



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN
LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA: TODO
AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2020.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

**GIANCARLOS ANTONY RUIZ MEJIA
ORCID: 0000-0003-2973-5011**

ASESOR

**JULIAN SPENCER GARCÍA APAC
ORCID: 0000-0002-3321-5820**

**LIMA – PERÚ
2020**

TITULO DE LA TESIS

LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD
DE LA EMPRESA: TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2020.

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Ruiz Mejia, Giancarlos Antony

ORCID: 0000-0003-2973-5011

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,
Lima, Perú

ASESOR

García Apac, Julian Spencer

ORCID: 0000-0002-3321-5820

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias
Contables, Financiera y Administrativas, Escuela Profesional de
Administración, Lima, Perú

JURADO

Barrueta Salazar, Luis Henry

ORCID. 0000-0002-9540-263X

Dávila Sánchez, Eddie Jerry

ORCID. 0000-0003-4893-3283

Yesica Miraval Rojas

ORCID. 0000-0001-5126-9868

JURADO EVALUADOR Y ASESOR

Barrueta Salazar, Luis Henry
Presidente

Dávila Sánchez, Eddie Jerry
Miembro

Yesica Miraval Rojas
Miembro

García Apac, Julian Spencer
Asesor

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por brindarme la vida y seguir cumpliendo mis metas, y principalmente por darme una linda familia, gracias a él he podido cumplir cada una de mis metas.

Agradezco a mis padres por darme su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, me han brindado sus consejos y han sabido escucharme en cada momento.

A mi tía María Luisa Garcia Ramírez quien en momentos difíciles confió en mí y me brindó su apoyo.

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mis padres Carlos Enrique Ruiz Paucar y Maria Victoria Mejía Ramos, quienes supieron guiarme por el buen camino, por brindarme su apoyo, amor incondicional, y me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios.

Para mi hija Gianara Mikaela Ruiz Tuesta por ser mi motor y motivo para seguir adelante y seguir creciendo como persona y profesional

Para mi pareja Mayra Vanessa Tuesta García por darme fuerzas y apoyo en todo momento para seguir adelante y no desfallecer en el intento, enseñándome a encarar las adversidades y mostrándome que cada día hay un motivo más por el cual luchar.

Para mi tío Marco Antonio Ruiz Paucar (padrino) quien fue como mi segundo Padre, quien me enseñó a ver lo positivo de todas las cosas, inculcándome sus valores, y que ahora desde el cielo espero este orgulloso de cumplir una de mis metas y objetivos que le prometí.

Sin el apoyo de mi familia no lo hubiera logrado, gracias por ser parte de mí y por estar en los buenos y malos momentos, los quiero mucho.

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de: Determinar como la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020. El tipo de investigación desarrollado es cuantitativo a nivel descriptivo, al cual se le aplicó un diseño de investigación descriptivo – correlacional, El universo objeto de estudio, está conformado 11 colaboradores de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO y el cálculo de la muestra se realizó empleando la muestra poblacional, es decir la muestra también está conformada por 11 colaboradores de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO. Para recolectar los datos de nuestra investigación, se empleó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de 12 preguntas, la cuales abordan el análisis de 05 dimensiones que son: Jerarquización, descripción de funciones, flujo de trabajo, objetivos organizacionales y efectividad. Y con la ayuda del programa de IBM SPSS v22, se procesaron los datos recogido para elaborar las tablas y figuras de los resultados.

Estos resultados evidencian la relación positiva que existe entre la división del trabajo y la productividad y las hipótesis planteadas se pudieron corroborar a través del estadístico del Chi Cuadrado de Pearson.

Como conclusión general, podemos decir que se comprobó que la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO.

Palabras claves: División, trabajo, productividad, efectividad.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of: Determining how the division of labor influences the productivity of the TODO AUTOS HUÁNUCO Company. Huánuco, 2020. The type of research developed is quantitative at a descriptive level, to which a descriptive-correlational research design was applied. The universe under study is made up of 11 company collaborators: ALL HUÁNUCO CARS and the calculation of the The sample was carried out using the population sample, that is, the sample is also made up of 11 company employees: TODO AUTOS HUÁNUCO. To collect the data of our research, the survey technique was used through a questionnaire of 12 questions, which address the analysis of 05 dimensions that are: Hierarchy, description of functions, work flow, organizational objectives and effectiveness. And with the help of the IBM SPSS v22 program, the collected data was processed to prepare the tables and figures of the results.

These results show the positive relationship that exists between the division of labor and productivity and the hypotheses put forward could be corroborated through the Pearson Chi Square statistic.

As a general conclusion, we can say that it was proven that the division of labor influences the productivity of the TODO AUTOS HUÁNUCO Company.

Keywords: Division, work, productivity, effectiveness.

CONTENIDO

TÍTULO DE LA TESIS	ii
EQUIPO DE TRABAJO	iii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iv
HOJA DE AGRADECIMIENTO Y/O DEDICATORIA	v
RESUMEN Y ABSTRACT	vii
CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y CUADROS	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA	7
III. HIPÓTESIS	35
IV. METODOLOGÍA	36
4.1 Diseño de la investigación	36
4.2 Población y muestra	38
4.3. Definición y Operacionalización de variables e indicadores	38
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
4.5 Plan de análisis	39
4.6 Matriz de consistencia	40
4.7 Principios éticos	42
V. RESULTADOS	44
5.1 Resultados	44
5.2 Análisis de resultados	67
VI. CONCLUSIONES	80

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	85
Anexo N° 01: Cuestionario	86
Anexo N° 02: Análisis de fiabilidad del instrumento	89
Anexo N ° 03: Matriz de consistencia	91
Anexo N ° 04: Consentimiento informado	93

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad?	44
Tabla 2.	¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad?	46
Tabla 3.	¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa?	48
Tabla 4.	¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?	50
Tabla 5.	¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?	52
Tabla 6.	¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad?	54
Tabla 7.	¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	56
Tabla 8.	¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	58
Tabla 9.	¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	60
Tabla 10.	¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?	62
Tabla 11.	¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?	64
Tabla 12.	¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	66

INDICE DE FIGURAS

Figuras 1.	¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad?	44
Figuras 2.	¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad?	46
Figuras 3.	¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa?	48
Figuras 4.	¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?	50
Figuras 5.	¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?	52
Figuras 6.	¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad?	54
Figuras 7.	¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	56
Figuras 8.	¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	58
Figuras 9.	¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	60
Figuras 10.	¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?	62
Figuras 11.	¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?	64
Figuras 12.	¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	66

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Prueba de chi-cuadrado - Hipótesis General	68
Cuadro 2.	Prueba de Hipótesis Específica N° 01	69
Cuadro 3.	Prueba de Hipótesis Específica N° 02	72
Cuadro 4.	Prueba de Hipótesis Específica N° 03	75

I. INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación lleva como título: La división del trabajo y su incidencia en la productividad de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020. Para desarrollar la presente investigación se plantea como pregunta de investigación la siguiente: ¿Cómo la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?, en la presente investigación se pretende conseguir en primer lugar: la descripción de cómo se está dando la división del trabajo y cuál es la situación de la productividad de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO; en segundo lugar se pretende conocer cuál es la relación que existe entre la división del trabajo y la productividad de los colaboradores de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO.

En primer lugar la división del trabajo, consiste en la fragmentación de una actividad productiva en sus tareas más elementales y su distribución entre diferentes personas, según su fuerza física, capacidad y conocimientos.

La división del trabajo en la etapa de organización es importante porque permite la estructuración eficiente del capital humano, según capacidades, especialidad y experiencia. También permite desarrollar la estructura organizativa más adecuada para la empresa u organización. Es necesario integrar a los colaboradores en los proyectos, ya que el trabajo multidisciplinario es más rico y productivo. Permite generar respuestas más inmediatas y precisas. La colaboración es la base de las organizaciones. Si no tenemos colaboradores, puede que tarde más en desarrollar el proyecto y seguramente tendrá menos valor añadido que uno hecho con la ayuda de colaboradores.

La división del trabajo redundante en una mayor especialización y optimización de las tareas, ya que cada operador se dedica exclusivamente a una tarea concreta. Cada operador se especializa en una tarea específica, y no es necesario un conocimiento tan grande como para llevar a cabo las tareas de una determinada empresa.

También podemos decir que, en general, la división del trabajo consiste en la especialización y cooperación de todas las fuerzas de trabajo posibles en diferentes tareas y roles con el objetivo de mejorar la eficiencia, minimizar el tiempo dedicado a cada tarea y optimizar el resultado final de la misma. Históricamente, la división del trabajo ha tenido una importancia crucial en la economía, ya que es el origen de, entre otras cosas, la revolución industrial. Por esta razón, la división del trabajo se considera uno de los conceptos más importantes en las sociedades desarrolladas. Y por supuesto, es de suma importancia en las empresas.

En segundo lugar cuando nos referimos a la productividad, estamos hablando de la medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido para cada factor utilizado durante un período determinado.

El objetivo de la productividad es medir la eficiencia de producción para cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. En otras palabras, cuantos menos recursos se requieran para producir la misma cantidad, mayor será la productividad y, por tanto, mayor será la eficiencia.

El aumento de la productividad es tan importante porque permite mejorar la calidad de vida de una sociedad, incidiendo en los salarios y la rentabilidad de los proyectos, lo que a su vez permite incrementar la inversión y el empleo.

Para una empresa, una industria o un país, la productividad es un factor determinante en el crecimiento económico. Cuando se estima la tendencia de crecimiento a largo plazo de un país, se desglosa en dos componentes principales: cambios en el empleo, que a su vez dependen del crecimiento de la población y de la tasa de empleo, y la productividad, que depende sobre todo del gasto en bienes de capital. y factores productivos que veremos a continuación.

Por lo tanto, para lograr productividad en empresas u organizaciones, se debe tener la capacidad de lograr ahorros de costos y también lograr ahorros de tiempo, por lo que es necesario un buen análisis para establecer la mejor combinación de maquinaria, trabajadores y otros recursos para maximizar la producción total de bienes. y servicios.

También podemos mencionar que productividad empresarial es uno de los factores clave en cualquier negocio y, a menudo, se descuida. Cualquier empresa, sin importar su tamaño o su misión, tiene como principal objetivo producir lo máximo y lo mejor posible. Esforzarse por conseguir la máxima eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos que se llevan a cabo dentro de la empresa debe ser una prioridad absoluta.

En general la productividad es un indicador crucial, pero a menudo se pasa por alto. Debe medirse de manera objetiva y rigurosa, y todas las empresas deben poder saber exactamente cómo es su productividad, en qué se basa y dónde fallan.

Las preguntas de investigación planteadas son las siguientes:

Problema general.

PG: ¿Cómo la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?

Problemas específicos.

PE₁: ¿Qué tanto la jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?

PE₂: ¿De qué manera la descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?

PE₃: ¿De qué modo los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?

Para dar respuestas a estas preguntas de investigación, se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general.

OG: Determinar como la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

Objetivos específicos.

- OE₁:** Identificar que tanto la jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.
- OE₂:** Conocer de qué manera la descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.
- OE₃:** Establecer de qué modo los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones

- a) Permitirá conocer de manera puntual, como se da la división del trabajo y como esta se relaciona con la productividad de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO. Las conclusiones y recomendaciones de esta investigación van a ser de gran ayuda para que la empresa tome conciencia de la importancia de estos temas y plantee estrategias para mejorar los niveles de estas dos dimensiones.
- b) Esta investigación va a servir como antecedente y como fuente de consulta para las empresas, organizaciones y para la sociedad en general, y aportará al conocimiento.

Respecto a la metodología utilizada en esta investigación, tiene las siguientes características:

El tipo de investigación que se desarrollado es cuantitativo a nivel descriptivo, con un diseño de investigación descriptivo – correlacional.

La técnica utilizada en la recolección de datos que posteriormente fueron procesados fue la Encuesta, a través del cuestionario de encuesta, y valiéndonos del programa de IBM SPSS, con el cual se procesaron los datos recogido.

Como conclusión general, podemos decir que se comprobó que La calidad percibida influye en la satisfacción del cliente de la tienda Colibrí Ropa y Accesorios, esto se demostró a través de medios estadísticos como el Chi – cuadrado de Pearson, pero también se pueden observar en las tablas y figuras del presente informe de investigación.

II REVISIÓN DE LA LITERATURA.

2.1. Antecedentes:

2.1.1. Antecedentes internacionales:

2.1.1.1. Carvajal, Loor y Rosero. (2013). En su investigación titulada:

MANUAL DE DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA CÍA. GALARZA & LOOR S.A., PARA EL MEJORAMIENTO DEL RENDIMIENTO LABORAL DE SUS COLABORADORES.

Plantea como objetivo general: Determinar la influencia que tiene la distribución de actividades diarias en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Cía. Galarza & Loor S.A., para diseñar un manual que permita aumentar la eficiencia en la focalización de tareas. Objetivos específicos: 1) Analizar los factores que inciden en el rendimiento laboral. 2) Determinar la importancia que tiene para una empresa la correcta distribución de actividades de su personal. 3) Diseñar un manual de técnicas apropiadas de distribución de actividades que aumenta la eficiencia en el rendimiento laboral. Con respecto a la metodología, es una investigación que hace uso del método empírico de la observación y la encuesta a través de 8 preguntas.

Conclusiones: 1) El 78% de las personas revisadas dentro de la organización coinciden en que nunca existe un mal ambiente jerárquico dentro de Galarza y Loor S.A. 2) Según los estudios realizados con los clientes de la co. Galarza y Loor S.A. 76,71% coinciden en que el sobrecoste laboral que tienen los

representantes influye en la administración que dan. 3) Los representantes de Galarza y Loor S.A. 89% certifican que la circulación insuficiente de ejercicios influye directamente en la ejecución de la obra. 4) Se presume que el 67% de los trabajadores de la Cía. Galarza y Loor S.A., ven que existe un engaño de capacidades por el cual se intentará aplicar métodos adecuados que ayuden a cada trabajador a realizar ejercicios explícitos como lo indica su perfil de experto sin que existan engaños en los emprendimientos a realizar. 5) Con los exámenes y revisiones que se hicieron con los representantes de Galarza y Loor S.A., con el 89% se infirió que debe existir una estrategia de capacidades explícitas para cada especialista. 6) Se resolvió que con un 44%, una enorme parte de los obreros concurre en que la asignación particular de diligencias dentro de Galarza y Loor SA no existe en su totalidad, por lo que en general los emprendimientos no se realizan con compromiso, y en el tiempo asignados por sus gerentes. 7) Se resolvió que la tarea de numerosos emprendimientos en la organización Galarza y Loor S.A., influye en los representantes en el desempeño de sus capacidades asignadas, en adelante la deficiencia de realizar ejercicios significativos de la organización. 8) A través del estudio de campo se razonó que en Galarza y Loor SA, a partir de ahora no se atiende a los procedimientos de adecuación que permitan la adecuada apropiación de emprendimientos, ni al plano de una

estructura que amplíe la ejecución de obra, adquiriendo por tanto en ocasiones una ausencia de inspiración con respecto a los representantes y una asociación de ejercicios perplejos en la organización. 9) Se reconoció minuciosamente que las cuestiones que provocan la ejecución indefensa de la actividad en Galarza y Loor SA con la mirada de los compañeros del elemento, consiguiendo así que la ausencia de inspiración o correspondencia que ocurre entre los trabajadores y la dirección central con el 52%, es una de las razones que las indicaciones reflejan los resultados. 10) Se terminó dentro de la exploración y con 96% positivo entre los trabajadores revisados dentro de la organización que con el uso de un manual, Galarza y Loor S.A se sumarán a la ejecución ampliada.

2.1.1.2.Ramírez. (2013). En su investigación titulada: *DISEÑO DEL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL*. Plantea como objetivo general: Aportar evidencia empírica acerca de la amplitud e intensidad de la relación entre diseño del trabajo y desempeño laboral individual. Como objetivos específicos:1) Identificar, definir operacionalmente y medir las distintas dimensiones del desempeño laboral individual desde un punto de vista expandido. 2) Establecer las relaciones entre las distintas características de diseño del trabajo y las distintas dimensiones del desempeño laboral individual. 3) Determinar en qué medida el desempeño laboral individual, en términos generales y

específicos, viene explicado por las diferentes características de diseño del trabajo. Con respecto a la metodología, es una investigación que emplea el método empírico, ex-post facto, la técnica empleada fue la encuesta de 77 preguntas.

Conclusiones: 1) El desempeño laboral singular es una construcción multidimensional, por lo que tiende a delimitarse operativamente en cuatro segmentos autónomos que pueden resumirse en varios puestos y trabajos laborales: desempeño de tareas, desempeño relevante, desempeño versátil y desempeño proactivo. 2) El desarrollo y / o aumento del número y significado de las partes, tanto de la estructura del trabajo como del desempeño individual del trabajo, permite explicar su inevitable relación, ya que hace concebible abordar el tema de la base y De esta manera, lograr una correspondencia más destacada con los avances lógicos actuales en estos temas. 3) en general, las cualidades inspiradoras del trabajo, tanto el recado como la información, pueden asumir un trabajo en el esclarecimiento de los diversos segmentos del desempeño individual, especialmente en lo que respecta a la empresa; sin embargo, el compromiso global de cada una de sus submedidas no es homogéneo. 4) en general, las cualidades sociales del trabajo pueden asumir un trabajo en el esclarecimiento de los diversos segmentos del desempeño individual, especialmente en lo que respecta al desempeño relevante y proactivo; Sea como fuere, el compromiso general de

cada una de sus submedidas tampoco es homogéneo. 5) Las cualidades físicas o lógicas del trabajo no asumen un trabajo aplicable al aclarar las diversas partes del desempeño laboral individual, en cualquier caso a partir de los resultados que obtuvimos en este examen. 6) La autonomía en dinámica es una marca registrada del plan de trabajo que asume un trabajo básico al aclarar las diversas partes del desempeño laboral individual. Posteriormente, su importancia puede volverse básica a la hora de organizar los cambios planificados para mejorar los resultados individuales. 7) Las ayudas sociales, junto con otros atributos sociales del trabajo, han venido a reivindicar el importante trabajo que juegan los puntos de vista sociales en la relación entre estructura laboral y desempeño individual. En esta línea, su investigación es crítica y prometedora para avanzar en el examen de este punto. 8) Hay muchos atributos de la estructura del trabajo que, compuestos por la independencia en la dinámica, la ayuda social y otras cualidades inspiradoras y sociales, permiten una clarificación superior de las cuatro partes del desempeño laboral individual, es decir, desempeño de la tarea, desempeño lógico, versatilidad y desempeño proactivo.

2.1.1.3.Cajamarca. (2016). En su investigación titulada: “*EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO*”. Plantea como objetivo general: Investigar

de qué manera el empoderamiento influye en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo – Cotopaxi. Objetivos específicos: 1) Analizar el tipo de Empoderamiento que existe en los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo. 2) Determinar los niveles de Productividad Laboral dentro del área de trabajo de cada agremiado en la institución. 3) Estructurar un documento científico que integre el estudio científico del Empoderamiento y la Productividad Laboral en los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo. Con respecto a la metodología, es una investigación con enfoque cuali-cuantitativo, de tipo exploratoria, descriptiva y correlacional y de diseño correlacional, se empleó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de 12 preguntas.

Conclusiones: 1) Las condiciones físicas del trabajo como horarios, actividades y roles de desempeño no son las adecuadas lo cual repercute generando enfermedades físicas y mentales que disminuyen el rendimiento y desempeño de los colaboradores dentro de la institución. 2) La inseguridad que se genera en cada uno de los talleres mecánicos repercute en el desempeño de los empleados de la misma, por lo cual limitan sus capacidades y competencias. Repercutiendo a que sus empleados perciban falta de credibilidad e inestabilidad laboral en su área de trabajo. 3) Se determina que no existe una buena relación de trabajo entre los

miembros del Sindicato de Mecánicos, existe mucho individualismo, lo cual repercute en la ejecución de funciones de la misma ya que el trabajo en equipo es fundamental para el crecimiento y desarrollo de la misma. 4) Los miembros de la institución perciben que no existe un afecto cercano de amistad y estima entre todos los miembros de la organización, lo cual influye en las relaciones interpersonales y en el ambiente organización dentro del Sindicato de Mecánicos. 5) Se determina que la mayoría de los miembros del Sindicato de Mecánicos han alcanzado un estado de autorrealización óptimo de una manera individual, sin embargo; en el ámbito de la institución no se ha alcanzado pues el crecimiento y desarrollo de la misma se ha detenido, creando molestias en el momento de ejecutar procesos o actividades.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

2.1.2.1.Guillermo. (2018). En su investigación titulada: *SATISFACCION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA, 2017.*

Plantea como objetivo general: Determinar en qué medida la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017.

Como objetivos específicos: 1) Analizar como las condiciones físicas y/o materiales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. 2)

Demostrar de qué manera los beneficios laborales y/o remunerativos se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. 3) Mostrar de qué modo las políticas administrativas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. 4) Determinar cómo las relaciones sociales se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. 5) Demostrar cómo el desarrollo personal se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. 6) Analizar de qué manera el desarrollo de tareas se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. 7) Determinar de qué modo la relación con la autoridad se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017. Con respecto a la metodología, es una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, se empleó la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios de 36 y 25 preguntas.

Conclusiones: Hipótesis explícita 1: Según la prueba Rho de Spearman, es evidente que la sig. (bilateral) = 0,000, tolerando la hipótesis electiva, donde las condiciones físicas y / o materiales se identifican con la productividad; con una relación positiva normal de 0,511, enorme. Por lo tanto, las excelentes condiciones de la oficina y la poca cortesía influirían en tener una productividad

superior en su trabajo diario. Hipótesis explícita 2: Según la prueba Rho de Spearman, es obvio que sig. (recíproco) = 0.000, tolerando la hipótesis electiva, donde el trabajo y / o las ventajas rentables se identifican con la productividad; con una conexión positiva normal de 0,608, destacable. En consecuencia, los trabajadores han ido recibiendo compensaciones que no son razonables y sus deseos de actividad no se solidifican, lo que influye de esta manera en la productividad en su trabajo diario. Hipótesis explícita 3: Según la prueba Rho de Spearman, es evidente que sig. (bilateral) = 0,000, tolerando la hipótesis electiva, donde los enfoques autorizados se identifican con la productividad; con una conexión positiva normal de 0,637, excepcionalmente crítica. Los largos períodos de reflexión sobre la sociedad en general; el trato que reciben de sus gerentes afecta la productividad de su trabajo diario. Hipótesis explícita 4: Según la prueba Rho de Spearman, es evidente que sig. (recíproco) = 0,000, tolerando la hipótesis electiva, donde las relaciones sociales se identifican con la productividad; con una conexión positiva normal de 0,539, crítica; Los trabajadores en su trabajo diario con sus diferentes colaboradores, en su correspondencia, la confianza y la solidaridad no es tan grande que les traerá una productividad ideal en su trabajo diario. Hipótesis explícita 5: Según la prueba Rho de Spearman, se comprueba que sig. (recíproco) = 0,000, tolerando la hipótesis electiva, donde la autoconciencia se identifica con la

productividad; con una relación positiva normal de 0,579, muy destacable; Por tanto, la preparación que deben obtener los trabajadores debe ser importante para desempeñarse suficientemente en sus ocupaciones, las cuales procuran una promesa al MPH, llegando a las metas institucionales marcadas en su arreglo vital, incidiendo en su productividad en su trabajo diario. Hipótesis explícita 6: Según la prueba Rho de Spearman, está claro que la sig. (bilateral) = 0,000, tolerando la hipótesis electiva, donde el avance de las asignaciones se identifica con la productividad; con una conexión positiva normal de 0,629, destacable. Las capacidades y el cumplimiento del puesto donde se designa a los trabajadores influye en la productividad en su día a día. Hipótesis explícita 7: Según la prueba Rho de Spearman se confirma que la sig. (bilateral) = 0,000, tolerando la hipótesis electiva, donde la relación con el poder se identifica con la productividad; con una conexión positiva normal de 0.590, excepcionalmente destacable; Por lo tanto, los gerentes no estiman las asignaciones que realizan los trabajadores, lo que influye en su productividad en sus tareas diarias. Hipótesis general: De acuerdo con la prueba Rho de Spearman, es obvio que $p = 0,000$, tolerando la hipótesis electiva, donde la realización del trabajo se identifica con la productividad; con una impresionante relación positiva de 0,841, extremadamente crítica.

2.1.2.2.Yeren. (2017). “*SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA KLAUSS. S.A. LIMA – 2016*”. Plante como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Klaus S.A. Lima – 2016. Objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad del producto de la empresa Klaus S.A. Lima – 2016. 2) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la planta y equipo de la empresa Klaus S.A. Lima – 2016. 3) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el capital humano de la empresa Klaus S.A. Lima – 2016. Con respecto a la metodología, es una investigación de tipo descriptiva correlacional, emplea la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de 45 preguntas.

Conclusiones: 1) Se razona que existe una relación positiva moderada en $.562^{**}$, según la segunda medición de la R de Pearson, en un nivel de importancia de $.000$, lo que muestra que, a mayor Satisfacción Laboral, mayor productividad de los representantes de la organización Klaus SA 2) Se infiere que existe una relación positiva moderada a $.595^{**}$, según la segunda medición de la R de Pearson, a un nivel de notoriedad de $.000$, lo que demuestra que, a mayor Satisfacción Laboral, mejor es la naturaleza de los Productos de la organización Klaus SA 3) Se presume que existe una relación positiva moderada a $.475^{**}$,

según la medición de la segunda R de Pearson, a un nivel de centralidad de .002, lo que demuestra que, a mayor Satisfacción, mejor debe ser la Planta y Equipo de la organización Klauss SA 4) Se presume que existe una relación positiva moderada a .477 **, según la medición de la segunda R de Pearson, a un nivel de criticidad de .002, que demuestra t que cuanto mayor sea la satisfacción laboral, mejor será la llegada a Capital. Humano de la organización Klauss SA 5) Finalmente, las secuelas de las relaciones siendo bajas, se razona que la variable productividad necesita más factores por aclarar, es decir, no por la forma en que hay alta satisfacción, la productividad aumentará.

2.1.2.3.Alva, Juárez. (2014). En su investigación titulada: *“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHIMU AGROPECUARIA S.A DEL DISTRITO DE TRUJILLO-2014”*. Plantea como objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Como objetivos específicos: 1) Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo 2) Determinar el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo. 3) Proponer estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el nivel de

productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A Trujillo. Con respecto a la metodología, es una investigación que empleo el método analítico y un diseño descriptivo de corte transversal, se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario de 20 preguntas.

Conclusiones: 1) La conexión entre el grado de satisfacción laboral y el grado de productividad es inmediata porque existe un grado normal de satisfacción laboral, lo que impacta en un grado normal de productividad; con el que se ilustra la especulación. La organización no da impulso ni preparación; al igual que la organización no proporciona los activos fundamentales para lograr una productividad más notable. 2) Existe un grado normal de satisfacción laboral de los representantes de la organización Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son percibidos por su presentación, que la relación con sus gerentes no es la más adecuada; la organización simplemente los capacita de manera restringida para el desempeño de su trabajo y existe descontento en cuanto a su compensación correspondiente a las obligaciones asumidas. 3) Existe un grado medio de productividad, ya que no hay una dirección inequívoca de los resultados, el grado de azar en la transmisión de activos no es el más adecuado y falta la preparación del profesorado. 4) Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral incorporan impulsos monetarios y no financieros, unirse a talleres para

mejorar la conexión entre gerentes y colegas, prepararse para mejorar las aptitudes de los asociados, correspondencia interna 360 °.

2.2. Bases teóricas de la investigación

2.2.1. Base teórica N° 1: La división del trabajo.

2.2.1.1. Definición:

La división del trabajo consiste en la división de las diferentes tareas que componen el proceso de producción de un bien o servicio, el cual se distribuye entre un grupo específico de personas. Smith afirma que los mayores avances en las facultades o principios productivos del trabajo, y la destreza, pericia y éxito con que se aplica y dirige en la sociedad no parecen ser los efectos de ninguna otra causa que la propia división del trabajo (Smith , 1776)

Adam Smith, señaló que gracias a la división del trabajo se ahorró tiempo, la producción aumentó cada vez más en menos tiempo porque el trabajador no tenía que cambiar constantemente de herramienta, también se ahorró capital ya que cada trabajador no tenía que tener todas las herramientas. sólo los necesarios para la función que realizaba. Smith estableció que a través de la división del trabajo cada trabajador desarrolla más habilidad y destreza en su tarea, aquellos trabajadores especializados tenían más posibilidades de inventar dispositivos o máquinas que faciliten o mejoren la tarea particular que realizan a diario.

Por lo general, todas las empresas dividen su trabajo, especializando a sus trabajadores en una determinada tarea. Además, el concepto mismo de profesión implica una división del trabajo en la práctica. Por esta razón, la división del trabajo se considera uno de los conceptos más importantes en las sociedades desarrolladas. Y por supuesto, es de suma importancia en las empresas.

Cuando se divide el trabajo, los beneficios obtenidos tanto por la empresa como por los trabajadores son múltiples, entre ellos podemos mencionar: Ahorro de capital, la sencillez de las tareas, el ahorro de tiempo, se incrementa la especialización y se optimizan las tareas.

2.2.1.2. Dimensiones de la división del trabajo.

Las dimensiones elegidas para el desarrollo de la presente investigación son: La jerarquización, la descripción de funciones y el flujo de trabajo.

1. La jerarquización:

La estructura jerárquica de una empresa u organización jerárquica, también conocida como estructura piramidal, es un tipo de distribución organizacional que consiste en limitar los diferentes niveles de subordinación y mando de una empresa en función de la responsabilidad y poder de decisión de las personas que forman parte de cada altura (Chiavenato, 2007).

Por tanto, podemos decir que las empresas organizan sus recursos humanos en base a estructuras con el fin de orientar a los trabajadores y lograr los objetivos que se proponen. Este modelo organizacional ampliamente utilizado ofrece varias ventajas a las empresas, tales como:

La autoridad: esta estructura no deja lugar a dudas. A medida que la pirámide se estrecha, los responsables de la empresa aparecen con sus funciones claras y bien definidas, y todo el personal de la organización sabe quién supervisa el trabajo de cada nivel y quién es el responsable de las decisiones comerciales. En la parte superior, el gerente o máximo representante de la empresa es responsable de todos los empleados.

Especialización: En organizaciones más grandes es difícil que unas pocas personas controlen todas las áreas en las que se involucra la empresa, por eso la estructura jerárquica de una empresa permite dividir el trabajo en grandes departamentos en los que se restablece la estructura piramidal para seguir aprovechando los beneficios de su pedido.

Promoción: Los trabajadores que forman parte de la estructura jerárquica de una empresa saben perfectamente cuál es el siguiente rango a alcanzar en la organización, lo que facilita mantener alta la motivación del personal.

2. La descripción de funciones.

La descripción del trabajo se refiere a los deberes, deberes y responsabilidades del trabajo, mientras que las especificaciones del trabajo abordan los requisitos que el ocupante debe cumplir. Por lo tanto, las posiciones se proporcionan de acuerdo con esas descripciones y esas especificaciones (Chiavenato, 2009).

Chiavenato indica que: “La descripción del puesto de trabajo es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo integran y diferenciarlo del resto de puestos de la empresa; Es la enumeración detallada de las funciones o tareas del puesto (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos del puesto (¿Por qué hace esto?). Básicamente, se trata de hacer un inventario de los aspectos significativos del cargo y de los deberes y responsabilidades que comprende” (Chiavenato, 2007).

Por tanto, podemos decir que la descripción del puesto es un documento en el que se enumeran los objetivos y funciones del puesto, así como el entorno social y las dimensiones que influyen o afectan a dicho puesto. La descripción del puesto es un documento que consiste en definir los objetivos y funciones que lo componen y que lo diferencian

de otros puestos de la organización. Este documento detalla lo que idealmente debería hacer el titular del trabajo, no necesariamente lo que hace, así como la frecuencia con la que lo hace, cómo lo hace y para qué lo hace.

Una buena descripción del trabajo sirve como guía de referencia para los posibles solicitantes, ayuda a maximizar el dinero invertido en la compensación de los empleados al garantizar que la experiencia y las habilidades necesarias para el trabajo se detallen y se correspondan con los posibles solicitantes, funciona como base para desarrollar preguntas durante la entrevista, sirve como documentación legal para las empresas y proporciona una base para las revisiones de los empleados. Una descripción de trabajo eficaz detalla las funciones principales del trabajo, cómo se llevarán a cabo las tareas y las habilidades necesarias para realizar el trabajo y anticipar el crecimiento de los empleados; Es decir, una descripción del puesto no es solo un análisis del puesto; También debe abordar posibles preguntas sobre el puesto en el futuro.

3. El flujo de trabajo.

El flujo de trabajo consiste en el estudio de los aspectos operativos de una actividad laboral, es decir, cómo se realizan y estructuran las tareas, cuál es su orden correlativo, cómo se sincronizan, cómo fluye la información y cómo se monitorizan.

Una de las aplicaciones del workflow consiste en automatizar la secuencia de tareas, acciones o actividades para ejecutar el proceso, con el consiguiente seguimiento del estado de las etapas y de las herramientas que son necesarias para gestionarlo. Esto a nivel real es muy sencillo y por eso es muy utilizado por las empresas. Hay tres tipos de actividad en los flujos de trabajo.

El objetivo principal de los flujos de trabajo es reducir el tiempo y acelerar la finalización de un trabajo al unir procesos, personas y máquinas, incluso permitiendo el trabajo en equipo desde diferentes ubicaciones. Además de esto, puede facilitar la movilidad del personal, mecanizar y automatizar métodos y organización de la información, ofrecer mecanismos de control y seguimiento de los procedimientos de la empresa, agilizar el proceso de intercambio de información y toma de decisiones de la empresa, hacer el trabajo flujo y método de la persona que lo realiza, etc.

Puede resultar muy interesante en trabajos de gestión de inventarios o control de inventarios, así como en la gestión de documentos. Básicamente, el flujo de trabajo busca seguir la finalización y el logro de tareas o trabajos a través de una secuencia de tareas de procesos comerciales. De esta manera, organiza y controla los recursos, tareas y las reglas para completar este proceso, buscando una mayor agilidad y la

descentralización de las actividades comerciales y administrativas principalmente.

2.2.2. Base teórica N° 02: Productividad.

2.2.2.1. Definición.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los productos se fabrican como resultado de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La proporción de estos elementos es una medida de productividad. Un concepto más conocido es la relación tradicional entre insumos y resultados, sin embargo para algunos autores esto no es suficiente.

Existen diferentes definiciones en torno a este concepto, ya que se ha ido transformando con el tiempo. Para Martínez, la productividad es un indicador que refleja qué tan bien se están utilizando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducido en una relación entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, denotando también la eficiencia con la que los recursos: humanos, capital, conocimiento, energía, etc. se utilizan para producir bienes y servicios en el mercado (Martínez, 2007). Por lo tanto, la productividad puede considerarse como una medida de qué tan bien se han combinado y utilizado los recursos para lograr resultados.

Según Núñez, el concepto de productividad ha ido evolucionando con el tiempo y en la actualidad existen diversas

definiciones que se ofrecen al respecto, así como los factores que lo integran, sin embargo existen ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: producción, hombre y dinero. Producción, porque en última instancia a través de ésta se intenta interpretar la efectividad y eficiencia de un determinado proceso de trabajo en la consecución de productos o servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad, en la que siempre intervienen los medios de producción, que están constituidos por los más diversos objetos de trabajo que debe transformarse y el trabajo significa que debe activarse (Núñez, 2007). Por otro lado, cabe mencionar que entre los factores a medir en productividad están: eficiencia, efectividad, efectividad y relevancia.

2.2.2.2. Dimensiones de la Productividad.

Se va a trabajar en esta investigación con dos dimensiones que son: Los objetivos organizacionales y la efectividad.

1. Objetivos organizacionales.

Toda organización necesita tener algún tipo de propósito, alguna razón de su existencia y qué va a hacer, se deben definir las metas, los objetivos y el entorno interno que necesitan los participantes, del cual dependen para lograr sus fines. Los objetivos son las metas colectivas según la significación social y porque las empresas son unidades sociales que buscan objetivos específicos: su razón de ser es

servir a esos objetivos, por lo que podemos decir que para una organización, un objetivo es una situación deseada por alcanzar (Chiavenato, 2007)

También podemos decir que los objetivos organizacionales son las metas, hacia las cuales se dirige el sistema de administración abierta, para ello existen medios para lograr los objetivos de la organización. Si se desarrollan adecuadamente, los objetivos organizacionales reflejan el propósito organizacional, con todo esto, si una organización cumple con sus objetivos, simultáneamente cumple con sus propósitos y está justificando así la razón de su existencia (Certo, 1984).

Podemos decir que el establecimiento de objetivos es una herramienta de gestión que crea un objetivo que los emprendedores deben alcanzar. Los objetivos pueden ser metas para toda la empresa, especialmente para las divisiones departamentales o las expectativas individuales de los empleados. Los emprendedores casi siempre utilizan la gestión del desempeño para realizar un seguimiento de los objetivos y analizar la eficacia general de los logros de la empresa.

Por tanto, los objetivos de una organización se determinan en base a su plan inicial o su dirección estratégica, que también incluye la respuesta a accidentes e imprevistos derivados del entorno en el que opera. Recuperarse de

situaciones desafiantes, superar desafíos inesperados o dificultades nacidas dentro del mercado, son solo algunas posibilidades para los objetivos organizacionales externos.

Los objetivos organizacionales se clasifican en función de su proyección en el tiempo, por lo que podemos diferenciar tres tipos:

- a) **Largo plazo:** Son aquellos objetivos de cumplimiento en un tiempo futuro remoto. También se les conoce como objetivos estratégicos, ya que orientan a medio y corto plazo a la hora de definir el futuro de la empresa.
- b) **Término medio.** También conocidos como objetivos tácticos, son una instancia intermedia entre el largo y el corto plazo, sirviendo como adaptación por áreas de la empresa de los planes necesarios para cumplir con el objetivo general.
- c) **Término cortó.** En cuanto a estos objetivos de cumplimiento inmediato en un plazo inferior a un año, están diseñados para atender situaciones concretas cercanas en el tiempo, y suelen desglosarse por unidad productiva o incluso por empleado. Los objetivos a medio y corto plazo dependen del cumplimiento diario de estos objetivos, en cuyo marco deben enfocarse.

2. Efectividad.

Se define como el resultado de eficacia y eficiencia, definiendo eficacia como la relación entre los productos obtenidos y los productos esperados; y eficiencia como la relación de los productos obtenidos entre los insumos utilizados. (Quijano, 2006). También se define como: Cumplimiento de lo programado o el grado de cumplimiento de los objetivos (Mallo y Merlo, 1995).

Por tanto, podemos decir que la efectividad se define como la cuantificación del logro de la meta. Sin embargo, debe entenderse que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como la capacidad de lograr el efecto deseado. En otras palabras, cuando un administrador es eficaz, significa que es apto, capaz, competente, ya que hace cosas y realiza una acción favorable a los intereses de la organización.

Cuando hablamos de efectividad, nos referimos a la capacidad o habilidad que una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento puede demostrar para obtener un determinado resultado de una acción. La cualidad de efectividad o efectividad se aplica a aquellas personas que, a través de acciones, generan los resultados adecuados y esperados para cada situación. También puede ser eficaz algún tipo de invención o fenómeno, siempre que

demuestre que el objetivo para el que fue creado puede cumplirse adecuadamente.

Por tanto, la búsqueda de la eficacia organizacional es una tarea recurrente en cualquier organización.

2.2.3. Marco conceptual:

a) Eficiencia.

La eficiencia es virtud o habilidad para lograr un efecto. Además, es la acción con la que se logra ese efecto. La palabra eficiencia es de origen latino *efficientia*. La palabra eficiencia se puede utilizar en varios contextos. La eficiencia en la administración se refiere al uso correcto y con la menor cantidad de recursos para lograr una meta o cuando se logran más metas con los mismos o menos recursos (Significados.com, 2016).

b) Eficacia

Eficaz es un adjetivo que significa que algo o alguien es efectivo, es decir, que tiene la capacidad de lograr una meta o propósito y produce el efecto esperado. Puede referirse a una persona, un grupo, una organización o un objeto (Significados.com, 2016).

c) Trabajo

Como trabajo llamamos al conjunto de actividades que se realizan con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas (Significados.com, 2016).

d) Manuales

Un manual es un libro o folleto en el que se recogen los aspectos básicos y esenciales de un tema. Así, los manuales nos permiten comprender mejor cómo funciona algo, o acceder, de manera ordenada y concisa, al conocimiento de un tema o materia (Significados.com, 2016).

e) Metas

Una meta es el fin hacia el que se dirigen las acciones o los deseos. En general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona u organización se marca (Significados.com, 2016).

f) MOF.

El manual de organización y funciones (MOF) es un documento formal que las empresas preparan para plasmar parte de la forma organizativa que han adoptado, y que sirve de guía para todo el personal (Significados.com, 2016).

g) Organigrama estructural

Este es un tipo de organigrama que refleja la estructura administrativa de la empresa. Entender por estructura el emparejamiento y ordenamiento de cada una de las partes que lo componen y su relación para que perdure en el tiempo (Significados.com, 2016).

h) Organigrama funcional

Como organización funcional, se denomina a aquella donde se especifican las funciones, competencias y atribuciones de cada

unidad departamental. Es muy informativo para cursos de formación o para hacer una presentación formal sobre la estructura y funcionamiento de la empresa (Significados.com, 2016).

i) Objetivos

El objetivo se llama el fin que desea alcanzar o la meta que desea lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o perseguir sus aspiraciones. Es sinónimo de destino, fin, meta. Objetivo es también alguien que se expresa sin que su forma de pensar o sentir influya en sus ideas u opiniones (Significados.com, 2016).

j) Protocolo

Un protocolo es un reglamento o una serie de instrucciones que se establecen por tradición o por acuerdo.

A partir de este significado, es posible utilizar la noción en diferentes contextos. Un protocolo puede ser un documento o un reglamento que establece cómo actuar en determinados procedimientos (Significados.com, 2016).

k) ROF

Es el Reglamento de Organización y Funciones de una entidad, que se constituye en un documento técnico normativo de gestión institucional (Significados.com, 2016).

l) Tarea

La tarea es un término que se utiliza para hacer referencia a la práctica de una obligación o al desempeño de una actividad, ya sea

en el ámbito educativo, en el hogar y también en el ámbito laboral
(Significados.com, 2016).

III HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general:

HI: La división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

Hipótesis específicas:

HE₁: La jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

HE₂: La descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

HE₃: Los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

IV METODOLOGÍA

4.1 Diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló dentro de los parámetros de una investigación de tipo cuantitativo.

“Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, que es importante señalar, se han planteado con antelación al proceso metodológico.” (Sampieri, R. 2006, p 3 - 26)

Por lo tanto se hizo uso de la estadística para procesar los datos y probar las hipótesis.

4.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación que se ha desarrollado se enmarca dentro de la investigación descriptiva:

“Los estudios descriptivos consisten fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporal espacial determinada. Son las investigaciones que

tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno” (Sánchez Carlessi H y Reyes Meza C. 1996).

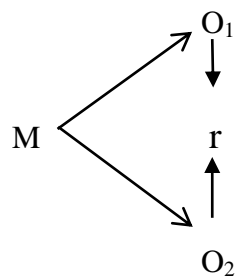
Por tanto lo que se pretende es describir las variables de estudio en su contexto natural.

4.1.3. Diseño de la investigación

El diseño de Investigación es descriptivo – correlacional, ya que se ha realizado sin manipular deliberadamente las variables y se desea conocer la relación de influencia entre ellos.

Esquema:

Se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V1 (División del trabajo)

O₂ = Observación de la V2 (Productividad)

R = Correlación entre dichas variables.

4.1. Población y muestra:

4.2.1. Población:

La población está conformada por los colaboradores que laboran actualmente en la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO; que en total suman 11 personas.

4.1.1 Muestra:

Debido a la poca población, se aplicó la técnica de la muestra poblacional, es decir la muestra va a estar conformada por 11 colaboradores.

4.3. Definición y Operacionalización de las variables e indicadores.

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
División del trabajo (Variable independiente)	La división del trabajo consiste en la división de las diferentes tareas que componen el proceso de producción de un bien o servicio, el cual se distribuye entre un grupo específico de personas. Smith afirma que los mayores avances en las facultades o principios productivos del trabajo, y la destreza, pericia y éxito con que se aplica y dirige en la sociedad no parecen ser los efectos de ninguna otra causa que la propia división del trabajo (Smith , 1776)	X ₁ : Jerarquización	<ul style="list-style-type: none">• Organigrama estructural• Organigrama funcional• Líneas de dependencia
		X ₂ : Descripción de funciones	<ul style="list-style-type: none">• MOF• ROF
		X ₃ : Flujo de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Manuales de procedimientos• Protocolos de atención

Productividad (Variable dependiente)	La productividad es un indicador que refleja qué tan bien se están utilizando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducido en una relación entre los recursos utilizados y los productos obtenidos, denotando también la eficiencia con la que los recursos: humanos, capital, conocimiento, energía, etc. se utilizan para producir bienes y servicios en el mercado (Martínez, 2007)	Y ₁ : Objetivos Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Tareas
		Y ₂ : Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.4.1. Técnica:

La técnica con la cual se han recolectado los datos de primera mano, son las encuestas.

4.4.2. Instrumento:

El instrumento de la técnica de la encuesta es el cuestionario de encuesta, la cual se aplicó a cada uno de las personas que conforman nuestra muestra de estudio.

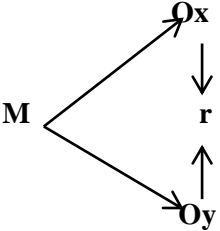
4.5. Plan de análisis.

La tabulación y procesamiento de los datos se realizó a través del programa estadístico IBM SPSS, a través del cual se va a generar las tablas, cuadros y gráficos, pero también será aplicado para obtener la prueba de hipótesis y la validación del instrumento de investigación.

4.6 Matriz de consistencia

Título: LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA: TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL: PG: ¿Cómo la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?	GENERAL: OG: Determinar como la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	GENERAL: HG: La división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	Variable Independiente (X): División del trabajo	X ₁ : Jerarquización	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama estructural • Organigrama funcional • Líneas de dependencia
				X ₂ : Descripción de funciones	<ul style="list-style-type: none"> • MOF • ROF
				X ₃ : Flujo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales de procedimientos • Protocolos de atención
ESPECÍFICOS: PE₁: ¿Qué tanto la jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?	ESPECÍFICOS: OE₁: Identificar que tanto la jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	ESPECÍFICOS: HE₁: La jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	Variable dependiente (Y): Productividad	Y ₁ : Objetivos Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Tareas
PE₂: ¿De qué manera la descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?	OE₂: Conocer de qué manera la descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	HE₂: La descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.		Y ₂ : Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia
PE₃: ¿De qué modo los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?	OE₃: Establecer de qué modo los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	HE₃: Los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.			

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO/ESQUEMA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
TIPO DE INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa 	POBLACIÓN: Nuestra población estará conformada por 11 colaboradores de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO	DISEÑO: La presente investigación se realizara aplicando el diseño de investigación: Descriptivo – Correlacional.	TÉCNICA: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta
NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo 	MUESTRA: Debido a la poca población de estudio, se aplicara una muestra poblacional es decir la muestra son los 11 colaboradores de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO	ESQUEMA: 	INSTRUMENTO: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de encuesta

4.7 Principios Éticos.

4.7.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

- **Protección a las personas.-** La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesitan cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio.

En el ámbito de la investigación es en las cuales se trabaja con personas, se debe respetar la dignidad humana, la identidad, la diversidad, la confidencialidad y la privacidad. Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

- **Beneficencia y no maleficencia.-** Se debe asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones. En ese sentido, la conducta del investigador debe responder a las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos adversos y maximizar los beneficios.
- **Justicia.-** El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurarse de que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que

participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación

- **Integridad científica.-** La integridad o rectitud deben regir no sólo la actividad científica de un investigador, sino que debe extenderse a sus actividades de enseñanza y a su ejercicio profesional. La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.
- **Consentimiento informado y expreso.-** En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados:

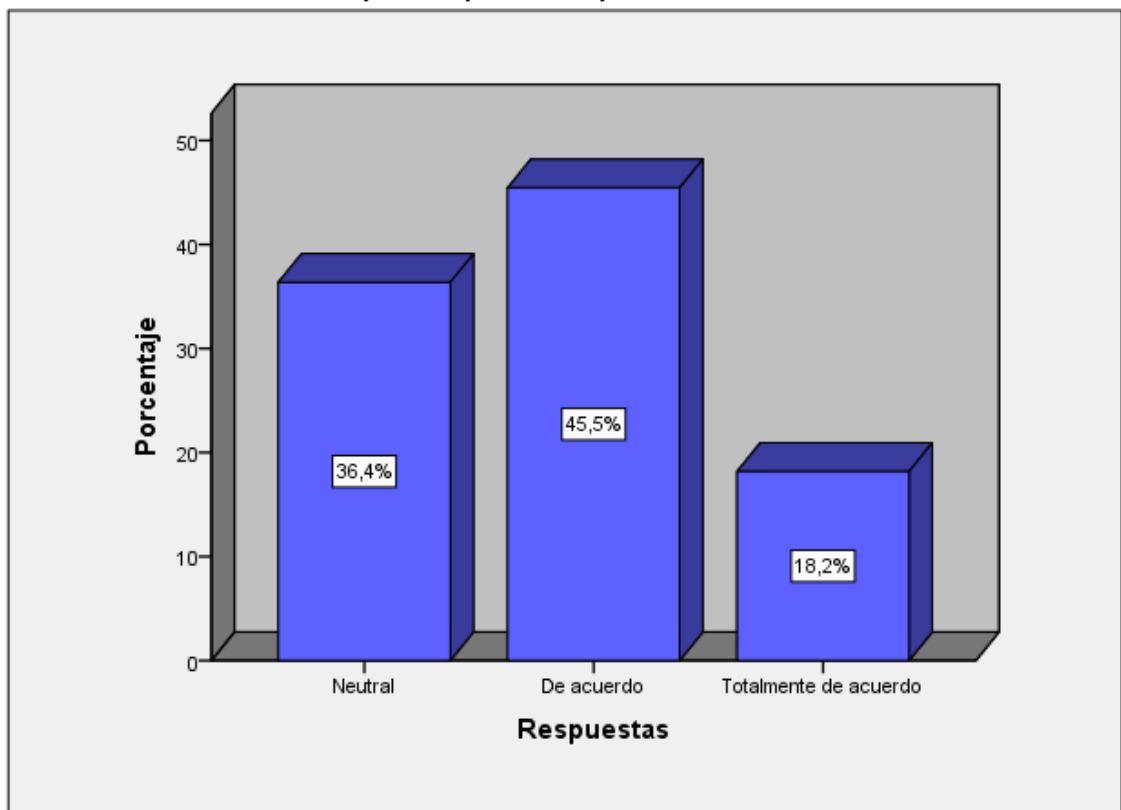
Tabla 1: ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutral	4	36,4	36,4	36,4
De acuerdo	5	45,5	45,5	81,8
Totalmente de acuerdo	2	18,2	18,2	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Figura 1: ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad?



Fuente: Tabla 1.

Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 36.4% es decir 4 encuestados respondieron de manera neutral, 45.5% es decir 5 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 18.2% es decir 2 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad.

Podemos observar una gran mayoría encuestados 45.5% de los encuestados, manifestaron estar de acuerdo en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad.

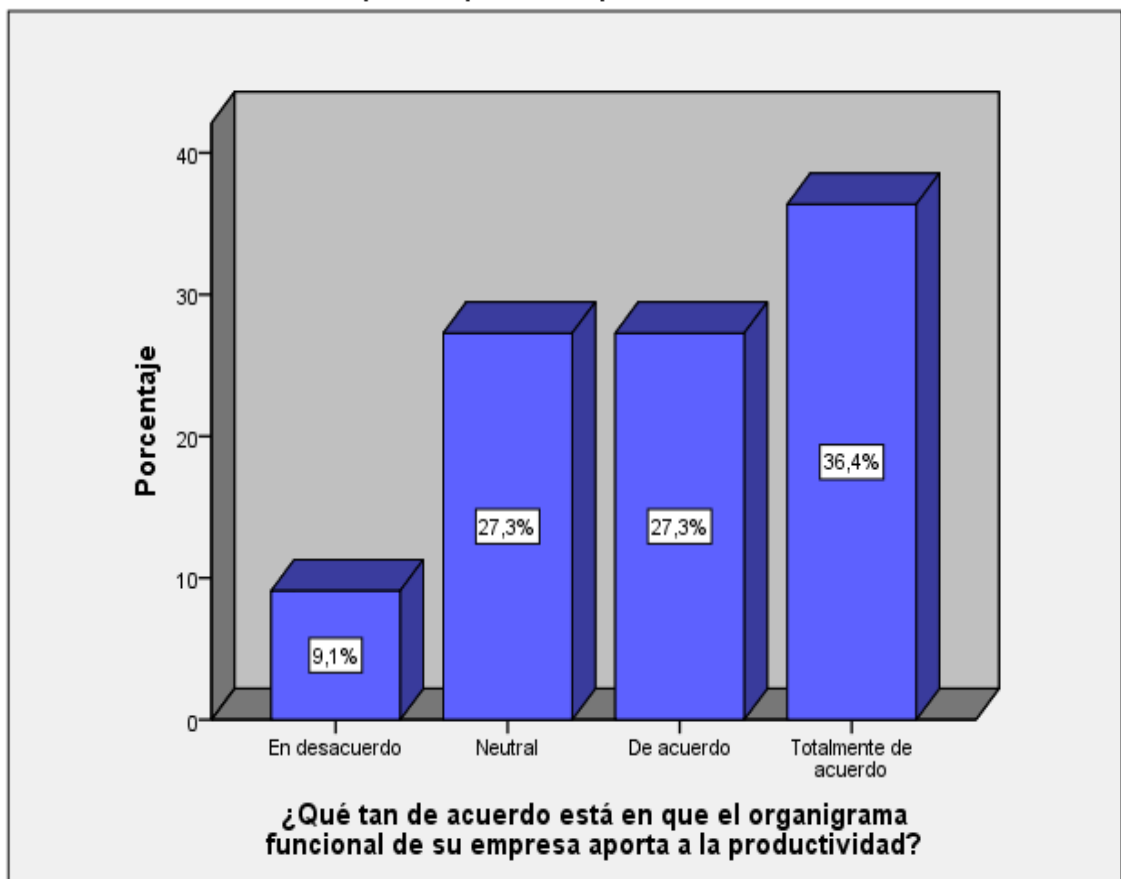
Tabla 2: ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	9,1	9,1	9,1
Neutral	3	27,3	27,3	36,4
De acuerdo	3	27,3	27,3	63,6
Totalmente de acuerdo	4	36,4	36,4	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Figura 2: ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad?



Fuente: Tabla 2.

Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 9.1% es decir un encuestado respondió estar en desacuerdo, el 27.3% es decir 3 encuestados respondieron de manera neutral, 27.3% es decir 3 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 36.4% es decir 4 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad.

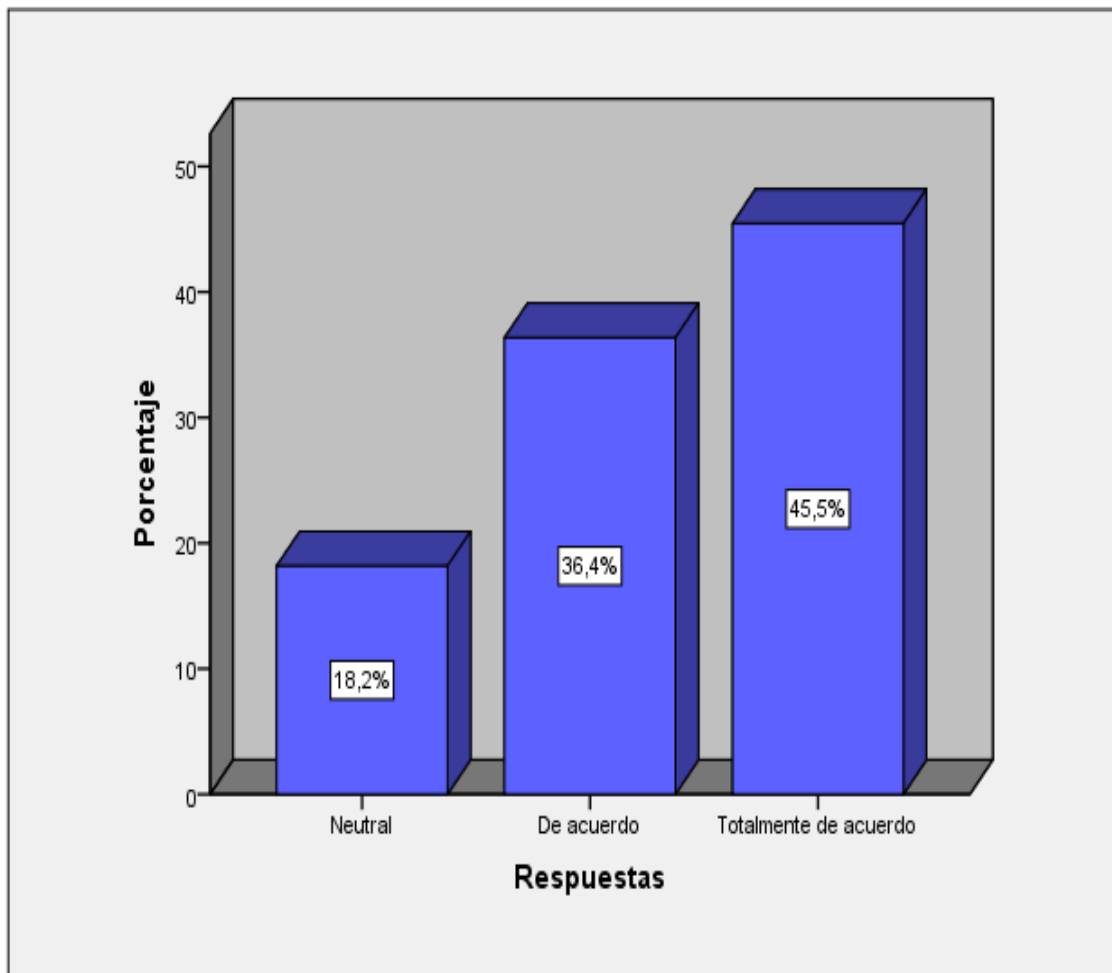
Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 36.4%, manifestaron estar de totalmente acuerdo en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad.

Tabla 3: ¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutral	2	18,2	18,2	18,2
De acuerdo	4	36,4	36,4	54,5
Totalmente de acuerdo	5	45,5	45,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: El investigador.

Figura 3: ¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa?



Fuente: Tabla 3.
Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 18.2% es decir 2 encuestados respondieron de manera neutral, el 36.4% es decir 4 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 45.5% es decir 5 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa.

Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa

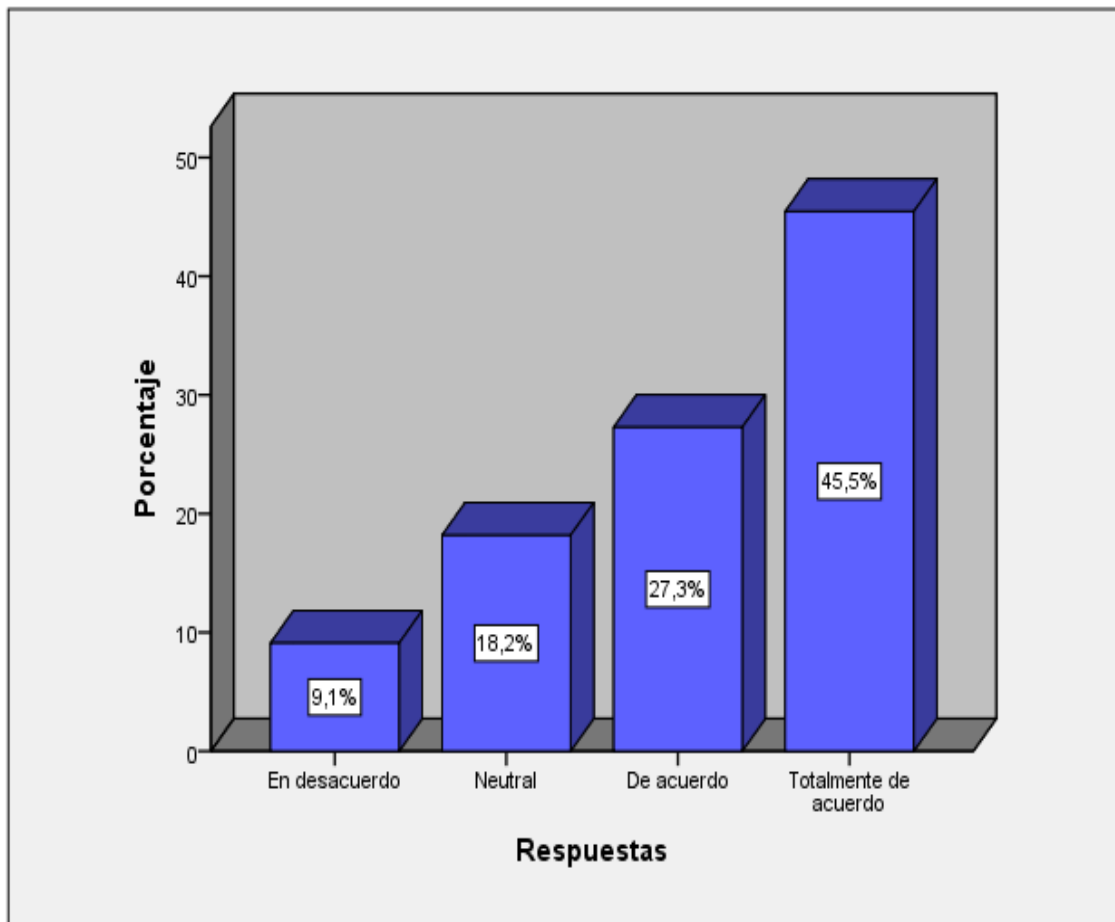
Tabla 4: ¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	9,1	9,1	9,1
Neutral	2	18,2	18,2	27,3
De acuerdo	3	27,3	27,3	54,5
Totalmente de acuerdo	5	45,5	45,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Figura 4: ¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?



Fuente: Tabla 4.

Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 9.1% es decir un encuestado manifestó en desacuerdo, el 18.2% es decir 2 encuestados respondieron de manera neutral, el 27.3% es decir 3 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 45.5% es decir 5 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad.

Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad.

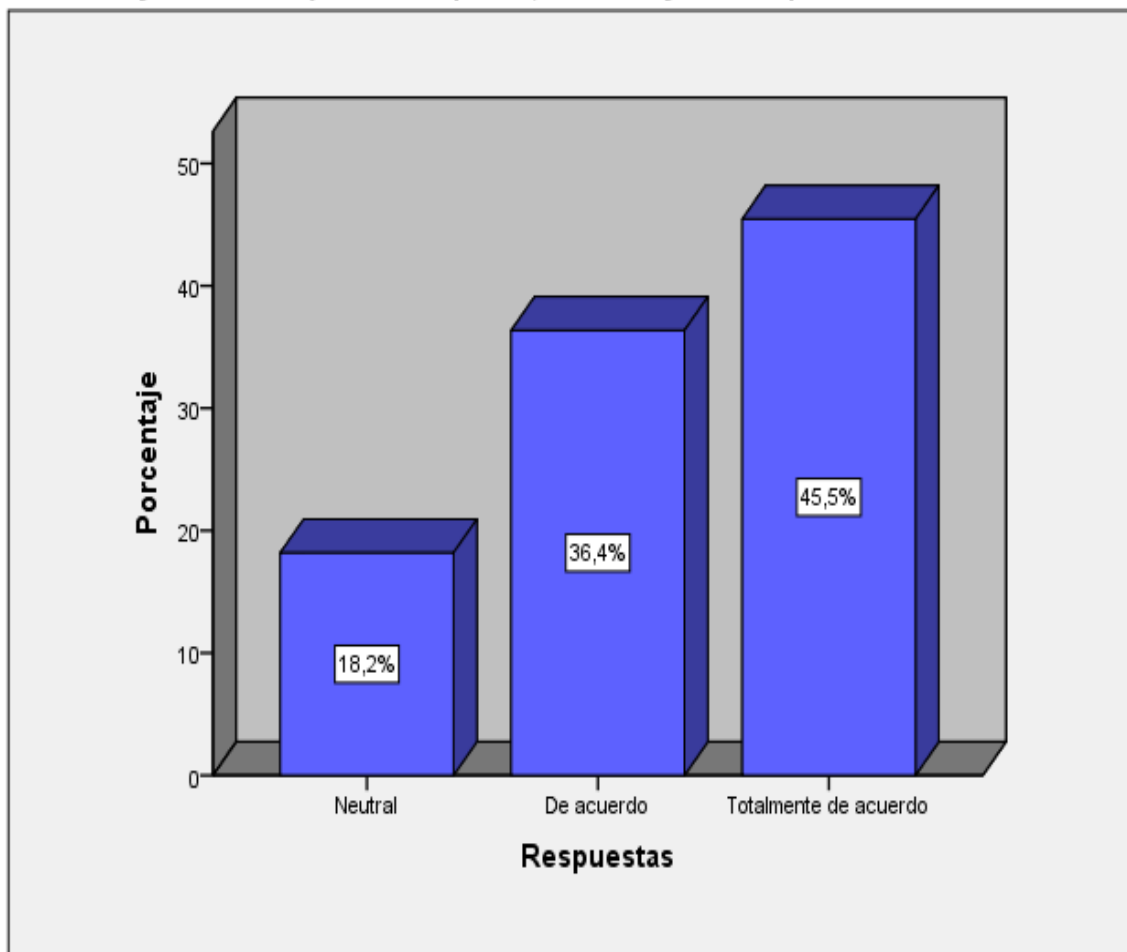
Tabla 5: ¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutral	2	18,2	18,2	18,2
De acuerdo	4	36,4	36,4	54,5
Totalmente de acuerdo	5	45,5	45,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Figura 5: ¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?



Fuente: Tabla 5.

Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 18.2% es decir 2 encuestados respondieron de manera neutral, el 36.4% es decir 4 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 45.5% es decir 5 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad.

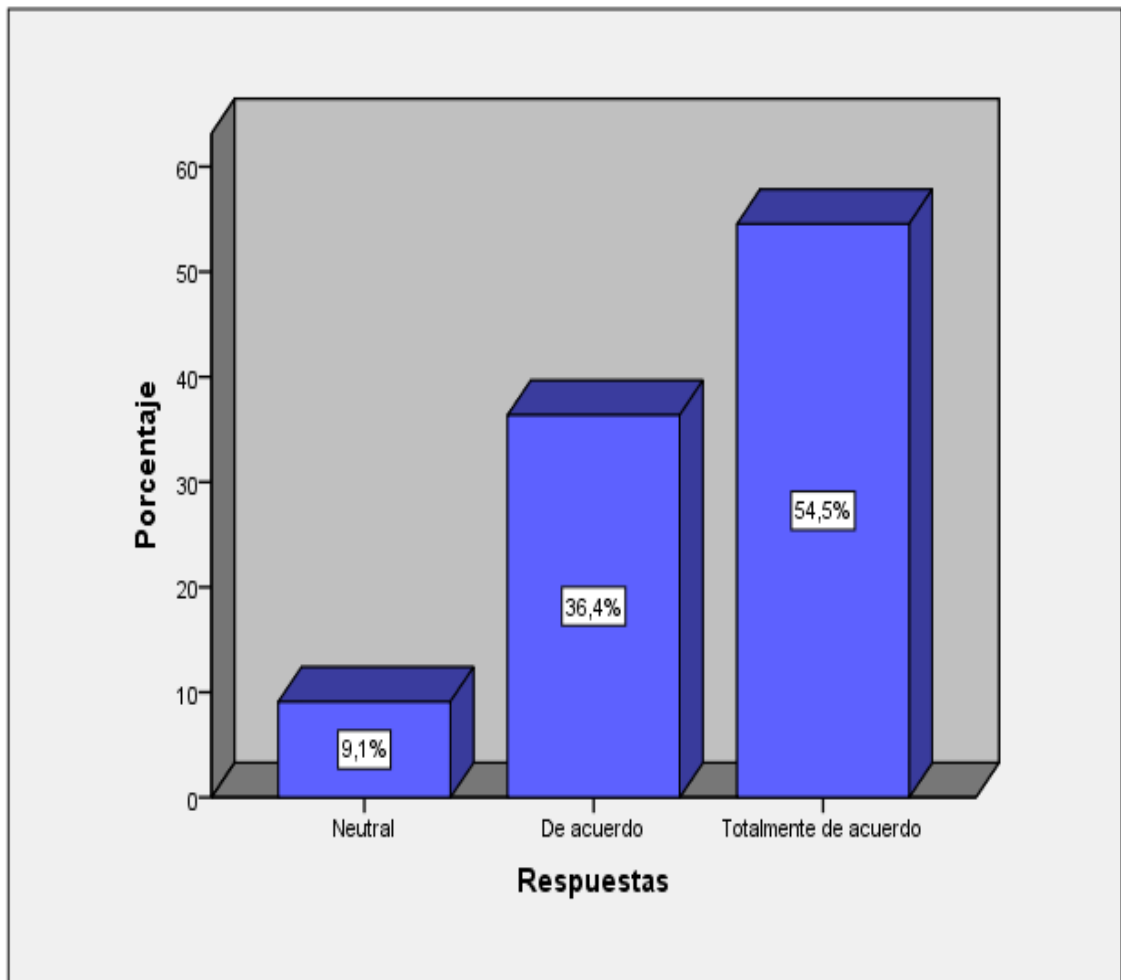
Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad.

Tabla 6: ¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutral	1	9,1	9,1	9,1
De acuerdo	4	36,4	36,4	45,5
Totalmente de acuerdo	6	54,5	54,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: El investigador.

Figura 6: ¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad?



Fuente: Tabla 6.
Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 9.1% es decir un encuestado respondió de manera neutral, el 36.4% es decir 4 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 54.5% es decir 6 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad.

Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 54.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad.

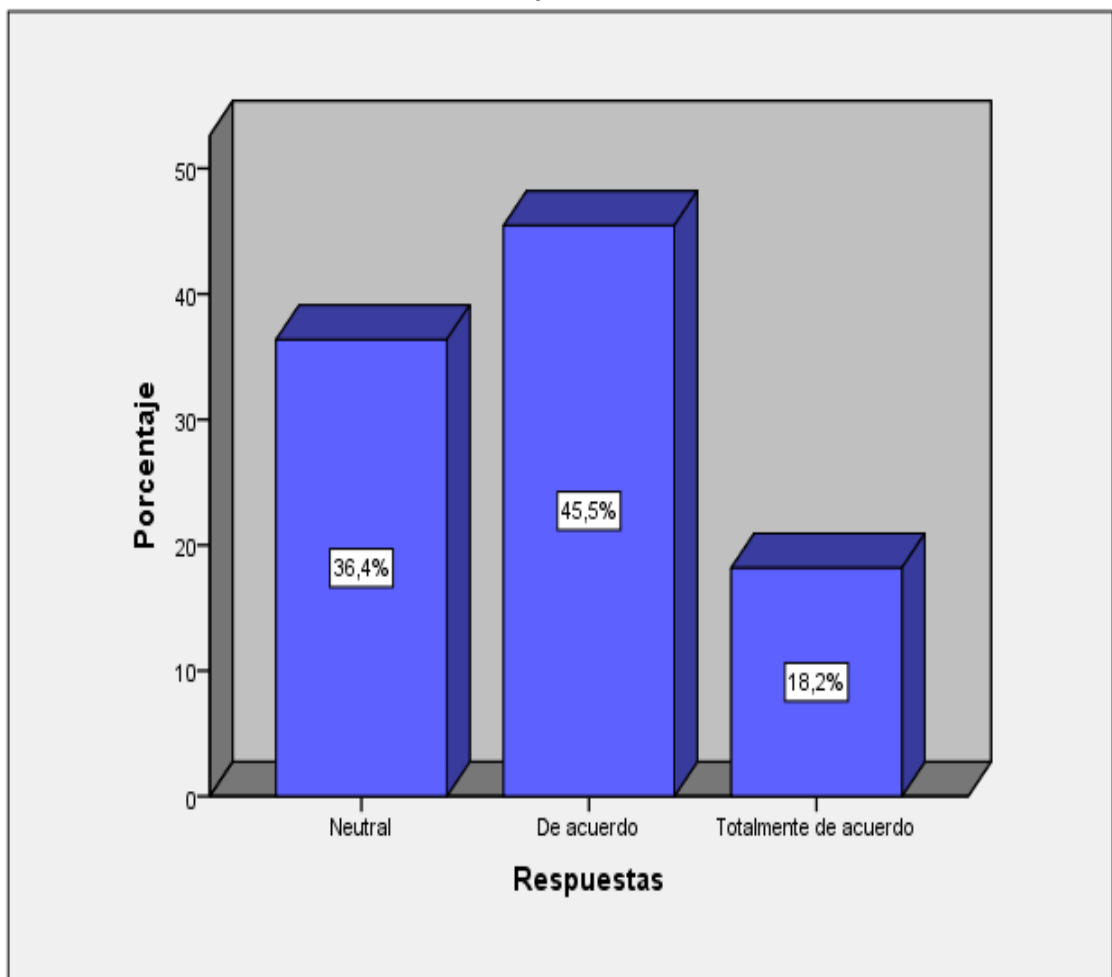
Tabla 7: ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutral	4	36,4	36,4	36,4
De acuerdo	5	45,5	45,5	81,8
Totalmente de acuerdo	2	18,2	18,2	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Figura 7: ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?



Fuente: Tabla 7.

Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 36.4% es decir 4 encuestados respondieron de manera neutral, el 45.5% es decir 5 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 18.2% es decir 2 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo con los protocolos de atención de su empresa.

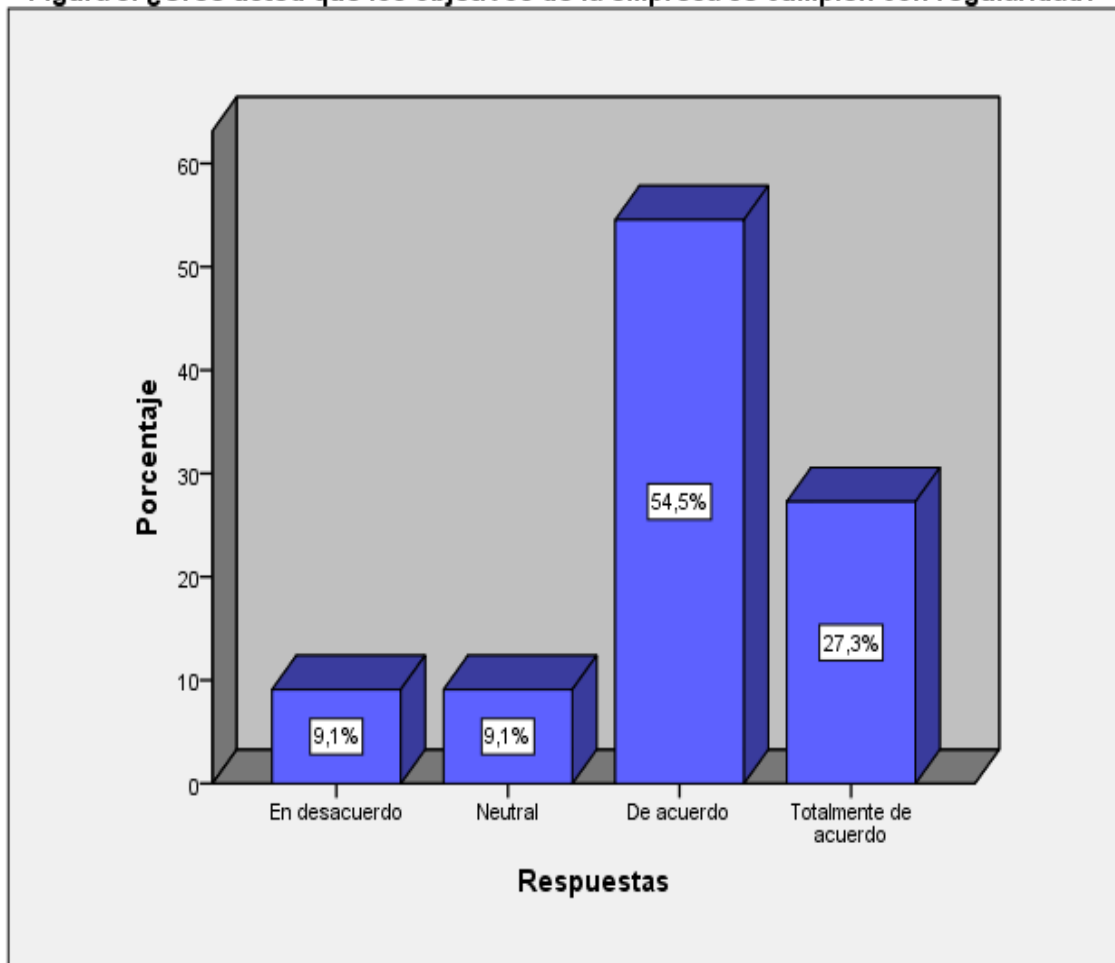
Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar de acuerdo con los protocolos de atención de su empresa.

Tabla 8: ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	9,1	9,1	9,1
Neutral	1	9,1	9,1	18,2
De acuerdo	6	54,5	54,5	72,7
Totalmente de acuerdo	3	27,3	27,3	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: El investigador.

Figura 8: ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?



Fuente: Tabla 8.
Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 9.1% es decir un encuestado manifestó estar en desacuerdo, el 9.1% es decir un encuestado respondió de manera neutral, el 54.5% es decir 6 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 27.3% es decir 3 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad.

Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 54.5%, manifestaron estar de acuerdo en que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad.

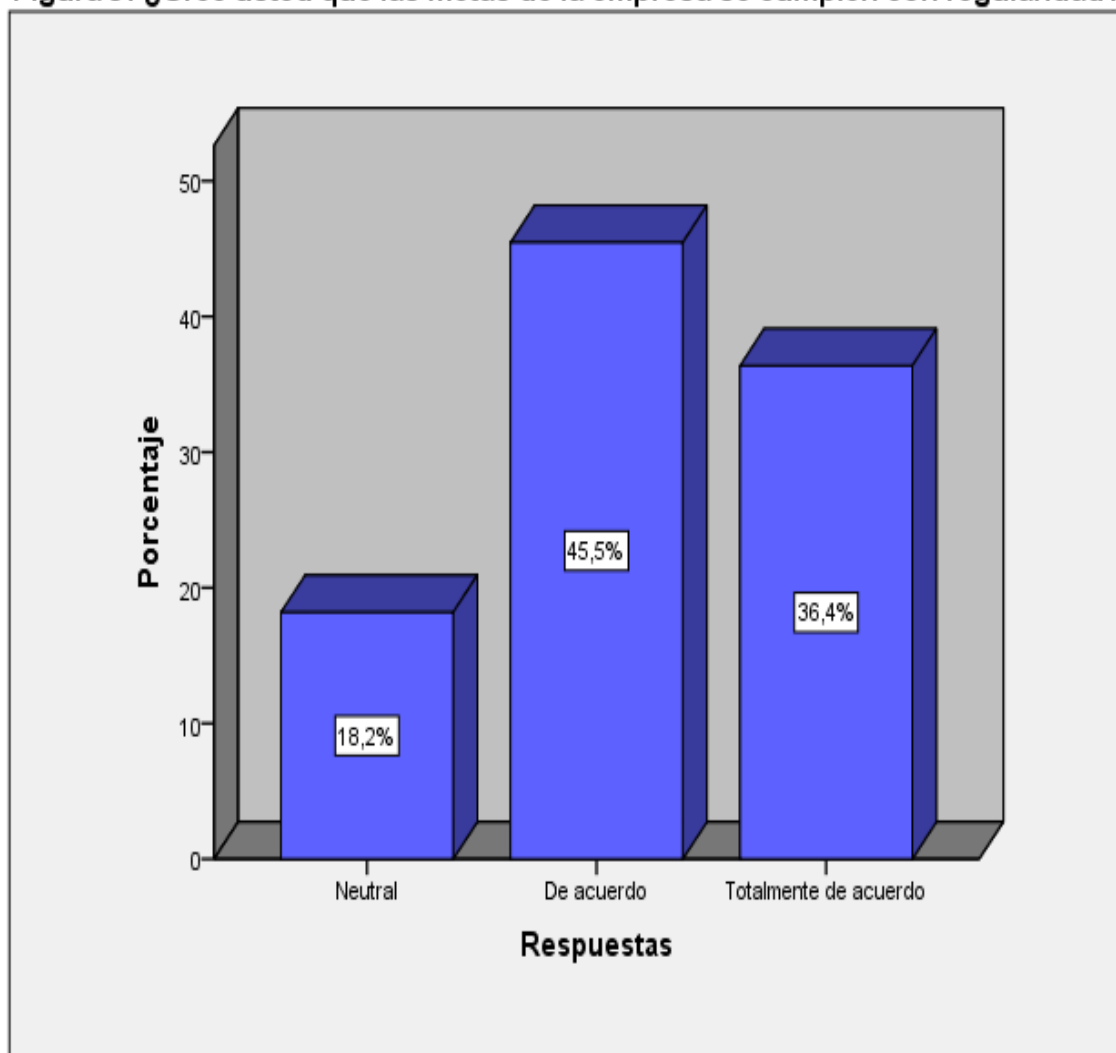
Tabla 9: ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutral	2	18,2	18,2	18,2
De acuerdo	5	45,5	45,5	63,6
Totalmente de acuerdo	4	36,4	36,4	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Figura 9: ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?



Fuente: Tabla 9.

Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 18.2% es decir 2 encuestados respondieron de manera neutral, el 45.5% es decir 5 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 36.4% es decir 4 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que las metas de la empresa se cumplen con regularidad.

Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar de acuerdo en que las metas de la empresa se cumplen con regularidad.

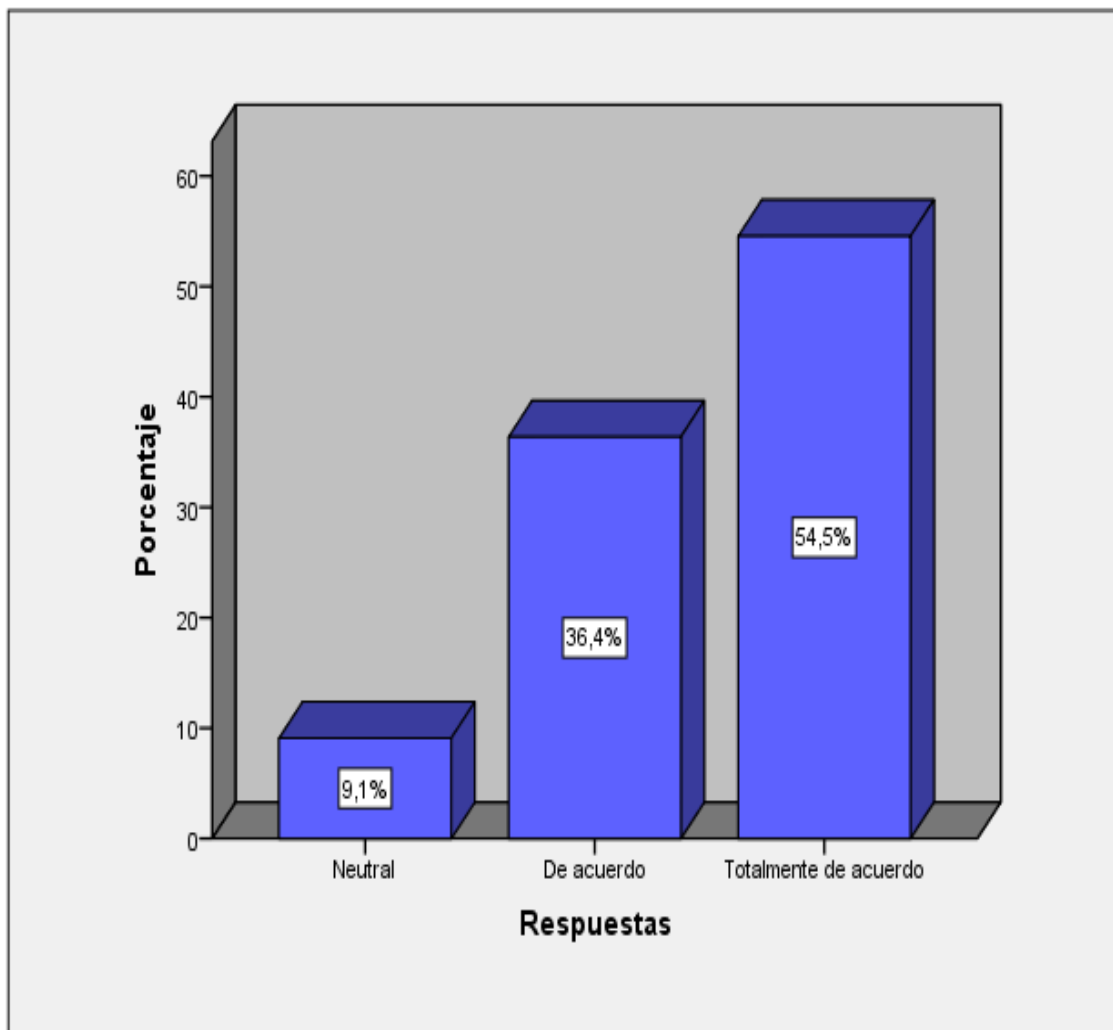
Tabla 10: ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutral	1	9,1	9,1	9,1
De acuerdo	4	36,4	36,4	45,5
Totalmente de acuerdo	6	54,5	54,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Figura 10: ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?



Fuente: Tabla 10.

Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 9.1% es decir un encuestado respondió de manera neutral, el 36.4% es decir 4 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 54.5% es decir 6 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas.

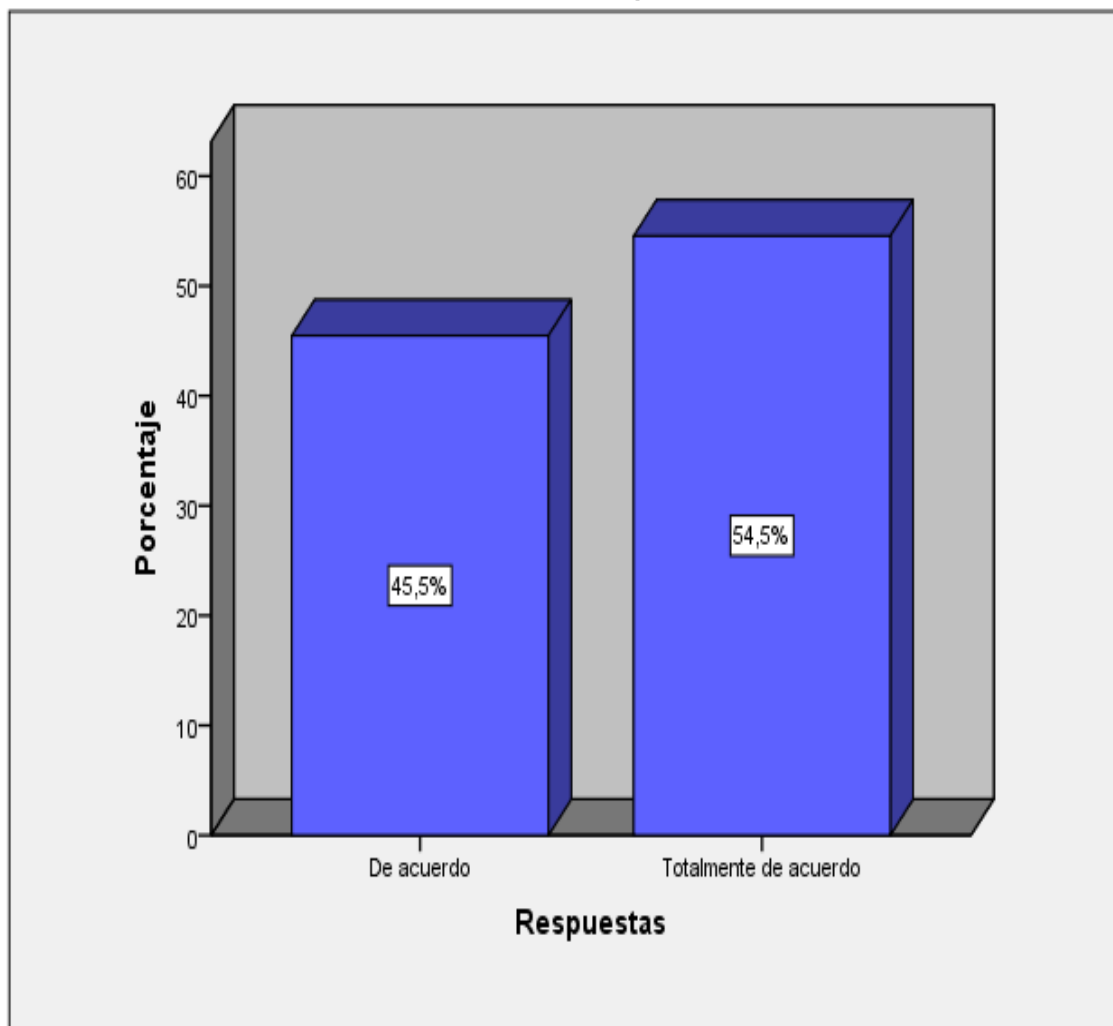
Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 54.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas.

Tabla 11: ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	5	45,5	45,5	45,5
Totalmente de acuerdo	6	54,5	54,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: El investigador.

Figura 11: ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?



Fuente: Tabla 11.
Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 45.5% es decir 5 encuestados, respondieron de acuerdo, y el 54.5% es decir 6 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo.

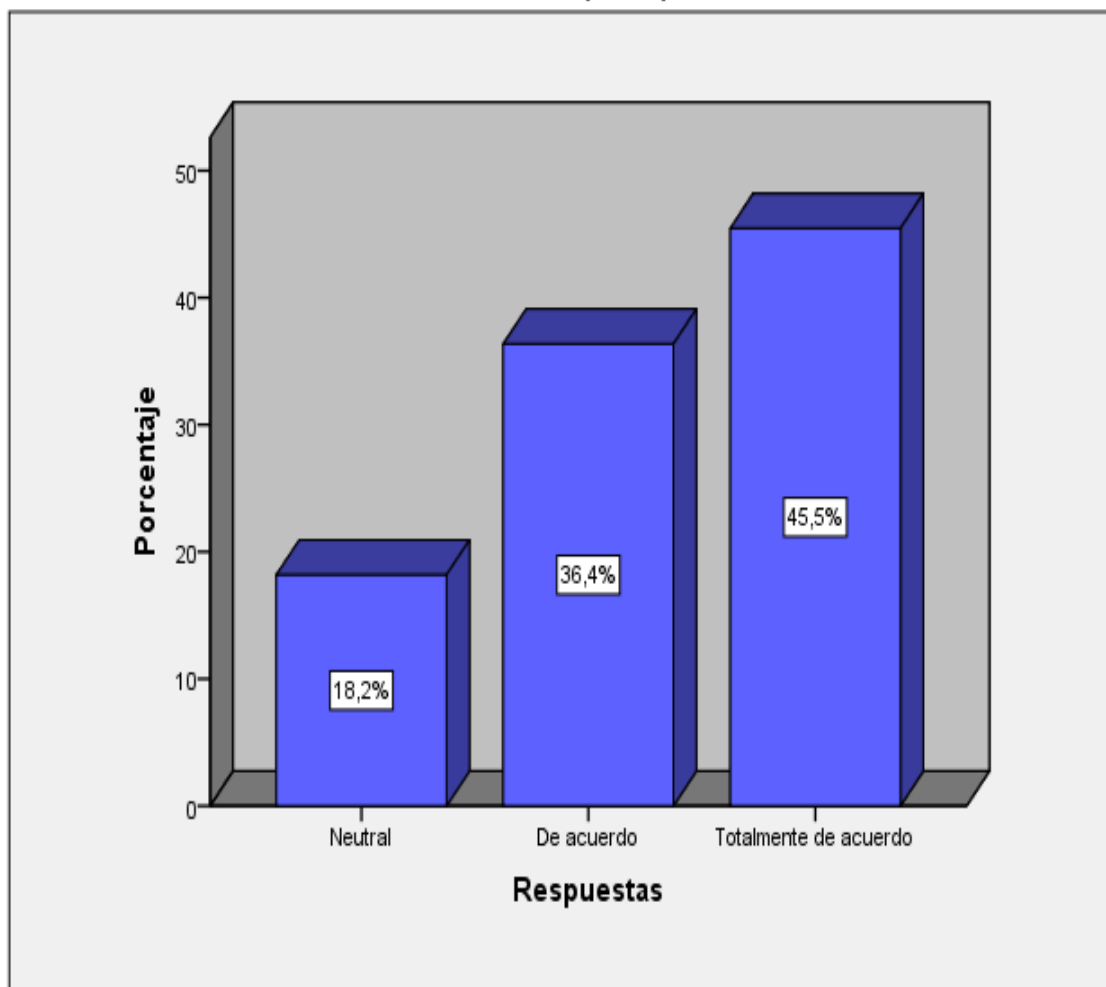
Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 54.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo.

Tabla 12: ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Neutral	2	18,2	18,2	18,2
De acuerdo	4	36,4	36,4	54,5
Totalmente de acuerdo	5	45,5	45,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: El investigador.

Figura 12: ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?



Fuente: Tabla 12.
Elaboración: El investigador.

Descripción y análisis de resultados

A la pregunta ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado? Nuestros encuestados respondieron de la siguiente manera: el 18.2% es decir 2 encuestados, respondieron de manera neutral, el 36.4% es decir 4 encuestados, respondieron de acuerdo y el 45.5% es decir 5 encuestados respondieron estar totalmente de acuerdo en que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado.

Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado.

5.2. Análisis de resultados.

El análisis de los resultados, se realizará a través de la prueba de hipótesis, a la cual se le aplicará el estadístico Chi cuadrado de Pearson la cual permite medir la correlación entre variables (Sampieri,1998).

5.2.1 Prueba de Hipótesis:

5.2.1.1 Hipótesis general

La división del trabajo influye en la productividad de la empresa
TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

Ho = Hipótesis Nula

La división del trabajo no influye en la productividad de la empresa
TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

HG= Hipótesis Alterna

La división del trabajo influye en la productividad de la empresa
TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

Cuadro 1: Prueba de chi-cuadrado - Hipótesis General

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,000 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	22,796	4	,000
Asociación lineal por lineal	10,000	1	,002
N de casos válidos	11		

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Interpretación:

Se puede observar en la siguiente tabla que el estadístico asociado al Chi Cuadrado tiene un valor de 0.000, un valor menor a 0.050 que es el nivel de significación establecida.

Por lo tanto se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: La división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

5.2.1.2 Hipótesis Específica N° 01

La jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

H₀ = Hipótesis Nula:

La jerarquización no influye en la productividad de la empresa
TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

H₁= Hipótesis Alterna

La jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO
AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

Cuadro 2: Prueba de Hipótesis Específica N° 01

Pruebas de Chi-cuadrado

Preguntas	Sig. asintótica (bilateral)
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad? * ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?	0.009
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor	0.000

tiempo?	
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	0.014
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad? * ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?	0.009
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?	0.012
¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa? * ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa? * ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de	0.000

dependencia y autoridad en la empresa? * ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	
¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?	0.014
¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	0.001

Fuente: Cuestionario de encuesta.

Elaboración: El investigador.

Interpretación. Podemos observar que los valores calculados a través de la prueba de Chi – cuadrado, para los indicadores de la dimensión: Jerarquización, relacionado con los indicadores de productividad, en todos los casos nos dan como resultado, valores menores al 0.050 que es el nivel de significación establecida, por tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

En este caso podemos afirmar que: La jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

5.2.1.3 Hipótesis Específica N° 02

La descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

H₀ = Hipótesis Nula:

La descripción de funciones no influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

H₂= Hipótesis Alterna

La descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

Cuadro 3: Prueba de Hipótesis Específica N° 02

Pruebas de Chi-cuadrado.

Preguntas	Sig. asintótica (bilateral)
¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	0.019
¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	0.020
¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les	0.000

ayuda a realizar mejor sus tareas?	
¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	0.007
¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?	0.007
¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les	0.000

ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	
--	--

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: El investigador.

Interpretación. Podemos observar que los valores calculados a través de la prueba de Chi – cuadrado, para los indicadores de la dimensión: Descripción de funciones, relacionado con los indicadores de productividad, en todos los casos nos dan como resultado, valores menores al 0.050 que es el nivel de significación establecida, por tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

En este caso podemos afirmar que: La descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

5.2.1.4 Hipótesis Específica N° 03

Los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

H₀ = Hipótesis Nula:

Los flujos de trabajo no influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

H₃= Hipótesis Alterna

Los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

Cuadro 4: Prueba de Hipótesis Específica N° 03

Pruebas de Chi-cuadrado

Preguntas	Sig. asintótica (bilateral)
¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad? * ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	0.001
¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	0.000
¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?	0.007
¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?	0.005
¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad? * ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	0.000

Fuente: Cuestionario de encuesta.
Elaboración: El investigador.

Interpretación. Podemos observar que los valores calculados a través de la prueba de Chi – cuadrado, para los indicadores de la dimensión: Flujo de trabajo, relacionado con los indicadores de productividad, en todos los casos nos dan como

resultado, valores menores al 0.050 que es el nivel de significación establecida, por tanto se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

En este caso podemos afirmar que: Los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.

5.2.2. Discusión de resultados:

1. Carvajal, Loor y Rosero. (2013). En su investigación titulada: *MANUAL DE DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA CÍA. GALARZA & LOOR S.A., PARA EL MEJORAMIENTO DEL RENDIMIENTO LABORAL DE SUS COLABORADORES*. Llega a la siguiente conclusión:

El 78% de las personas revisadas dentro de la organización coinciden en que nunca existe un mal ambiente jerárquico dentro de Galarza y Loor S.A.

La presente conclusión coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa.

2. Ramírez. (2013). En su investigación titulada: *DISEÑO DEL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL*". Llega a la siguiente conclusión:

El desempeño laboral singular es una construcción multidimensional, por lo que tiende a delimitarse operativamente en

cuatro segmentos autónomos que pueden resumirse en varios puestos y trabajos laborales: desempeño de tareas, desempeño relevante, desempeño versátil y desempeño proactivo.

Esta conclusión coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que las dimensiones de jerarquización, descripción de funciones y flujo de trabajo influyen directamente en la variable productividad y en sus dimensiones.

3. Cajamarca. (2016). En su investigación titulada: “*EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO*”. Llega a la siguiente conclusión:

Las condiciones físicas del trabajo como horarios, actividades y roles de desempeño no son las adecuadas lo cual repercute generando enfermedades físicas y mentales que disminuyen el rendimiento y desempeño de los colaboradores dentro de la institución.

Esta conclusión difiere de los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que se puede observar que una gran mayoría de encuestados 54.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad..

4. Guillermo. (2018). En su investigación titulada: *SATISFACCION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA*

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA, 2017. Llega a la siguiente conclusión:

Según la prueba Rho de Spearman, es evidente que sig. (bilateral) = 0,000, tolerando la hipótesis electiva, donde los enfoques autorizados se identifican con la productividad; con una conexión positiva normal de 0,637, excepcionalmente crítica. Los largos períodos de reflexión sobre la sociedad en general; el trato que reciben de sus gerentes afecta la productividad de su trabajo diario.

Esta conclusión coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación, Podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa.

5. Yeren. (2017). “*SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA KLAUSS. S.A. LIMA – 2016*”. Llega a la siguiente conclusión:

Se presume que existe una relación positiva moderada a .475 **, según la medición de la segunda R de Pearson, a un nivel de centralidad de .002, lo que demuestra que, a mayor Satisfacción, mejor debe ser la Planta y Equipo de la organización Klauss SA.

Esta conclusión coincide con los resultados de nuestra investigación, donde podemos observar que una gran mayoría de

encuestados 54.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad.

6. Alva, Juárez. (2014). En su investigación titulada: *“RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHIMU AGROPECUARIA S.A DEL DISTRITO DE TRUJILLO-2014”*.

Llega a la siguiente conclusión:

Existe un grado medio de productividad, ya que no hay una dirección inequívoca de los resultados, el grado de azar en la transmisión de activos no es el más adecuado y falta la preparación del profesorado.

Esta conclusión difiere con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde podemos observar que una gran mayoría de encuestados 45.5%, manifestaron estar totalmente de acuerdo en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad.

VI CONCLUSIONES

1. En términos generales, podemos decir que se ha logrado comprobar la hipótesis general de estudio, planteada al inicio de esta investigación es decir se comprobó que: La división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020. Esta afirmación se basa en la prueba de hipótesis realizada a través del Chi Cuadrado de Pearson.
2. Se concluye que la jerarquización influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO, esto se comprobó a través de la prueba de Chi – cuadrado de Pearson cuyos valores son menores al valor crítico 0.050, por lo que podemos afirmar que tanto el Organigrama estructural, el organigrama funcional y las líneas de dependencia, influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO.
3. Se concluye que la descripción de funciones influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO, esto se comprobó a través de la prueba de Chi – cuadrado de Pearson cuyos valores son menores al valor crítico 0.050, por lo que podemos afirmar que el Manual de organización y funciones (MOF) y el reglamento de organización y funciones (ROF), influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO.
4. Se concluye que el flujo de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO, esto se comprobó a través de la prueba de Chi – cuadrado de Pearson cuyos valores son menores al valor crítico 0.050, por lo que podemos afirmar que el manuales de procedimientos y los protocolos de atención, influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO

ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

Recomendaciones:

1. Seguir desarrollando, sobre todo para los puestos o trabajos repetitivos, la alta especialización, la cual ayudara al negocio a responder de una manera más rápida y precisa, y de esta manera se estará contribuyendo a la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO.
2. Combinar las ventajas de las estructuras planas de jerarquización y las ventajas de las estructuras verticales o piramidales, según los requerimientos situacionales de la empresa.
3. Analizar y revisar por lo menos una vez al año o cuando algún cambio afecte a la organización: los manuales y los reglamentos de organización y funciones para de esta manera identificar y mejorar estos documentos de gestión.
4. Emplear la técnica de la mejora continua a los diferentes flujos de trabajo o actividades que se realizan en la organización, tanto en la parte operativa, como en el área administrativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Alva, J., Juarez, J. (2014). “*RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHIMU AGROPECUARIA S.A DEL DISTRITO DE TRUJILLO-2014*”. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Perú.
- Cajamarca, J. (2016). “*EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO*”. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Carvajal, K., Loor, T. (2013). *MANUAL DE DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA CÍA. GALARZA & LOOR S.A., PARA EL MEJORAMIENTO DEL RENDIMIENTO LABORAL DE SUS COLABORADORES*. (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Certo, S. (1984). *Administración moderna*. México D.F., México: Interamericana.
- Chiavenato, I. (Ed.). (2007). *Administración de recursos humanos – El capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2ª ed.). (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito de las organizaciones*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana.

- Guillermo, Y. (2018). *SATISFACCION LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.
- Mallo, C., Merlo, J. (1995). *Control de gestión y control presupuestario*. España: McGraw-Hill
- Martínez, María. (2007). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. Mexico: Red de Estudios de la Economía Mundial.
- Núñez, B. (2007). *Material de apoyo del seminario Gestión de la Productividad*. (tesis de Doctorad). Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”. Venezuela.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona, España: Icaria editorial S.A.
- Ramírez, R. (2013). *DISEÑO DEL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Sampieri, H. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Sánchez Carlessi, H. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial Mantaro.
- Smith, A. (1776) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. New york: Cannan ed.

Yeren, Y. (2017). “*SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA KLAUSS. S.A. LIMA – 2016*” (Tesis pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Perú.

ANEXO

Anexo N° 1: Cuestionario

La siguiente encuesta trata de determinar como la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO.

Para tal efecto sírvase responder a las preguntas marcando con un aspa (x), la alternativa de su preferencia.

1. ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. ¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

4. ¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

5. ¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. ¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

7. ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8. ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

11. ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

12. ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

Anexo N° 02: Análisis de fiabilidad

Alfa de Cronbach -Estadísticas de elemento

Preguntas	Media	Desviación estándar	N
1) ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama estructural de su empresa aporta a la productividad?	3,82	,751	11
2) ¿Qué tan de acuerdo está en que el organigrama funcional de su empresa aporta a la productividad?	3,91	1,044	11
3) ¿Qué tan de acuerdo está en que existe una adecuada línea de dependencia y autoridad en la empresa?	4,27	,786	11
4) ¿Qué tan de acuerdo está en que el MOF (Manual de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?	4,09	1,044	11
5) ¿Qué tan de acuerdo está en que el ROF (Reglamento de Organización y Funciones) de su empresa, contribuye en su productividad?	4,27	,786	11
6) ¿Qué tan de acuerdo está en que el manual de procedimientos de su empresa aporta a la productividad?	4,45	,688	11
7) ¿Qué tan de acuerdo está usted con los protocolos de atención de su empresa?	3,82	,751	11
8) ¿Cree usted que los objetivos de la empresa se cumplen con regularidad?	4,00	,894	11
9) ¿Cree usted que las metas de la empresa se cumplen con regularidad?	4,18	,751	11
10) ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar mejor sus tareas?	4,45	,688	11
11) ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a realizar sus labores en menor tiempo?	4,55	,522	11
12) ¿Cree usted que la división del trabajo les ayuda a cumplir con sus labores en el tiempo esperado?	4,27	,786	11

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,983	0,985	12

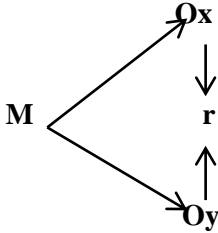
Interpretación:

El resultado de la prueba de fiabilidad aplicando Alfa de Cronbach es 0.983 es decir un valor mayor a 0.800 que es el mínimo aceptable, por lo tanto el instrumento se califica como satisfactorio y pasa la prueba de confiabilidad y puede ser aplicada.

ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA: TODO AUTOS HUÁNUCO. HUÁNUCO, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL: PG: ¿Cómo la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?	GENERAL: OG: Determinar como la división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	GENERAL: HG: La división del trabajo influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	Variable Independiente (X): División del trabajo	X ₁ : Jerarquización	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama estructural • Organigrama funcional • Líneas de dependencia
				X ₂ : Descripción de funciones	<ul style="list-style-type: none"> • MOF • ROF
				X ₃ : Flujo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales de procedimientos • Protocolos de atención
ESPECÍFICOS: PE₁: ¿Qué tanto la jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?	ESPECÍFICOS: OE₁: Identificar que tanto la jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	ESPECÍFICOS: HE₁: La jerarquización influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	Variable dependiente (Y): Productividad	Y ₁ : Objetivos Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Tareas
PE₂: ¿De qué manera la descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?	OE₂: Conocer de qué manera la descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	HE₂: La descripción de funciones influye en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.		Y ₂ : Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia
PE₃: ¿De qué modo los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020?	OE₃: Establecer de qué modo los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.	HE₃: Los flujos de trabajo influyen en la productividad de la empresa TODO AUTOS HUÁNUCO. Huánuco, 2020.			

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO/ESQUEMA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
TIPO DE INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa 	POBLACIÓN: Nuestra población estará conformada por 11 colaboradores de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO	DISEÑO: La presente investigación se realizara aplicando el diseño de investigación: Descriptivo – Correlacional.	TÉCNICA: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta
NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo 	MUESTRA: Debido a la poca población de estudio, se aplicara una muestra poblacional es decir la muestra son los 11 colaboradores de la empresa: TODO AUTOS HUÁNUCO	ESQUEMA: 	INSTRUMENTO: <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de encuesta

ANEXO N° 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huánuco, 21 de setiembre de 2020

CARTA N°001-2020-RMGA

Señor Gerente

TODO AUTOS HUÁNUCO.

Presente

Asunto: Permiso para aplicación de encuestas

Tengo el agrado de dirigirme a usted expresándole mi cordial saludo y al mismo tiempo darle a conocer que mi persona, estudiante de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Sede Lima, me encuentro realizando una investigación de grado , con la finalidad de optar el título de licenciado en administración. La investigación que mi persona está realizando lleva por título:

**LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA: TODO AUTOS HUÁNUCO.**

HUÁNUCO, 2020.

Los resultados de la investigación realizada serán un aporte a su gestión y también serán publicados en eventos científicos a nivel nacional, y en el congreso de investigación que realiza nuestra casa superior de estudios. Es por ello que solicito a su despacho tenga a bien permitir el acceso a su institución para aplicar las encuestas.

Agradeciendo su gentil aceptación que redundara en beneficio de su organización y de la sociedad en general, me suscribo de usted, reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Ruiz Mejia, Giancarlos Antony