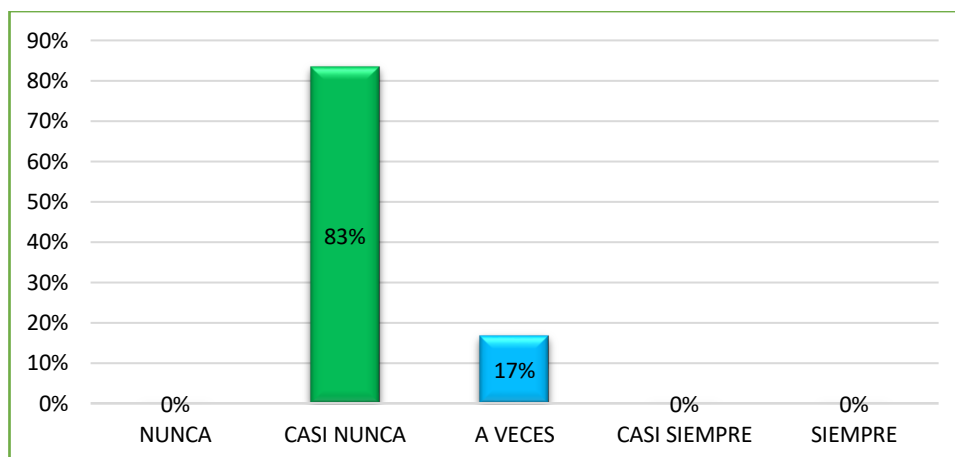


Figura 7. Indicador de procedimientos. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 07, se aprecia que el 83% de los colaboradores respondieron que casi nunca existen buenos procedimientos y el 17% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, tiene malos procedimientos. Ya que no cuenta con planes diarios, semanales mucho menos mensuales.

Tabla 8.

Indicador de método

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	83%
A veces	2	17%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

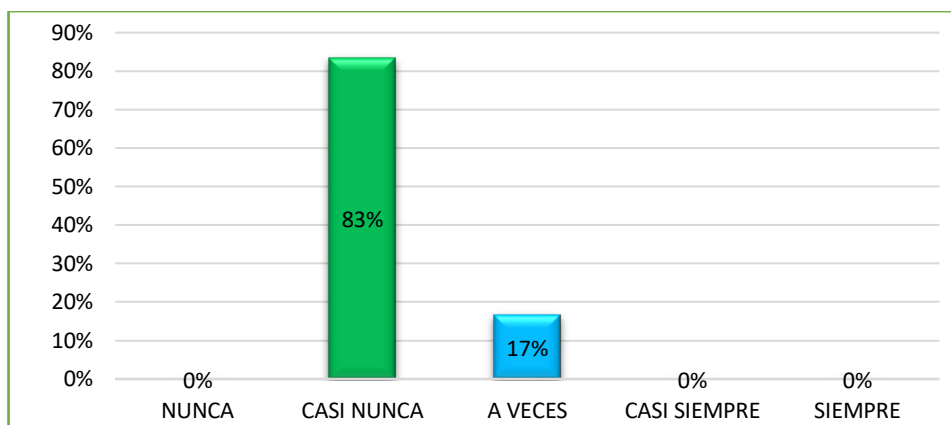


Figura 8. Indicador de método. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 08, se aprecia que el 83% de los colaboradores respondieron que casi nunca existen buenos métodos y el 17% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, tiene malos métodos. Ya que estos aún no se encuentran establecidos. Por lo que afecta grandemente a la gestión administrativa.

Tabla 9.

Indicador de normas

Intervalos	f	porcentaje
Casi nunca	0	0%
Nunca	11	92%
A veces	1	8%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

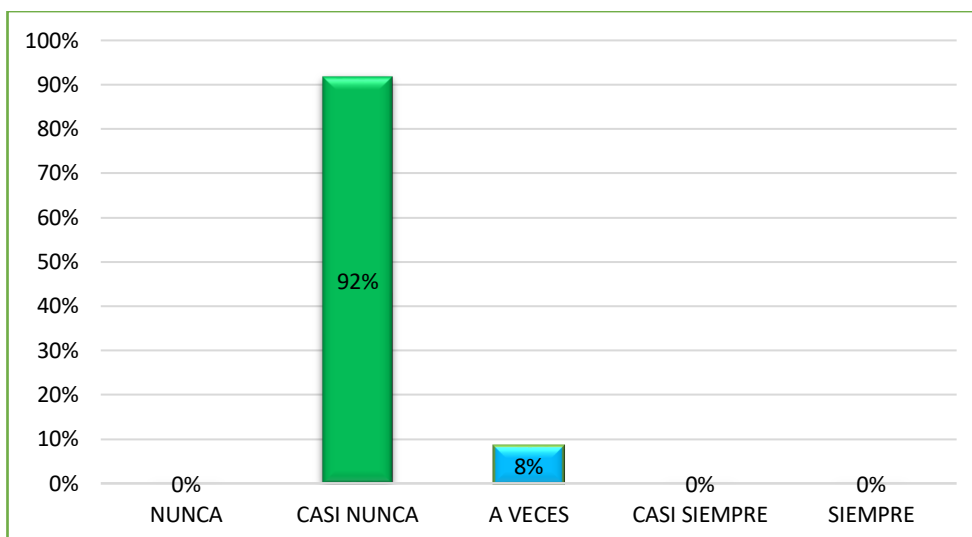


Figura 9. Indicador de normas. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 09, se aprecia que el 92% de los colaboradores respondieron que casi nunca existen buenas normas y el 8% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero –Lamas, tiene malas normas. por lo que estas actualmente no se encuentran establecida.

Tabla 10.

Dimensión de organización

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	1	8%
Casi nunca	11	92%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

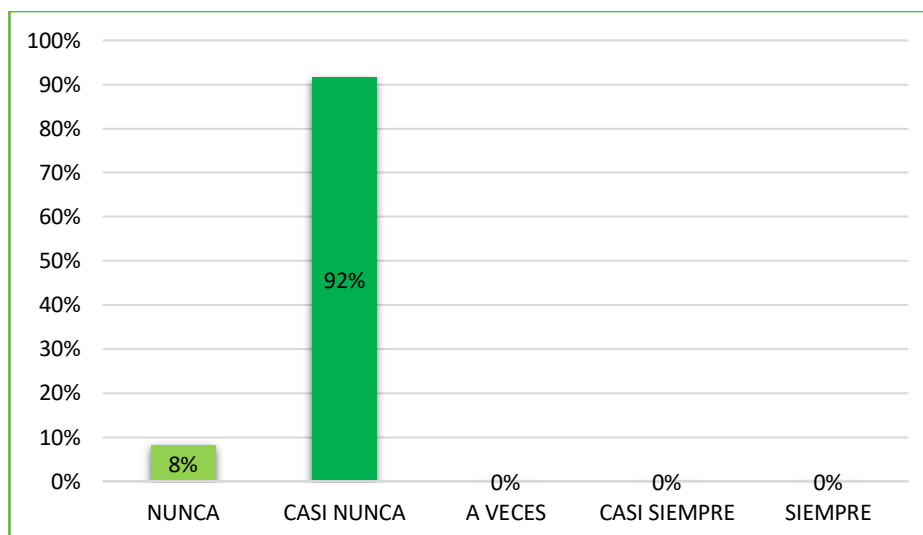


Figura 10: Dimensión de organización. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 10, se aprecia que solo el 8% de los colaboradores dijeron que casi nunca existe una buena organización en la empresa, el 92% manifestó que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas no tiene una buena organización, ya que tiene problemas en cuanto al diseño organizacional, diseño por departamentos y diseño de cargos.

Tabla 11.

Indicador de diseño organizacional

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	11	92%
Casi nunca	1	8%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

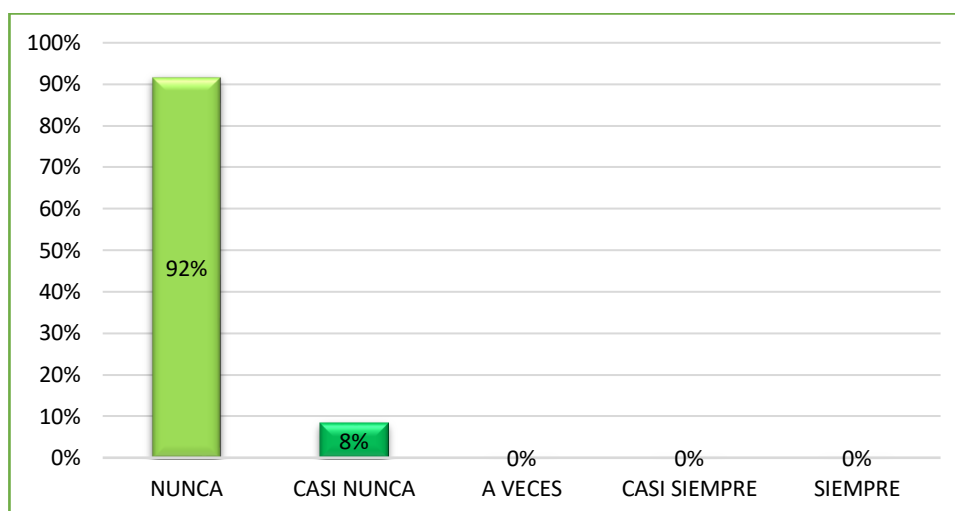


Figura 11. Indicador de diseño organizacional. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 11, se aprecia que el 92% de los colaboradores dijeron que nunca tienen un buen diseño organizacional y el 8% manifestó que casi nunca, por lo que se concluye que la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas no tiene un buen diseño organizacional, ya que no cuenta con un organigrama.

Tabla 12.

Indicador de diseño por departamentos

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	33%
A veces	7	58%
Casi siempre	1	8%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

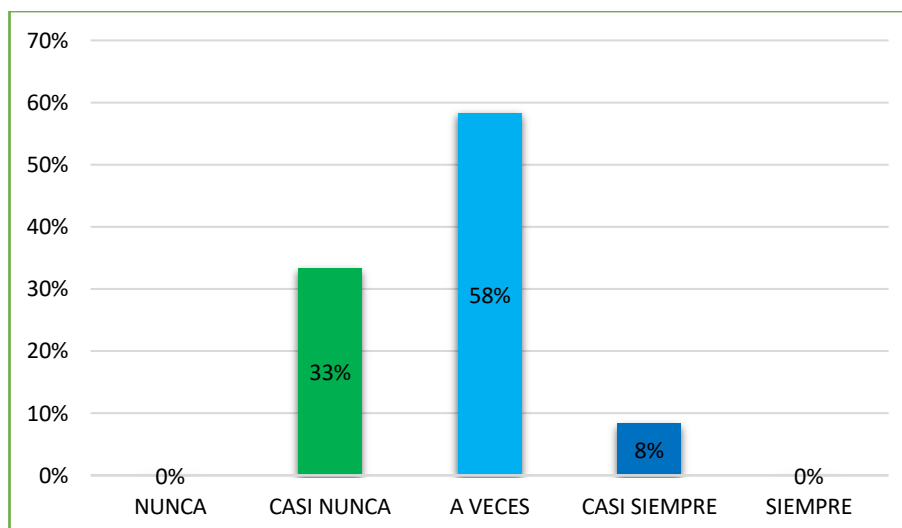


Figura 12. Indicador de diseño por departamento. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 12, se aprecia que el 33% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay un buen diseño por departamento, el 58% dijo que a veces y el 8% manifestó que casi siempre hay un buen diseño por departamento, por lo que se menciona que en la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas no hay un buen diseño por departamento, porque actualmente no cuenta con áreas departamentales.

Tabla 13.

Indicador de diseño de cargos

Intervalos	f	porcentaje
Casi nunca	0	0%
Nunca	9	75%
A veces	3	25%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

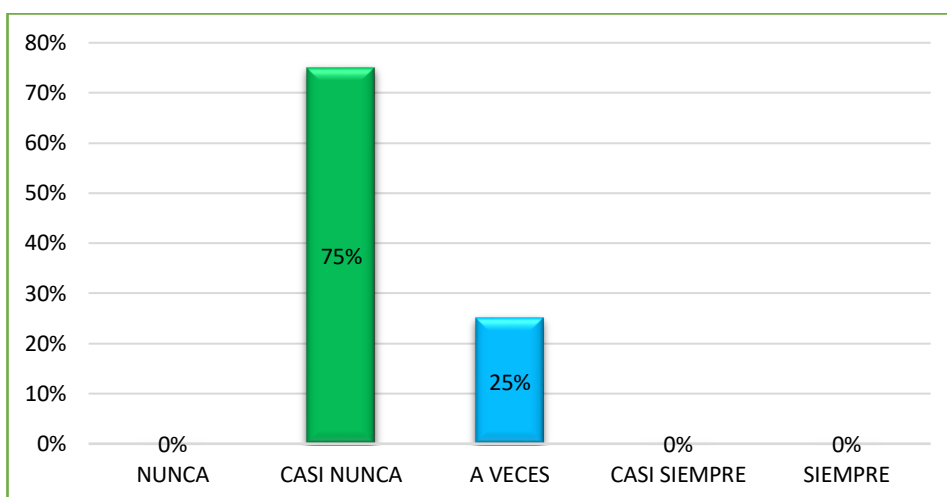


Figura 13. Indicador de diseño de cargos. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 13, se aprecia que el 75% de los clientes mencionan que casi nunca hay un buen diseño de cargos y el 25% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero existe un mal diseño de cargos. Ya que no cuenta con una estructura de tareas debidamente establecida.

Tabla 14.

Dimensión de dirección

Intervalos	f	porcentaje
Casi nunca	2	17%
Nunca	5	42%
A veces	2	17%
Casi siempre	2	17%
Siempre	1	8%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016.

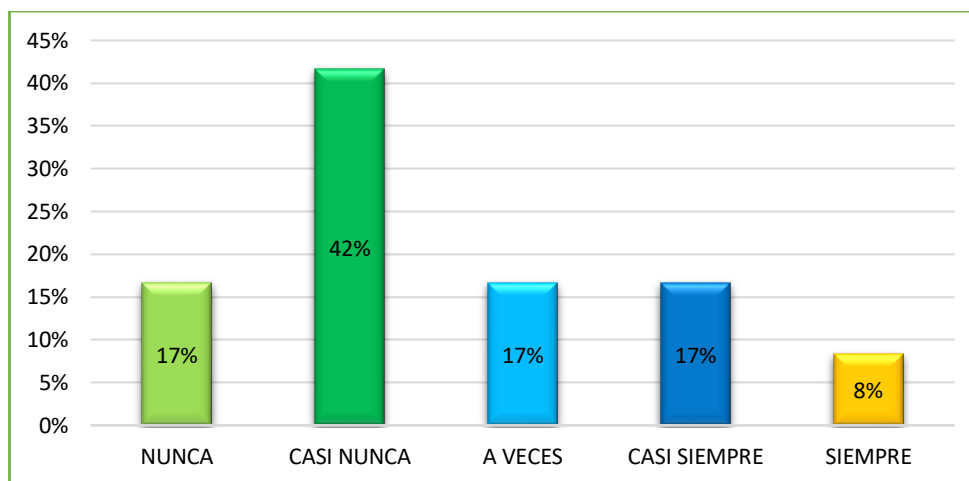


Figura 14. Dimensión de dirección. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 14, se aprecia que el 17% de los colaboradores dijo que nunca hay una buena dirección, el 42% dijo que casi nunca, otro 17% manifestó que a veces y otro 17 % dijo que casi siempre y un 8% dijo que siempre hay una buena dirección, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas no hay una buena dirección. Ya que el nivel estratégico, nivel táctico y nivel operacional no se encuentran debidamente establecidos.

Tabla 15.

Indicador de nivel estratégico

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	25%
A veces	8	67%
Casi siempre	1	8%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016.

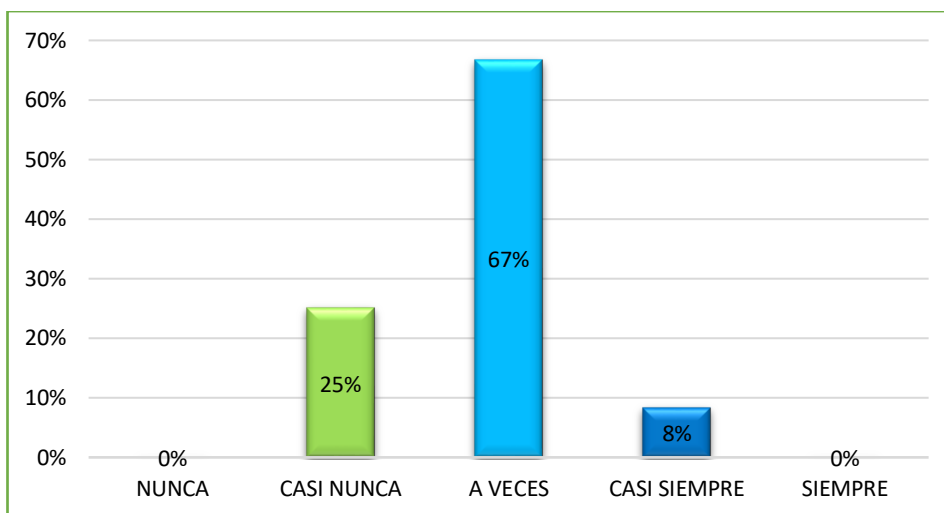


Figura 15. Indicador nivel estratégico. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 15, se observa que el 25% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay un buen nivel estratégico, el 67% dijo a veces y un 8% menciona que casi siempre hay un buen nivel estratégico, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay un buen nivel estratégico, ya que no cuenta con estrategias establecidas.

Tabla 16.

Indicador de nivel táctico

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	58%
A veces	3	25%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

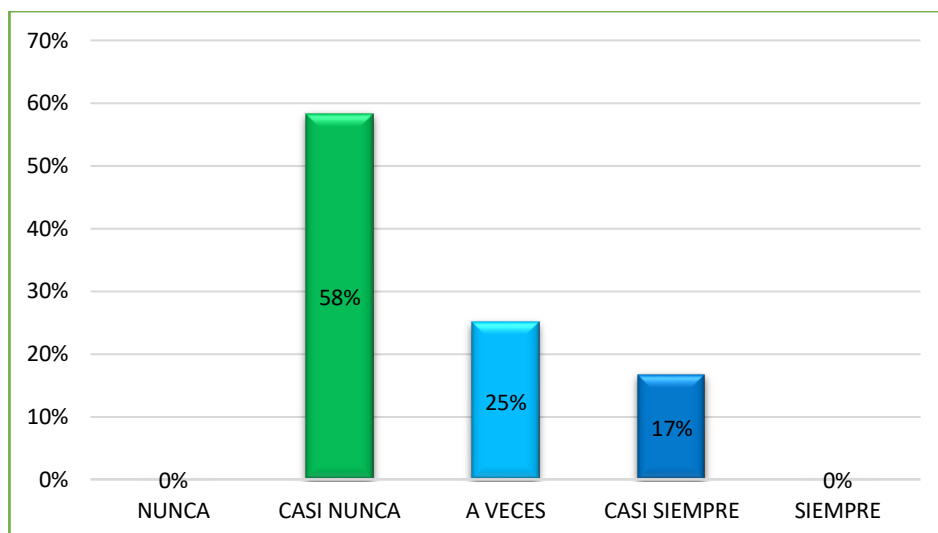


Figura 16. Indicador de nivel táctico. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 16, se aprecia que el 58% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay un buen nivel táctico, el 25% dijo a veces, el 17% de los colaboradores dijo que casi siempre lo hay, lo que indica que la empresa Agropecuaria Lucero no tiene un buen nivel táctico, debido a que la gerencia no se encuentra establecido en un organigrama.

Tabla 17.

Indicador nivel operacional

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	67%
A veces	3	25%
Casi siempre	1	8%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

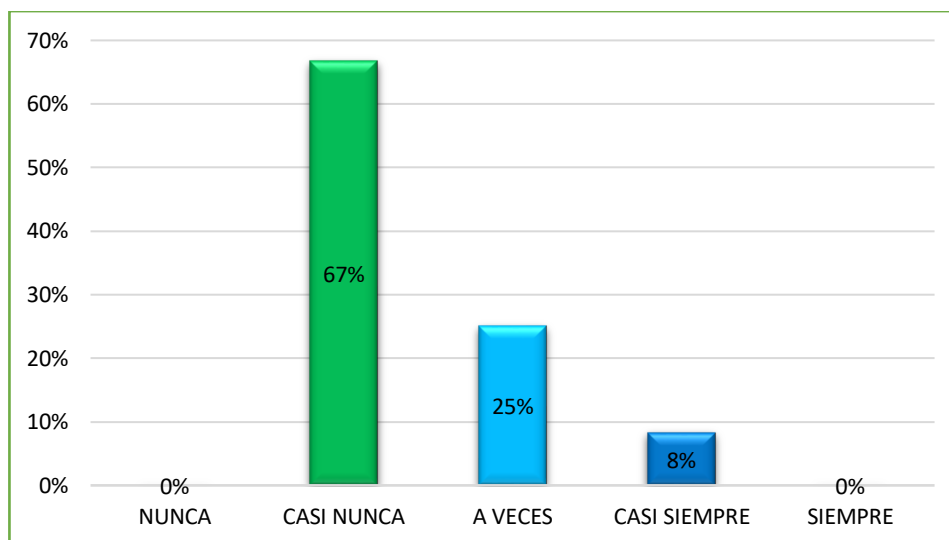


Figura 17. Indicador nivel operacional. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 17 se aprecia que el 67% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay un nivel operacional, el 25 % manifestó que a veces y un 8% dijo casi nunca, por lo que se puede decir que en la empresa Agropecuaria Lucero hay un mal nivel operacional, ya que los colaboradores no conocen claramente en qué nivel se encuentran por lo que no conocen a cabalidad sus funciones.

Tabla 18.

Dimensión control

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	7	58%
A veces	2	17%
Casi siempre	1	8%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

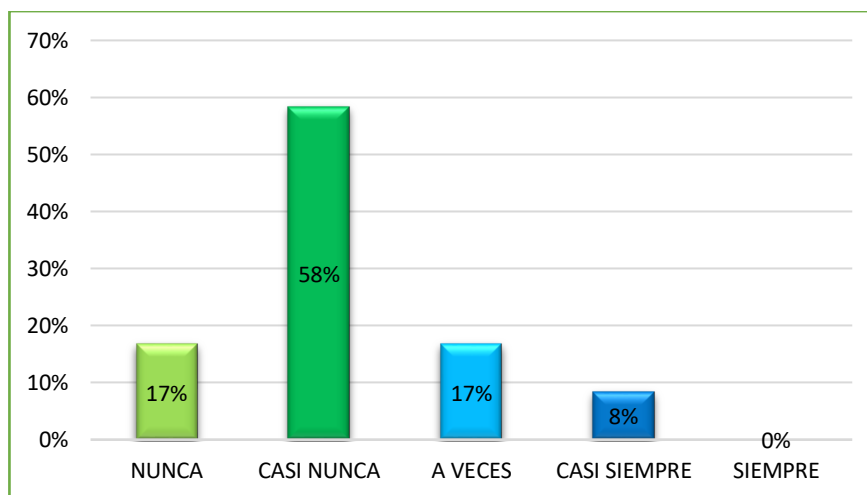


Figura 18. Dimensión control. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 18, se observa que el 17% de los empleados dijo que nunca hay un buen control, el 58% menciono que casi nunca, el 17% dijo que a veces hay un buen control, de dichos resultados se menciona que actualmente la empresa Agropecuaria Lucero no tiene un buen control, ya que no tiene estándares establecidos y tampoco se realiza la evaluación del desempeño laboral.

Tabla 19.

Indicador de establecimiento de estándares

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	42%
A veces	7	58%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria

Lucero- Lamas, año 2016

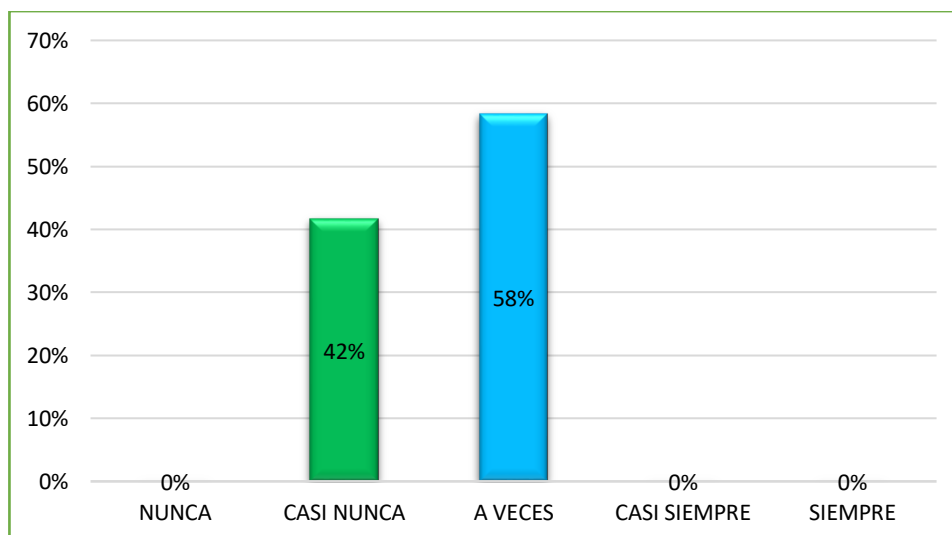


Figura 19. Indicador de establecimiento de estándares. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 19 se puede apreciar que casi nunca hay un buen establecimiento de estándares y el 58% dijo que a veces, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay un buen establecimiento de estándares, ya que no tiene estándares de calidad y control.

Tabla 20.

Indicador de observación del desempeño

Intervalos	f	porcentaje
Casi nunca	0	0%
Nunca	9	75%
A veces	3	25%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016.

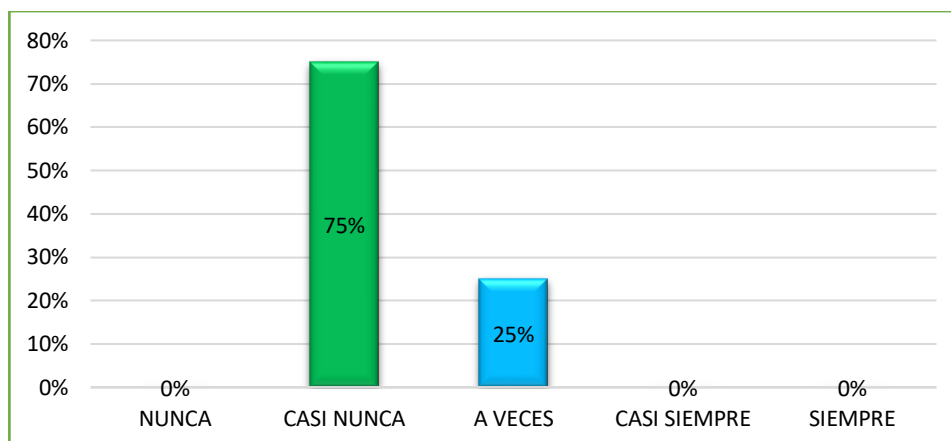


Figura 20. Indicador de observación del desempeño. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 20 se aprecia que el 75% dijo que casi nunca hay una buena observación del desempeño y el 25% dijo que a veces, lo que muestra que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay una buena observación del desempeño, ya que no se realiza la evaluación del desempeño de los trabajadores.

3.2.2. Evaluar el desempeño laboral de los empleados de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

Tabla 21.

Desempeño laboral

Intervalos	f	Porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	4	33%
A veces	3	25%
Casi siempre		
Siempre	2	17%
Siempre	1	8%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016.

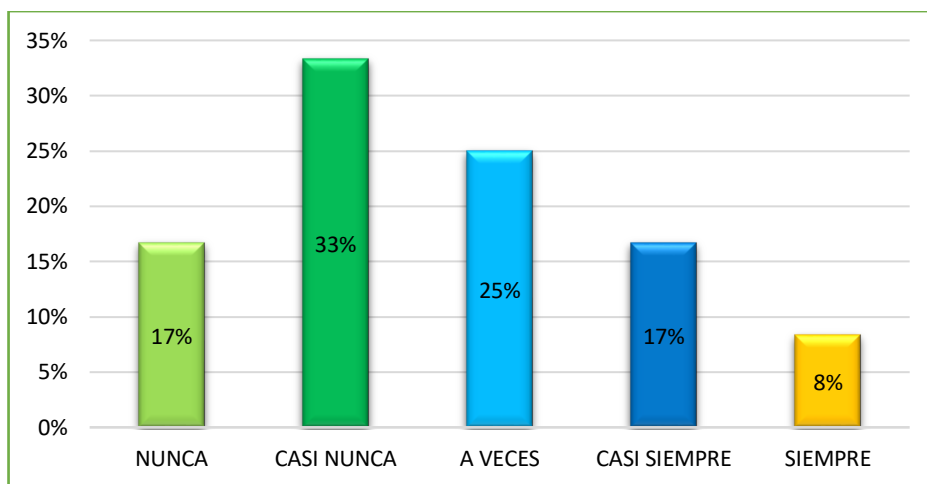


Figura 21. Desempeño laboral. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 21 se aprecia que el 17% de los colaboradores manifestaron que nunca hay un buen desempeño, el 33% dijeron que casi nunca, el 25% dijo a veces, otro 17% menciona casi siempre y un 8% dijo que siempre hay un buen desempeño, lo que muestra que en la empresa agropecuaria Lucero existe problemas en cuanto al desempeño laboral, esto debido a que no se está tomando en cuenta los elementos que conforman los factores actitudinales y operativos.

Tabla 22.

Dimensión de factores actitudinales

Intervalos	f	Porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	4	33%
A veces	3	25%
Casi siempre	1	8%
Siempre	2	17%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

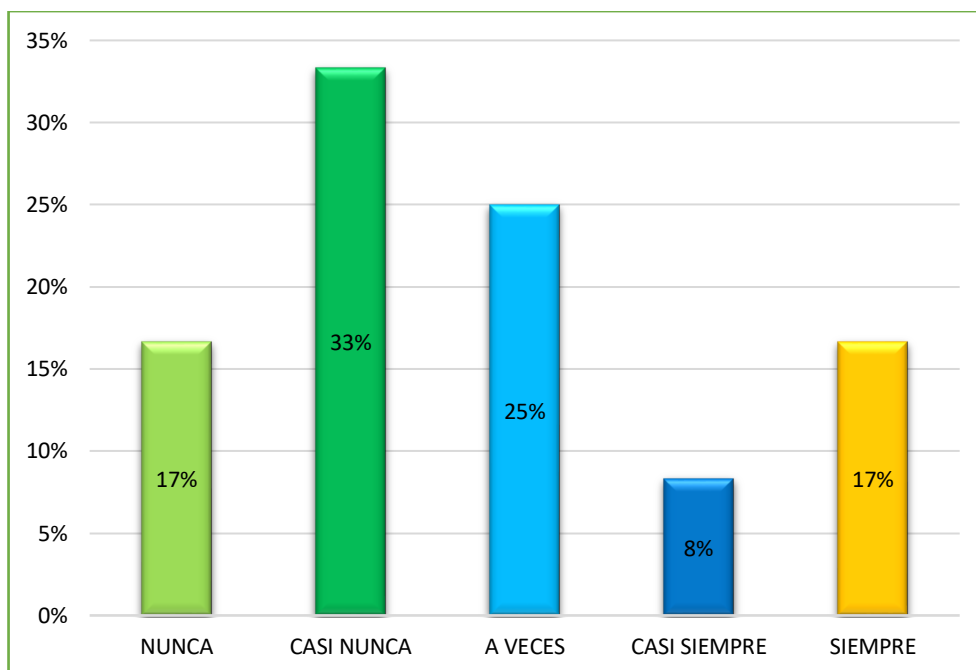


Figura 22. Dimensión de factores actitudinales. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 22 se puede apreciar que el 17% de los colaboradores dijeron que nunca ay buenos factores actitudinales, el 33% dijo que casi nunca, el 25 % manifestó a veces, el 8% dijo que casi siempre y un 17% dijo que siempre hay buenos factores actitudinales, de dichos resultados se concluye que actualmente la empresa Agropecuaria Lucero no tiene buenos factores actitudinales, puesto que no hay una buena actitud cooperativa, no hay una buena discreción puesto que los colaboradores divulgan lo que pasa internamente en la empresa debido a esto no tienen una buena presentación personal ni interés por mejorar el mismo, se observa que carecen de creatividad y capacidad de realización. Por otro existen algunos indicadores que resaltan en la empresa así como la disciplina y tienen iniciativa, además de la responsabilidad.

Tabla 23.*Indicador de la disciplina*

Intervalos	f	porcentaje
Casi nunca	0	0%
Nunca	2	20%
A veces	5	40%
Casi siempre	4	30%
Siempre	1	10%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016.

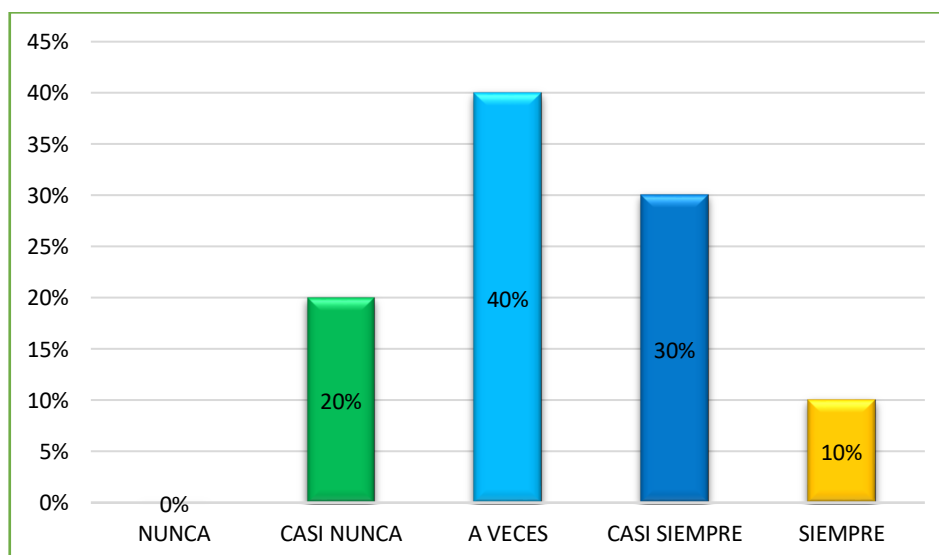


Figura 23. Indicador de la disciplina. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 23 se observa que el 20% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay una buena disciplina, el 40% dijo que a veces, el 30% manifestó casi siempre y un 10% dijo siempre hay una buena disciplina en la empresa Agropecuaria Lucero. Lo que indica que si existe una buena disciplina, ya que los colaboradores muestran disciplina al realizar sus actividades laborales.

Tabla 24.

Indicador de la actitud cooperativa

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	2	18%
Casi nunca	7	55%
A veces	0	0%
Casi siempre	3	27%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

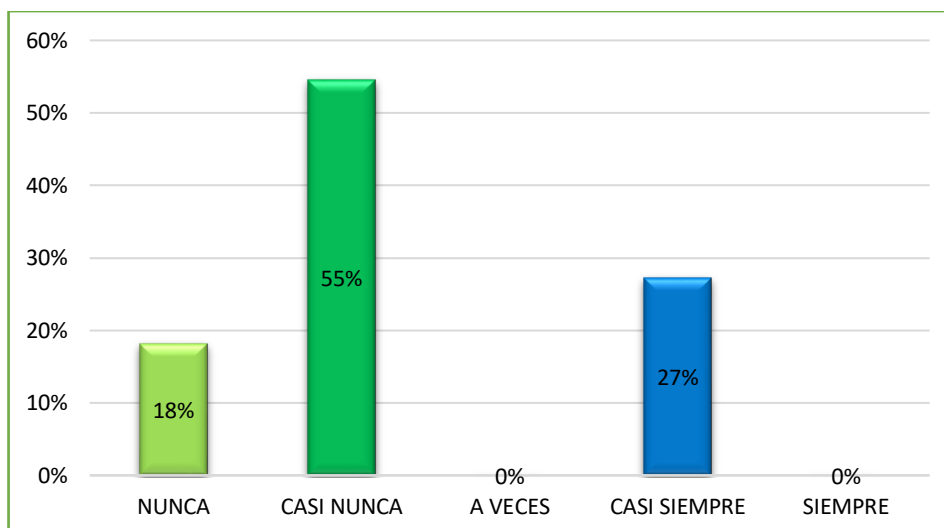


Figura 24. Indicador de la actitud cooperativa. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 24 se observa que el 18% de los colaboradores dijeron que nunca hay una buena actitud cooperativa, el 55% dijo casi siempre y el 27% respondió que casi siempre hay una buena actitud cooperativa. Lo que muestra que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay una buena actitud cooperativa, puesto que no hay una actitud de compañerismo.

Tabla 25.

Indicador de la iniciativa

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	7	58%
A veces	1	8%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

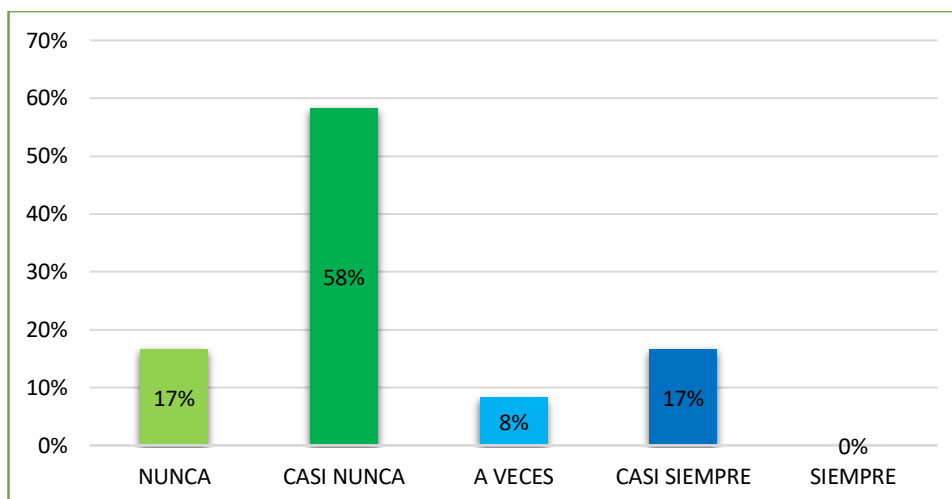


Figura 25. Indicador de la iniciativa. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 25 se aprecia que el 17% de los colaboradores respondieron que nunca hay una buena iniciativa, el 58% dijo casi nunca y un 8% dijo que a veces y el 17% menciona casi siempre, lo que muestra que en la empresa Agropecuaria Lucero hay iniciativa por parte de los colaboradores. Ya que hay colaboradores con espíritu de líder porque tienen la iniciativa para resolver conflictos.

Tabla 26.

Indicador de responsabilidad

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	4	33%
A veces	0	0%
Casi siempre	6	50%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

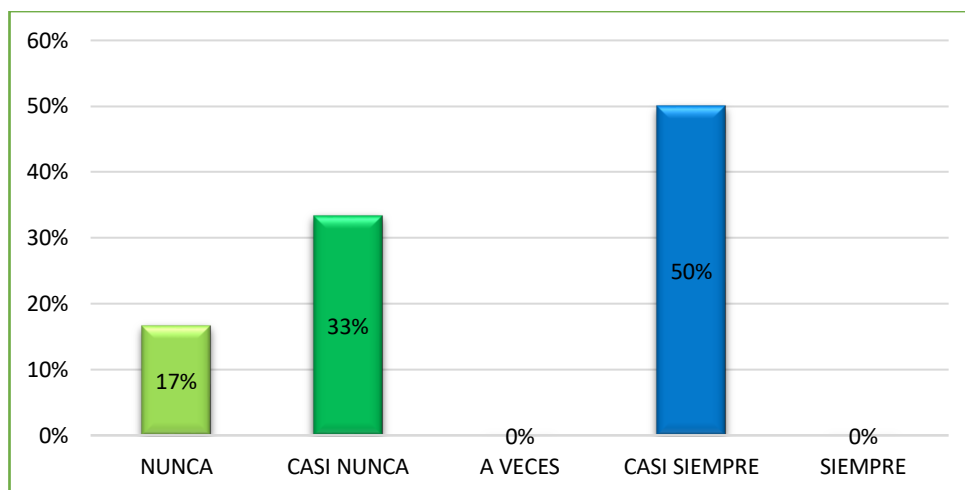


Figura 26. Indicador de responsabilidad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 26 se muestra que el 17% de los colaboradores mencionan que nunca hay una buena responsabilidad, el 33% dijo casi nunca, y el 50% respondieron que casi siempre, dichos resultados muestran que hay una buena responsabilidad de los colaboradores en la Agropecuaria Lucero.

Tabla 27.

Indicador de habilidad de seguridad

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	4	33%
A veces	3	25%
Casi siempre	3	25%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

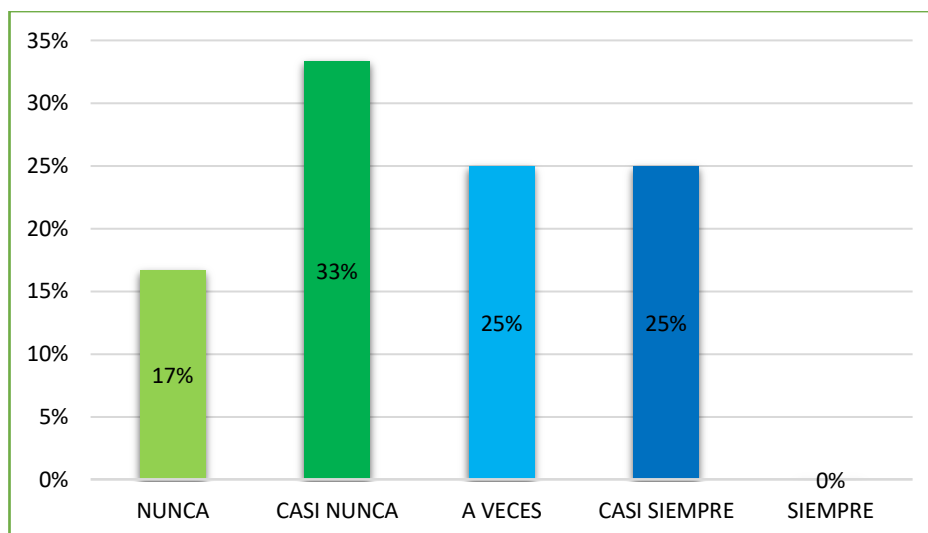


Figura 27. Indicador de habilidad de seguridad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 27 se observa que el 17% de los colaboradores respondieron que no hay una buena habilidad de seguridad, el 33% dijo casi nunca, el 25% dijo a veces y otro 25% dijo casi siempre, dichos resultados indican que en la empresa Agropecuaria Lucero hay una mala habilidad de seguridad, ya que hay dudas respecto a la realización de las actividades laborales

Tabla 28.

Indicador de discreción

Intervalos	f	porcentaje
Casi nunca	3	25%
Nunca	6	50%
A veces	1	8%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

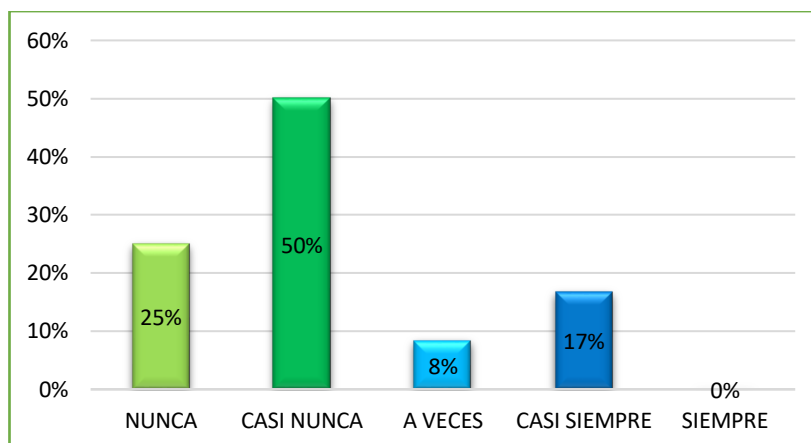


Figura 28. Indicador de discreción. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 28 se aprecia que el 25% de los colaboradores dijeron que nunca hay una buena discreción, el 50% dijo casi nunca, el 8% manifestó a veces y solo el 17% dijo que casi siempre hay una buena discreción, dichos resultados manifiestan que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay una buena discreción, ya que los colaboradores no están en la capacidad de guardar información confidencial.

Tabla 29.

Indicador de presentación de personal

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	5	42%
A veces	1	8%
Casi siempre	4	33%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

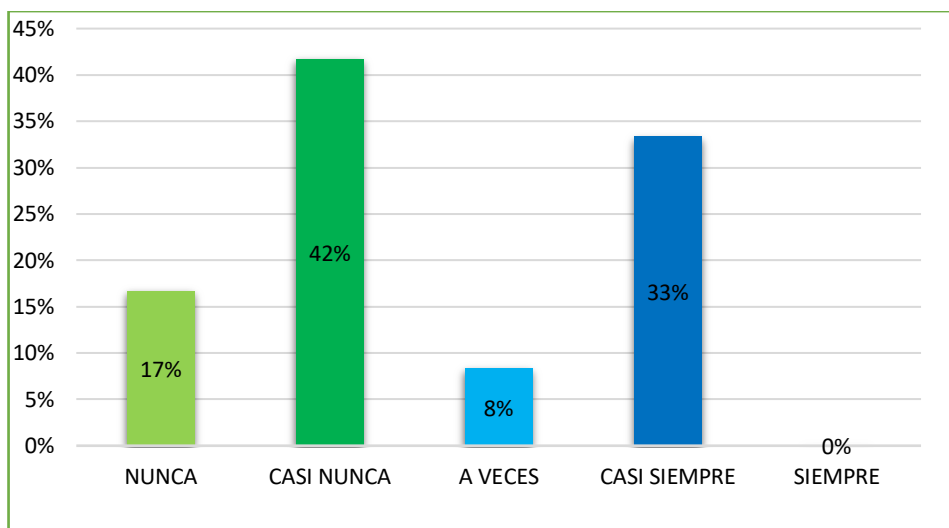


Figura 29. Indicador de presentación de personal. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 29 se aprecia que el 17% de los colaboradores dijeron que nunca hay una buena presentación personal, el 42% dijo casi nunca, el 8% dijo que a veces y el 33% de las personas respondió que casi siempre hay una buena presentación personal. Dichos resultados indican que actualmente en la empresa Agropecuaria Lucero hay una mala presentación personal, ya que no cuidan su imagen personal.

Tabla 30.

Indicador de interés

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	3	25%
Casi nunca	6	50%
A veces	1	8%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

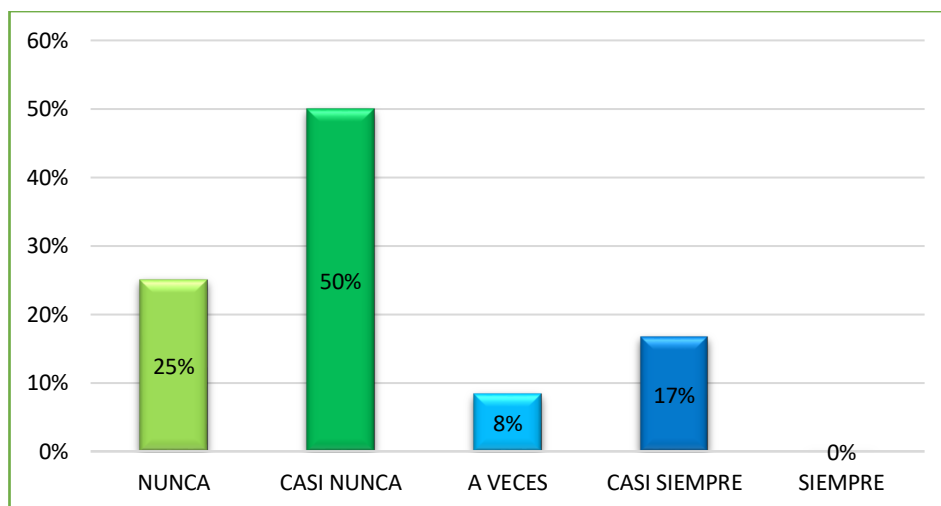


Figura 30. Indicador de interés. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 30 se aprecia que el 25% de los colaboradores mencionan que nunca hay un buen interés, el 50% dijo casi nunca, el 8% dijo a veces y el 17% manifestó casi siempre hay una buen interés, con dichos resultados se puede concluir que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay un buen interés, ya que los colaboradores no se encuentran motivados y realizan sus actividades solo por compromiso.

Tabla 31.

Indicador de creatividad

Intervalos	F	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	50%
A veces	4	33%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

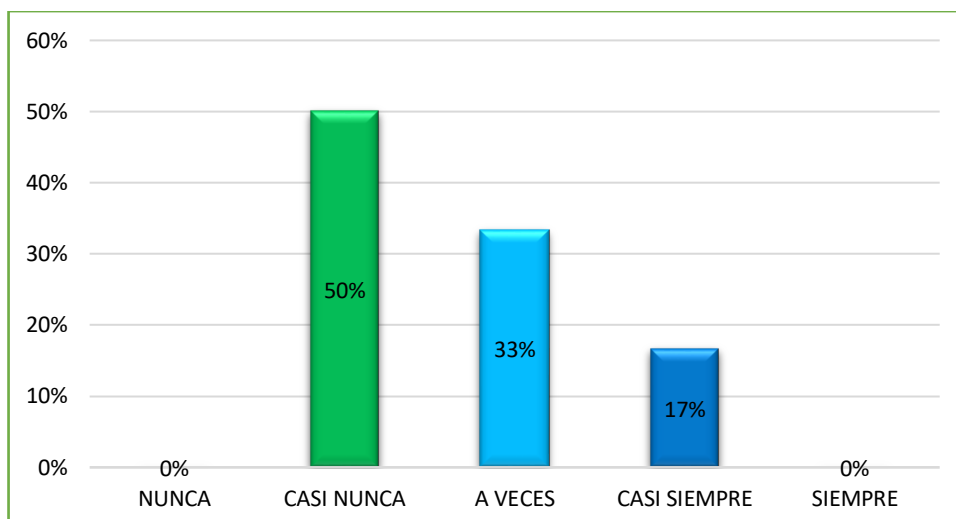


Figura 31. Indicador de creatividad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 31 se aprecia que el 50% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay buena creatividad, el 33% dijo que a veces hay buena creatividad y un 17% manifestó que casi siempre hay una buena creatividad, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero hay una mala creatividad, ya que los mismos colaboradores consideran que no son creativos.

Tabla 32.

Indicador de capacidad de realización

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	50%
A veces	4	33%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

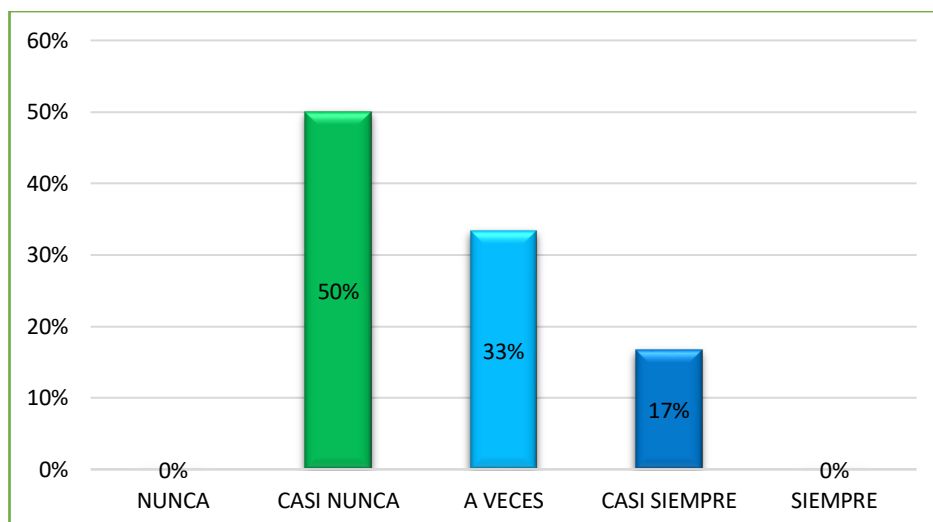


Figura 32. Indicador de capacidad de realización. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 32 se observa que el 50% de los colaboradores manifiestan que casi nunca hay una buena capacidad de realización, el 33% dijo que a veces y el 17% menciona que casi siempre hay una buena capacidad de realización, por lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero hay una mala capacidad de realización, ya que algunos colaboradores no están en la capacidad para realizar eficientemente sus actividades.

Tabla 33.

Dimensión de factores operativos

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	2	17%
Casi nunca	4	33%
A veces	3	25%
Casi siempre	2	17%
Siempre	1	8%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

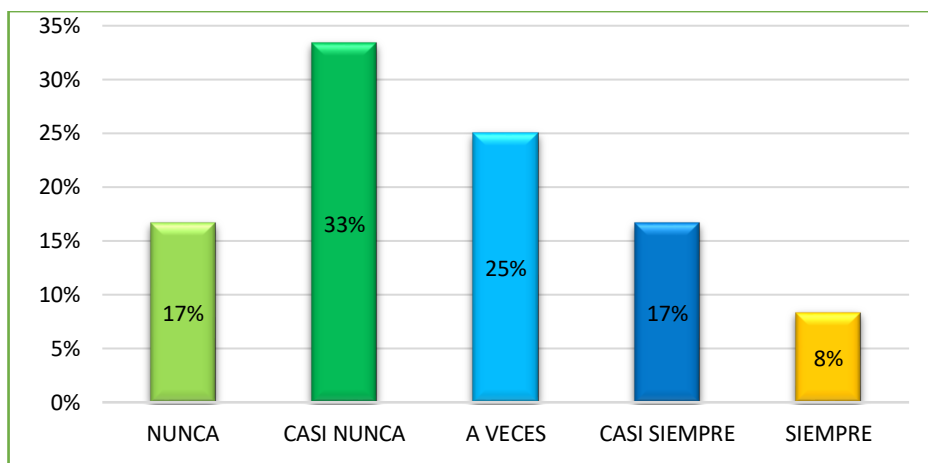


Figura 33. Dimensión de factores operativos. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 33 se aprecia que el 17% de los colaboradores respondieron que nunca hay buenos factores operativos, el 33% menciono casi nunca, el 25% dijo a veces, el 17% respondió casi siempre y un 8% dijo que siempre hay buenos factores operativos, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero hay malos factores operativos, ya que existe problemas en cuanto a calidad, cantidad, exactitud y trabajo en equipo.

Tabla 34.

Indicador de conocimiento de trabajo

Intervalos	f	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	20%
A veces	5	40%
Casi siempre	0	0%
Siempre	5	40%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016.

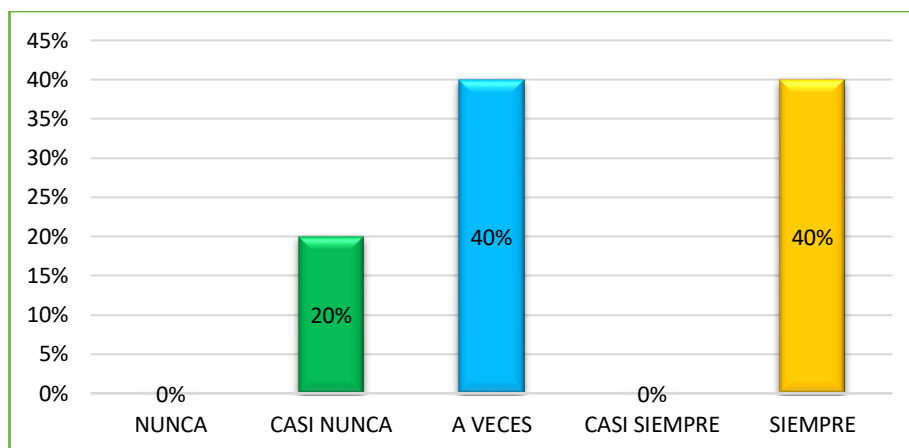


Figura 34. Indicador de conocimiento de trabajo. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 34 se muestran que el 20% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay un buen conocimiento de trabajo, el 40% dijo a veces y otro 40% menciona que siempre, dichos resultados indican que en la empresa Agropecuaria Lucero hay un conocimiento de trabajo regular, ya que los colaboradores tiene conocimiento necesario para realizar mejor sus actividades laborales.

Tabla 35.

Indicador de calidad

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	50%
A veces	4	33%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

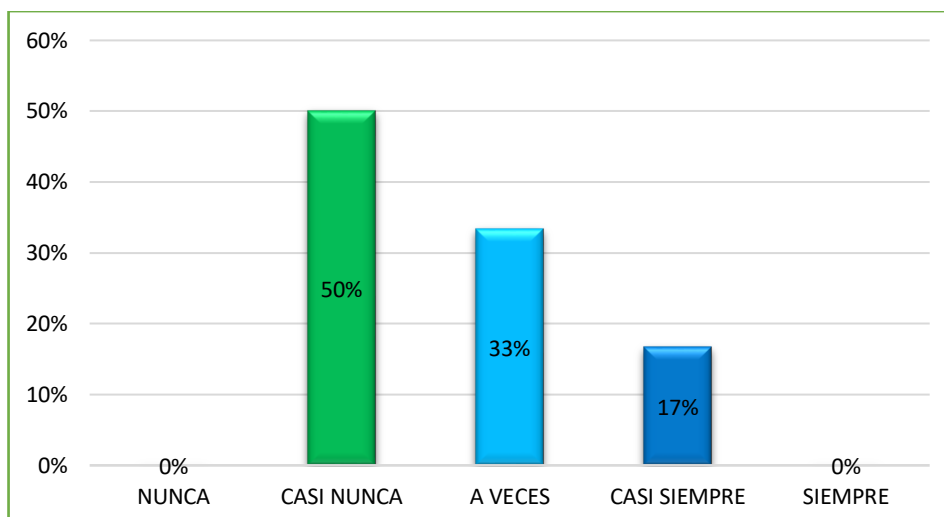


Figura 35. Indicador de calidad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 35 se observa que el 50% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay una buena calidad, el 33% manifestó a veces y el 17% dijo casi siempre, lo que indica que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay una buena calidad, puesto que las actividades que realizan los colaboradores manifiestan que estos no son de calidad.

Tabla 36.

Indicador de cantidad

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	83%
A veces	1	8%
Casi siempre	1	8%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

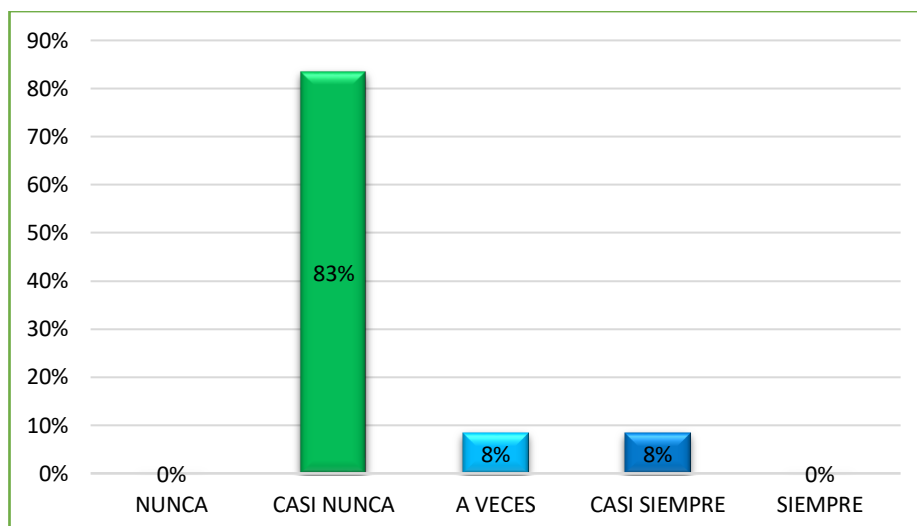


Figura 36. Indicador de cantidad. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 36 se aprecia que 83% de los colaboradores indican que casi nunca hay una buena cantidad, el 8% dijo a veces y otro 8% manifestó que casi siempre hay una buena cantidad, por lo que se menciona que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay una buena cantidad de personal puesto que en ocasiones no se cubre la demanda laboral.

Tabla 37.

Indicador de exactitud

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	83%
A veces	1	8%
Casi siempre	1	8%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

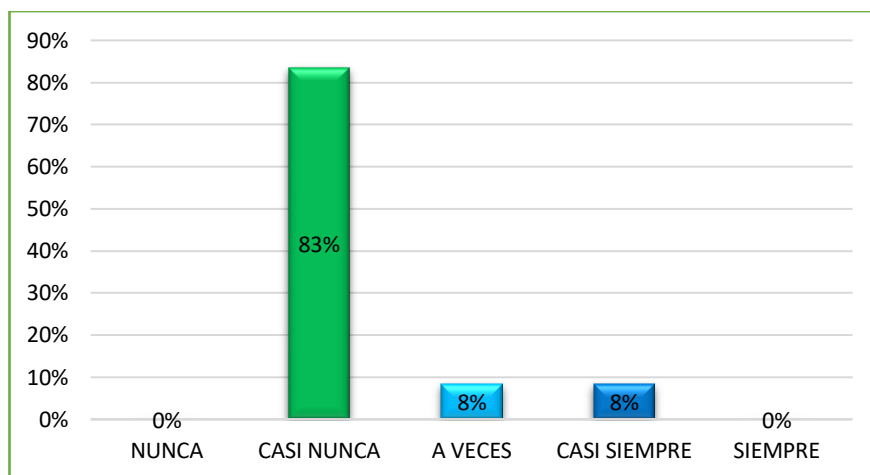


Figura 37. Indicador de exactitud. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 37 se observa que respecto al indicador de exactitud un 83% de los colaboradores respondió que casi nunca es buena, el 8% dijo a veces y otro 8% dijo casi siempre, por lo que se menciona que en la empresa Agropecuaria Lucero hay una mala exactitud. Puesto a que las órdenes del gerente en ocasiones no son claras.

Tabla 38.

Indicador de trabajo en equipo

Intervalos	F	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	50%
A veces	4	33%
Casi siempre	2	17%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

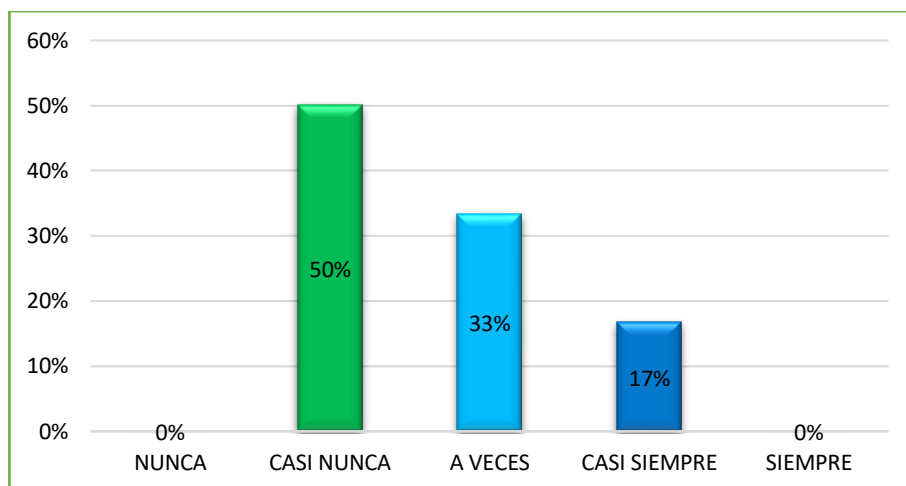


Figura 38. Indicador de trabajo en equipo, (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 38 se observa que el 50% de los colaboradores dijeron que casi nunca hay un trabajo en equipo, el 33% de los colaboradores manifestaron a veces y el 17% dijo que casi siempre hay un buen equipo de trabajo, con dichos resultados se menciona que en la empresa Agropecuaria Lucero no hay un buen equipo de trabajo. ya que las personas están acostumbradas a trabajar por separado.

Tabla 39.

Indicador de liderazgo

Intervalos	f	porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	33%
A veces	1	8%
Casi siempre	7	58%
Siempre	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores d la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016

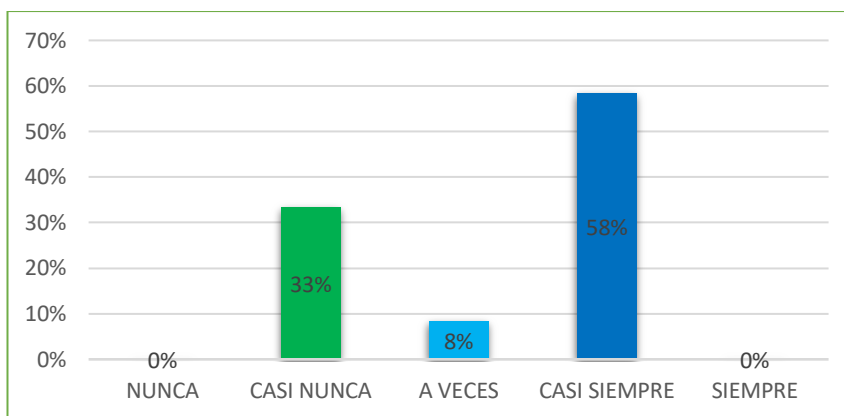


Figura 39. Indicador de liderazgo. (Fuente: Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa Agropecuaria Lucero- Lamas, año 2016).

Interpretación:

En la tabla y figura 39 se aprecia que el 33% de los colaboradores manifiestan que no hay un buen liderazgo, el 8% dijo que a veces y el 58% mencionó que casi siempre, lo que indica que en la empresa Lucero hay un buen liderazgo debido a que las actividades que el jefe propone contribuye a que el colaborador se desarrolle profesionalmente.

3.2.3. Establecer el nivel de incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

Correlaciones			GESTION	
			ADMINISTRATI VA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	GESTION	Coefficiente de correlación	1,000	-,325
Spearm	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.	,302
an		N	12	12
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	-,325	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,302	.
		N	12	12

De acuerdo a los resultados obtenidos, nos demuestra que según el coeficiente de correlación (r) el resultado obtenido es de -0.325 , lo que indica que no existe incidencia directa entre ambas variables, por lo que se acepta H_0 : La gestión administrativa no incide en el desempeño laboral de la Empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016

3.2.3. Discusión de resultados

Determinar la incidencia de la Gestión Administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

El resultado obtenido es de -0.325 , lo que indica que la gestión administrativa no guarda incidencia directa en el desempeño del colaborador de la Empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016, debido a que los elementos que componen la gestión administrativa más se enfocan en los procesos y el direccionamiento de las actividades, mas no se centran en el personal que conforman la organización.

Analizar la gestión administrativa de la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas, año 2016.

La mala aplicación de los elementos que lo componen la gestión administrativa hace que la organización tenga una mala planificación con objetivos y metas pocos claras, con políticas que no ayuda a que se mejore, con planes operativos y estratégicos no aplicados de manera correcta, con personal que no e identifica en su totalidad con la organización, con respecto a este resultado, Castro (2001) en su investigación citada “Diagnostico de la Gestión Administrativa de la empresa NYC distribuciones, CA, ubicada en la zona industrial III de Barquisimeto. Estado de Lara”, discrepa al hacer mención que una buena planificación debe de incluir la elaboración de planes e trabajo, aunque no exista una área encargada de ver esto, sin embargo debe de existir otras áreas que hagan sus veces, con objetivos claros y metas cuantificables y accesibles y políticas claras donde el personal se sienta identificado con la empresa,

empleando si de manera correcta sus planes estratégicos con personal capacitado y con la experiencia necesaria para desarrollar sus funciones, discrepando así la teoría expuesta por Chiavenato. (2006) quien hace mención que la planeación es la primera función del proceso administrativo por ser el soporte y raíz de las demás, consistente en determinar por anticipado los objetivos planteados y de qué manera este se cumplirá.

Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

De los resultados de la segunda variable, muestra que en la empresa Agropecuaria Lucero existe problemas en cuanto al desempeño laboral, esto debido a que no se está tomando en cuenta los elementos que conforman los factores actitudinales y operativos, puesto que no hay una buena actitud cooperativa, no hay una buena discreción puesto que los colaboradores divulgan lo que pasa internamente en la empresa debido a esto no tienen una buena presentación personal ni interés por mejorar el mismo, se observa que carecen de creatividad y capacidad de realización, así también hay malos factores operativos, ya que existe problemas en cuanto a calidad, cantidad, exactitud y trabajo en equipo, por lo que actualmente no se están cumpliendo con las metas y objetivos planteados, dichos resultados se discrepa con Chiavenato, I. (2000) quien menciona que el desempeño laboral son las actividades o actitudes observadas en los empleados que son importantes para el logro de metas y objetivos de la organización, en consecuencia confirma que un buen nivel del desempeño laboral es la fortaleza más relevante de una organización, por lo que la empresa tiene buenos factores actitudinales, y una buena actitud cooperativa, así mismo debe existir una buena confidencialidad de la información y eficientes factores operacionales.

Establecer el nivel de incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

El coeficiente de correlación (r) el resultado obtenido es de -0.325 , lo que indica que no existe incidencia directa entre ambas variables, debido a que puede existir otros factores que si incidan o se relacionen con el desempeño laboral, factores como la motivación, las remuneraciones, el clima laboral existente en la organización, el ambiente físico y las herramientas necesarias que la empresa u institución pueda brindar al colaborador para su normal desempeño dentro del área asignada.

CONCLUSIONES

- 1.- Se concluye que en la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas actualmente existe una mala gestión administrativa, debido a que los procesos administrativos están siendo ineficientes, con una mala planificación, ya que no establecen objetivos y políticas así mismo no tienen metas claras, mal establecimiento de los objetivos, ya que actualmente no cuenta con objetivos establecidos, las metas no están establecidas en el plan estratégico, no cuenta con un programa de actividades, donde los colaboradores puedan seguir un orden cronológico para un mejor desarrollo de las actividades laborales, no cuenta con planes diarios, semanales mucho menos mensuales, no tiene una buena organización, ya que no cuenta con una estructura de tareas debidamente establecida, no hay una buena dirección, ya que no cuenta con estrategias establecidas, los colaboradores no conocen a cabalidad sus funciones, no tiene un buen control, ya que no tiene estándares establecidos de calidad y control.
- 2.- La empresa agropecuaria Lucero existe problemas en cuanto al desempeño laboral, debido a que no se está tomando en cuenta los elementos que conforman los factores actitudinales y operativos, puesto que no hay una buena actitud cooperativa, no existe una buena discreción puesto que los colaboradores divulgan lo que pasa internamente en la empresa, existiendo una buena disciplina, ya que los colaboradores muestran disciplina al realizar sus actividades laborales, hay responsabilidad de los colaboradores en las funciones asignadas, existiendo una mala presentación personal, ya que el personal no cuida su imagen personal, los colaboradores no se encuentran motivados y realizan sus actividades solo por compromiso, algunos colaboradores no están en la capacidad para realizar eficientemente sus actividades, existe problemas en cuanto a calidad, cantidad, exactitud y trabajo en equipo, no hay una buena cantidad de personal puesto que en ocasiones no se cubre la demanda laboral.
- 3.- Con el resultado obtenido es de -0.325, se concluye que no existe incidencia directa entre ambas variables, por lo que se acepta que la gestión administrativa no incide en el desempeño laboral de la Empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.

RECOMENDACIONES

1.- Con respecto a la primera conclusión, se recomienda que la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas, debe de establecer sus objetivos a corto y largo plazo, así mismo involucrar al personal en la generación de las estrategias, con metas que sean controladas de manera continua, con un manual de funciones bien establecido para cada área.

2.- Con respecto a la segunda conclusión, el personal debe de identificarse con la empresa utilizando una vestimenta que los distinga como tal, involucrando al personal en la generación de ideas y toma de decisiones y la contratación de personal temporal para los meses de mayor saturación laboral.

3.- Con respecto a la tercera conclusión, se recomienda que la empresa debe de fortalecer o mejorar su gestión administrativa mediante la correcta aplicación de sus elementos con una buena planificación de sus actividades, organizadas y entendibles para que los encargados lo dirijan de manera correcta y exista un eficiente control, que de una u otra manera ayudara a que el colaborador cumpla sus metas y mejore su desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

- Baldeos, A. (2015) “*La gestión administrativa en el gobierno regional de Lima*”. (Tesis de pregrado) Huacho-Perú: Universidad Nacional Jode Faustino Sánchez Carrión.
- Bittel.D.(2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Castro,S. (2001) “*Diagnostico de la Gestión Administrativa de la empresa NYC distribuciones, CA, ubicada en la zona industrial III de Barquisimeto. Estado de Lara*” (Tesis de maestría), Venezuela: Universidad de Barquisimeto.
- Calpe, J.(2008)” *Administración de la Educación*”. Lima: Ed. Supe gráfica E.I.R.L.
- Chiavenato. I. (2006). *Administración, teoría, proceso y práctica*. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I, (2000). *Introducción a la teoría general de la Administración*, México: Ed. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- Chiavenato, I, (1999). *Administración de recursos humanos*. México: Mc GRAW- Hill/ Interamericana S.A.
- Ghiselli, M. (1998). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Gonzales, P. (2000). “*Propuesta de un modelo de Gerencia Moderna que facilite la Gestión Administrativa eficaz de los recursos*” (Tesis de maestría) Venezuela: Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado Barquisimeto.
- Goldman, N. (2014). *Estructura organizacional, tipos de organización y organigramas*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/estructura-organizacional-tipos-organizacion-organigramas/>
- Hugues, S. (1996) “*Gestión administrativa*”. España: Kairós.

- Hellriegel, F. (2002) *“Administración, un enfoque basado en competencias”*, México: Thomson Editores S.A.
- Maslow, A. (1965). *Teoría de la motivación*. México: Mc GRAW- Hill/ Interamericana S.A.
- Morales, J. (2012). Realizó la investigación: *“Propuesta De Un Modelo De Gestión Para El Restaurant “El Horno” En La Ciudad De Chiclayo”*. (Tesis de pregrado), Universidad: Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Olvera, G. (2013). *Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- Padilla, J. (2011). *“La Gestión Administrativa y su incidencia en la Calidad de servicio que brindan las salas y juzgados de la Corte Superior de Justicia de San Martín”*. (Tesis de pregrado) Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Pérez, R. (2010) *“Evaluación de los Procesos administrativos basados en un sistema de gestión de calidad para la empresa KANNIBAL CA”*, (Tesis de doctorado), Venezuela: Universidad de Guayana.
- Quichca, K. (2012). *“Relación entre calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010- I del Instituto superior particular La Pontificia”*, (Tesis de maestría) Lima: Universidad Nacional de San Martín.
- Restrepo (2008) *“Control Estadístico de la Calidad”*, México: Grupo Editor pasat
- Reyes, S. (2004). *Administración de empresas. Teoría y práctica*. México: Limusa.
- Shermerhorn, M. (2003) *“Organizaciones, conducta, estructura y procesos”* México: Nueva Editorial Interamericana S.A.

Yactayo, L. (2009) *“Propuesta de un Modelo de Gestión Administrativa para las Mypes del rubro hotelero del Distrito de Bellavista”*. (Tesis de pregrado) Tarapoto: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TITULO	FORMULA FORMULA CION DEL PROBLEM A	OBJETIVOS	Diseño de Investigación	Población y muestra	Variables	DIMENSIONES	INDICADORES
La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores la empresa Agropecuaria LUCERO, Lamas, año 2016.	¿Cuál es la incidencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria Lucero - Lamas, año 2016?	Objetivo general Determinar la incidencia de la Gestión Administrativa en el desempeño laboral de la Empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016.	Esta investigación corresponde al tipo de diseño descriptivo – correcticional, con enfoque eminentemente cuantitativo, que intenta confirmar la hipótesis, a través de la relación de la variable independiente con la variable dependiente	La población está conformada por los colaboradores que laboran en La empresa agropecuaria “Lucero”, del distrito de Lamas, que son un total de 12 trabajadores. La muestra será de 12 empleados que corresponde a nuestra población por ser finita.	Gestión administrativa	Planificación	Establecimientos de objetivos Políticas Metas Programas Procedimientos Métodos Normas
		Objetivos específicos Analizar la gestión administrativa en relación al desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Agropecuaria Lucero – Lamas, año 2016. Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas, año 2016. Establecer el nivel de incidencia de la gestión administrativa en relación al				Organización	Diseño organizacional Diseño por departamento Diseño de cargos Nivel estratégico Nivel táctico
						Dirección	Nivel operacional Establecimiento de estándares Observación del desempeño La disciplina La actitud cooperativa La iniciativa La responsabilidad Habilidad de seguridad Discreción Presentación personal Interés Creatividad
					Desempeño laboral	Control	
						Factores actitudinales	

desempeño laboral de los
trabajadores en la empresa
Agropecuaria Lucero-Lamas,
año 2016.

Factores operativos

Capacidad de realización
Conocimiento de trabajo
Calidad
Cantidad
Exactitud
Trabajo en equipo
Liderazgo

Fuente:

Elaboración

propia.

ANEXO 2 : ENCUESTA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Buenos días señor(a) la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca de la gestión administrativa de la agropecuaria Lucero

A continuación, se muestran preguntas relacionadas al tema.

Marque con una equis (X) el número de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

NUNCA (1)

CASI NUNCA (2)

A VECES (3)

CASI SIEMPRE (4)

SIEMPRE (5)

VARIABLE: Gestión Administrativa

N°	PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
Establecimiento de los objetivos						
1	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con sus objetivos establecidos?					
Políticas						
2	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con sus políticas establecidas?					
Metas						
3	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con sus metas establecidas?					
Programas						
4	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con programas de actividades?					
Procedimientos						

5	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con planes diarios, semanales y mensuales?					
Métodos						
6	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con los métodos administrativos establecidos?					
Normas						
7	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con normas establecidas?					
N°	ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
Diseño organizacional						
8	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con su organigrama?					
N°	Diseño por departamento	1	2	3	4	5
9	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con sus áreas departamentales?					
Diseño de cargos						
10	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con su estructura de tareas?					
N°	DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
Nivel estratégico						
11	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con sus estrategias bien establecidas?					
Nivel táctico						
12	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con una gerencia?					
Nivel operacional						
13	¿La empresa Agropecuaria Lucero cuenta con un nivel operacional?					
N°	CONTROL	1	2	3	4	5
Establecimiento de estándares						
14	¿La empresa Agropecuaria Lucero cumple con los estándares establecidos?					
Observación del desempeño						
15	¿Se realiza en la empresa Agropecuaria Lucero la evaluación del desempeño de los trabajadores?					

Fuente: Elaboración Propia

ANEXO 3 : ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días señor(a) la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero

A continuación, se muestran preguntas relacionadas al tema.

Marque con una equis (X) el número de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

NUNCA (1)

CASI NUNCA (2)

A VECES (3)

CASI SIEMPRE (4)

SIEMPRE (5)

VARIABLE: Desempeño Laboral

N°	FACTORES ACTITUDINALES	1	2	3	4	5
La disciplina						
1	¿Ud. Muestra disciplina al realizar sus actividades laborales?					
2	¿Ud. Mantiene un conjunto de reglas de comportamientos para mantener el orden en la empresa Lucero?					
La actitud cooperativa						
3	¿Ud. Muestra una actitud cooperativa dentro la empresa Lucero?					
4	¿Ud. Se considera una persona que practica el compañerismo?					
La iniciativa						
5	¿Ud. Muestra iniciativa en la realización de las actividades en la empresa Lucero?					
6	¿Considera Ud. Que tiene un espíritu de líder?					
La responsabilidad						

7	¿Ud. Práctica el valor de la responsabilidad?					
8	¿Ud. Considera que sus compañeros de trabajo practican la responsabilidad?					
Habilidad de seguridad						
9	¿Considera Ud. Que tiene la habilidad de seguridad para realizar las actividades laborales?					
10	¿Cree Ud. Que sus compañeros de trabajo tienen la habilidad de seguridad para realizar sus actividades laborales?					
Discreción						
11	¿Considera Ud. Que está en la capacidad de resguardar información confidencial de la empresa Lucero?					
12	Considera Ud. Que sus compañeros de trabajo están en la capacidad de resguardar información confidencial de la empresa Lucero?					
Presentación personal						
13	¿Presenta Ud. Su marca personal todos los días?					
14	¿Considera que sus compañeros de trabajo lucen impecable todos los días?					
Interés						
15	¿Ud. Muestra interés al realizar sus actividades laborales?					
16	¿Cree Ud. Que sus compañeros de trabajo muestran interés por lograr las metas y objetivos de la empresa Lucero?					
Creatividad						
17	¿Se considera Ud. Una persona creativa?					
Capacidad de realización						
18	¿Considera Ud. Que tiene un buena capacidad para realizar las actividades laborales en la empresa Lucero?					
N°	FACTORES OPERATIVOS	1	2	3	4	5
Conocimiento de trabajo						
19	¿Ud. Tiene el pleno conocimiento de sus actividades laborales?					
20	¿Considera Ud. Que sus compañeros de trabajo tienen el conocimiento necesario de las actividades laborales que deben realizar?					

Calidad					
21	¿Considera Ud. Que las actividades que realiza en la empresa Lucero son de calidad?				
Cantidad					
22	¿Considera Ud. Que los trabajadores de la empresa lucero son suficientes para cubrir las actividades diarias?				
Exactitud					
23	¿Considera Ud. Que las ordenes de su superior son exactas y claras?				
Trabajo en equipo					
24	¿Se considera una persona proactiva?				
25	¿Ud. Se considera una persona predispuesta para el trabajo en equipo?				
Liderazgo					
26	¿Considera Ud. Que las actividades que realiza la empresa Lucero, ayudan a desarrollar el líder que lleva dentro?				

Fuente: Elaboración Propia