



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de
la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi - 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Tang Pezo, Luis Angel (orcid.org/0000-0001-8786-9558)

ASESORA:

Mtra. Clavijo Lopez, Rosa Johanna (orcid.org/0009-0004-4168-9200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERISTARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación principalmente a mis padres por estar presente conmigo en todo momento. A mi familia por ser el soporte más importante y fundamental para lograr mis objetivos y por ese apoyo incondicional desde que empecé este camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante este camino y brindarme fuerzas para poder superar cada obstáculo y dificultad a lo largo de mi vida, agradezco el apoyo brindado por parte de mis docentes y también un agradecimiento especial a la universidad por permitirme ser parte de la familia vallejana.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLAVIJO LOPEZ ROSA JOHANNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUPALSA, PONGO DE CAYNARACHI - 2023", cuyo autor es TANG PEZO LUIS ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 26 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLAVIJO LOPEZ ROSA JOHANNA DNI: 44670106 ORCID: 0009-0004-4168-9200	Firmado electrónicamente por: RCLAVIJOL el 28-11- 2023 16:47:57

Código documento Trilce: TRI - 0666255



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TANG PEZO LUIS ANGEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUPALSA, PONGO DE CAYNARACHI - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
TANG PEZO LUIS ANGEL DNI: 72742155 ORCID: 0000-0001-8788-9558	Firmado electrónicamente por: LTANGP el 15-04-2024 12:11:16

Código documento Trilce: INV - 1557467

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BLIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla cruzada entre Gestión Administrativa y Productividad.....	24
Tabla 2. Tabla cruzada de la Planificación y Productividad.....	25
Tabla 3. Tabla cruzada de la Organización y Productividad.....	26
Tabla 4. Tabla cruzada de la Dirección y Productividad.....	27
Tabla 5. Tabla cruzada del Control y Productividad.....	28
Tabla 6. Prueba de normalidad.....	29
Tabla 7. Correlación entre Gestión Administrativa y Productividad.....	30
Tabla 8. Correlación entre la planificación y productividad.....	31
Tabla 9. Correlación entre la organización y productividad.....	32
Tabla 10. Correlación entre la dirección y productividad.....	33
Tabla 11. Correlación entre el control y productividad.....	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Esquema</i>	17
---------------------------------------	-----------

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi 2023. Fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y fue de diseño no experimental. Se tuvo una población de 89 colaboradores y una muestra de 72 colaboradores. En el cual se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se aplicó dos cuestionarios, para la gestión administrativa con 24 ítems y 12 para la productividad, los cuales fueron aplicados a los colaboradores de la empresa Indupalsa. En los resultados se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad, con una correlación de Rho de Spearman con un $r=0.659$, que nos muestra que es una correlación de nivel positiva moderada, y un p – valor de 0.000, por ello se puede afirmar que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Así como también presentan una correlación positiva moderada las dimensiones ya que presentan valor inferior a 0.05. Se concluyó que existe correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y productividad, afirmando así la hipótesis de investigación alterna.

Palabras clave: Control, gestión, organización, planeación, productividad.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and productivity of the employees of the company Indupalsa, Pongo de Caynarachi 2023. It was basic in nature, had a quantitative approach, had a correlational descriptive level, and had a non-experimental design. There was a population of 89 collaborators and a sample of 72 collaborators. In which the survey was used as a technique and two questionnaires were applied as an instrument, for administrative management with 24 items and 12 for productivity, which were applied to the employees of the company Indupalsa. The results determined that there is a relationship between administrative management and productivity, with a Spearman's Rho correlation with $r=0.659$, which shows us that it is a moderate positive level correlation, and a p - value of 0.000, therefore This means that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. Likewise, the dimensions also present a moderate positive correlation since they present a value less than 0.05. It was concluded that there is a moderate positive correlation between administrative management and productivity, thus affirming the alternative research hypothesis.

Keywords: Control, management, organization, planning, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

En el **contexto internacional**, de acuerdo a la productividad laboral se realizó una investigación en Valle del Cauca ubicado en Colombia, el cual determinó a través de su investigación que gran parte de los colaboradores presentaban desmotivación al momento de realizar sus labores afectando a su ambiente de trabajo volviéndolo poco favorable, además se sumergió en una falta de capacitación y comunicación trayendo consigo un estrés y sobrecarga para el trabajador, sobresaliendo en los resultados que al realizar una baja participación del personal y existiendo una escasez en el liderazgo y el trabajo en equipo dicha productividad laboral disminuía completamente viéndose afectada la producción de la empresa (Agudelo y Escobar, 2022). Asimismo en Colombia se realizó una investigación con el fin de conocer el emprendimiento en ese país y las principales dificultades y consideraciones que deben sobrepasar los dueños de las empresas relacionadas a la gestión administrativa, el autor menciona que crear empresas constantemente es una gran alternativa para la dinamización económica del país, sin embargo hay diversas condiciones de soporte que no se están brindando y no garantizan la sostenibilidad de este negocio creado debido a la falta de capacitación y formación adecuada ya que gran parte de estas empresas no brindan suficiente capacitación y formación al personal administrativo generando que la gestión de la organización se vea perjudicada, además reconoce que los problemas de contabilidad generan una mala gestión ya que es importante que dicha empresa lleve una contabilidad acorde en conjunto con sus obligaciones tributarias evitando problemas legales, asimismo menciona que la falta de planificación estratégica en las empresas hacen que la tasa de mortalidad en las empresas cerradas en un primer año sea del 40%, en este orden en los 3 primeros años el 80% de las empresas creadas cierran debido a una falta de gestión administrativa en ellas (Henaó, 2020). En las pymes de México han presentado dificultad en la productividad laboral, en la investigación se reconoce que el 45% de las empresas se ubica en un tipo de empresa mediana y el 37% en una empresa pequeña, se reconoce además que la productividad laboral en México en los últimos años

la jornada ha sido de 8 horas, sin embargo el ciudadano mexicano con el pasar de los tiempos presenta deficiencias en su labor, es decir que este produce poco en mucho más tiempo lo que antes producía en un menor rango de horas, por tal reconoce la investigación que existe una latente obligación por implementar programas de soporte especiales para las empresas con menor dimensión, de esta forma se incrementarán los porcentajes de productividad laboral, reconociéndose que a través de la CEPAL en el año 2016 indicó que el índice de aumento de la productividad laboral en los años 2000 - 2014 creció apenas un 0,9%, es decir el aumento productivo en el trabajador mexicano es minúsculo, por ello de acuerdo a CEPAL, indica que esto puede llevar a las pequeñas empresas a tener un mayor riesgo de pérdida debido a la ineficiente productividad de los empleados (Baltodano y Leyva, 2020).

En el **contexto Nacional**, La productividad laboral en el Perú, según una investigación realizada en el año 2021 indica que existen falencias en la realización de las actividades, estos están ligados a la motivación de ellos debido a que muchos no se sienten valorados a pesar de que trabajan y se esfuerzan por ser productivos, a través de la investigación se ha podido encontrar que el estrés laboral en ellos es alto y está causado por una carga excesiva de trabajo, sumado a ello la falta de capacitación generando en los empleados un efecto de no desarrollar sus habilidades necesarias para realizar sus trabajos de manera efectiva siendo menos productivos, se conoce que el 41,1% de ellos indica estar en un nivel medio su productividad laboral ya que los equipos y herramientas que usan suelen ser inadecuados u obsoletos para los trabajos actuales (Ortiz y Peralta, 2021). Asimismo en Perú un estudio realizado para saber la categoría de la gestión administrativa y las implicancias que tiene este en el desarrollo de una empresa indicó que el 85,27% reconoce a la gestión administrativa en una escala regular, esto se debe porque presentan problemas en la planificación de sus actividades y los objetivos a cumplir, además no cuentan con la tecnología adecuada para desarrollar sus actividades viéndose está afectada en la gestión por parte de los administrativos, dificultando la comunicación entre ellos siendo

esto fundamental para una comunicación interna y externa en el trabajo pudiendo afectar la relación de los empleados, clientes, proveedores y otros involucrados, se reconoce que la empresa está pasando por una baja organización financiera debido a que la planificación y el control de presupuesto no está siendo cumplido ya que el dinero con el que cuentan, no es suficiente para lograr sus objetivos (Panduro, et al. 2020).

En el **contexto Local**, se da a conocer que la empresa INDUPALSA, presenta problemas ligados a la productividad en sus colaboradores ya que los resultados y la capacidad para lograr objetivos se ha visto truncada, además se ha podido observar que el cumplimiento de las actividades y los objetivos de acuerdo al cronograma no están siendo realizadas con exactitud, ligado a ello se nota la baja realización de las acciones estratégicas incumpliendo las metas de la organización, y por último se reconoce que la actitud que poseen ellos hacia las nuevas tareas no suele ser favorable afectando la realización de sus funciones. Los problemas antes mencionados se ven ligados a la deficiente gestión administrativa con la que cuenta la empresa debida que los objetivos y las funciones de cada uno no suelen estar coordinados, notándose en la falta de comunicación e integridad entre ellos afectando la motivación y liderazgo para su desempeño y monitoreo constante. De seguir esta problemática los colaboradores presentarán ineficiencia e ineficacia en el trabajo que realizan, incumpliendo las metas de la empresa y demostrando un bajo desempeño profesional.

Como **problema general** de la investigación fue ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023?, de igual manera se identificaron **problemas específicos** los cuales fueron: ¿Cuál es la relación entre la planeación y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la organización y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023?

y ¿Cuál es la relación entre el control y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023?.

Esta investigación presentó una justificación a nivel **teórico**, ya que existe la necesidad de investigar intensivamente en los enfoques teóricos ya habidos de acuerdo a las variables, ante ello difundir y generar nuevos conocimientos ante ambas variables, también de este modo podrá ser utilizado como cimiento teórico para investigaciones del futuro. Fue una justificación a nivel **práctico**, porque en primer lugar contiene como finalidad determinar el problema abordado de la muestra de estudio, siendo trascendental para asuntos futuros que puedan aparecer, vinculado al estudio actual. La justificación **metodológica** del presente estudio fue percibir el nivel y relación de la gestión administrativa y productividad en los colaboradores, por lo expuesto, esperamos que ambos instrumentos sean validados y utilizados por futuros investigadores con conveniencia parecidos en conocimiento. Y por último una justificación a nivel **social**, mejorar la productividad de los colaboradores, implementando estrategias de cambio a favor de la empresa.

Como **objetivo general** del estudio fue: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. Asimismo, tuvimos los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la planeación y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. Determinar la relación que existe entre la organización y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. Determinar la relación que existe entre la dirección y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. Determinar la relación que existe entre el control y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

Se planteó la **hipótesis general: Hi:** Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. **Ho:** No existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. Asimismo, se plantearon las siguientes **hipótesis específicas: H1:** Existe relación significativa entre la planeación y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. **H2:** Existe relación significativa entre la organización y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. **H3:** Existe relación significativa entre la dirección y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. **H4:** Existe relación significativa entre el control y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De manera internacional, Vera, et al. (2021), el propósito en su investigación fue comprender el desempeño y la gestión por competencia de talento humano con el fin de proponer alternativas para mejorar la productividad laboral, la muestra quedó constituida por 17 colaboradores y se les adjudicó el cuestionario y el enfoque fue netamente cuantitativo acompañado de un tipo descriptivo, los resultados indicaron que el 47% de los docentes están en desacuerdo al llevar a cabo un programa de incentivos para los trabajadores, el 36% indicó estar en desacuerdo con el propósito de una capacitación para el personal, y un 59% indica estar en muy desacuerdo en la innovación tecnológica. Se concluyó que en la investigación el desempeño laboral es un indicador que evidencia el rendimiento laboral de los trabajadores y este está afectado por una baja satisfacción laboral que se da por una falta de retribución no monetaria, a través de una competencia para llevar a cabo la tarea asignada en la capacitación constante y oportuno sin restar importancia a los factores motivacionales en cada uno de los colaboradores.

Prada, et al. (2020), el propósito del artículo fue conocer la relación entre el clima laboral y satisfacción, la metodología fue cuantitativa, correlacional, 162 empleados fueron parte de la muestra a quienes se le aplicó el instrumento escala Likert como cuestionario, los principales resultados indican que la motivación se relaciona con la variable estrechamente además representa el 64% al factor de motivación de acuerdo a la responsabilidad se simboliza una mayor participación, con un 66% de factor responsabilidad y por último de acuerdo a la inclusión el 59% es parte de un factor de inclusión. Se concluyó en investigación a través de pruebas estadísticas significativas del clima laboral y la productividad que se encuentra presente en todas las dimensiones del clima debido a la motivación responsabilidad rotación y retiros del personal estrechamente relacionados estadísticamente con la variable productividad laboral.

Balcazar (2020), el objetivo del artículo fue conocer la gestión administrativa en los hospitales de Cundinamarca, la metodología fue descriptiva con una muestra de 54 empresas públicas por parte del estado, el instrumento fue una revisión documental por parte de las auditorías emitidas en cada uno de los hospitales, se conoce que el 71% se encuentra en el nivel con observaciones de acuerdo a la gestión administrativa, de acuerdo al nivel de supervisión y control el 83% de ellos no lo cumple, asimismo nivel de cumplimiento en planes de mejoramiento el 83% cumple. Se concluye la investigación la evidencia en los hospitales que no están cumpliendo con los objetivos estratégicos de cada uno de ellos como el caso de asegurar el derecho a la vida, además, disminuir el riesgo de mortalidad y discapacidades evitables afectando así el nivel socioeconómico de la población.

Fuentes y Guanoluisa (2019), el propósito fue conocer el efecto de la gestión administrativa respecto al desempeño en los comerciantes; la metodología se basó en un método hipotético-deductivo, descriptivo-explicativa, no experimental, 17 personas fueron parte de la muestra quienes se le aplicó el cuestionario. Resultados indican que el 65% de ellos están en desacuerdo respecto al desarrollo administrativo, además el 59% se ubica de acuerdo en los objetivos de la organización, el 47% se encuentra de acuerdo con las funciones en su trabajo, el 59% de ellos indica estar de acuerdo con las capacitaciones de la empresa. Se concluye la investigación que la administración comercial en la empresa existe causas que inciden desfavorablemente en la gestión administrativa debido a que no cuenta con una distribución organizacional e intervención en las metas que se esperan lograr, así como una desobediencia en el proceso administrativo que ha perjudicado de manera directa al desarrollo administrativo.

Moreira (2018), el objetivo fue demostrar el clima organizacional y su incidencia en la productividad laboral en los subordinados; la metodología fue cuantitativa de nivel descriptivo y no experimental transversal, 187 docentes fueron parte de la muestra aplicada en el cuestionario como

instrumento, los principales resultados indicaron que el 40% está de acuerdo en que el ambiente físico del trabajo es adecuado, además se conoció que el 35% de los docentes indica estar de acuerdo con el espacio físico para realizar sus labores, el 35% está en desacuerdo con las herramientas y equipos que manejan debido que no reciben mantenimiento, respecto al 50% indica estar de acuerdo con los objetivos institucionales. Se concluye la investigación en base al instrumento que el clima organizacional incide significativamente la productividad laboral de la institución debido a que existió una correlación positiva alcanzando un 85,6%.

Arteaga (2020) Su objetivo fue volver a plantear funciones administrativas que ayuden con el desempeño de manera correcta, rápida y eficaz de los colaboradores, dando así una mejor atención al cliente y de tal modo que esto permita que la organización mejore en su rentabilidad y logre sus objetivos. Llegando a la conclusión de que los colaboradores están ejerciendo sus labores en un bajo nivel por falta de capacitación y conocimiento dando lugar al incumplimiento de metas. Los resultados estadísticos afirman que con el adecuado manejo de la gestión administrativa se optimizará los métodos operativos e incrementará la rentabilidad y la fidelización del cliente.

Como **antecedentes nacional**, en el distrito de Maras, Huallpayunca (2023), realizo una investigación cuyo propósito fue definir la correlación entre gestión administrativa y productividad en los trabajadores del consejo municipal, la metodología fue cuantitativa además fue de nivel correlacional donde se deseó conocer la correlación existente ambas variables y no existió intervención del investigador siendo no experimental, 75 trabajadores fueron parte de la muestra y se aplicó el cuestionario, se conoce que el nivel de gestión administrativa el 50,67% indicó estar en un nivel casi siempre, el 16% en siempre, así mismo la productividad laboral el 60% se ubicó en el nivel de casi siempre y el 16% en siempre, acorde a los resultados inferenciales se conoce que la planeación en relación a la productividad laboral presenta un coeficiente de 0,736, la organización tuvo un coeficiente de 0,712, respecto

a la dirección en relación a la variable el coeficiente fue de 0,691, asimismo se reconoce que el control en relación a la productividad laboral el coeficiente fue de 0,707. Se concluyó la investigación que existió correlación positiva directa y significativa entre las dos variables presentando un coeficiente de 0,792.

Obeso (2021), la intención fue conocer la relación entre gestión administrativa y la productividad, la metodología fue cuantitativa además fue de nivel correlacional debido a que se deseó conocer la relación entre ambas variables y no existió intervención del investigador siendo no experimental, 92 trabajadores fueron parte de la muestra y se aplicó el cuestionario, se conoce que el nivel de gestión administrativa el 55% indicó estar en un nivel regular, el 32% en un nivel bueno y solo el 12% en un nivel deficiente, de acuerdo a los resultados inferenciales se conoce que la planeación en relación a la productividad laboral presenta un coeficiente de 0,515, la organización de acuerdo a la variable tuvo un coeficiente de 0,658, respecto a la dirección en relación a la variable el coeficiente fue de 0,435, asimismo se reconoce que el control en relación a la productividad laboral el coeficiente fue de 0,609. Se concluyó la investigación que existió una correlación positiva directa entre las variables presentando una tasa de 0,599.

En el distrito de Vilquechico, el presente autor Churata (2020), realizaron una investigación donde se tuvo como objetivo fue conocer la correlación entre gestión administrativa y la productividad en los colaboradores del consejo municipal de dicho distrito, la metodología fue cuantitativa además fue de nivel correlacional porque se deseó conocer la relación entre las variables y no existió intervención del investigador siendo no experimental, 23 trabajadores fueron parte de la muestra y se aplicó el cuestionario. Conforme a los resultados inferenciales se conoce que la planeación en relación a la productividad laboral presenta un coeficiente de 0,648, la organización tuvo un coeficiente de 0,507, respecto a la dirección en relación a la variable el coeficiente fue de 0,669, asimismo se reconoce que el control en relación a la productividad laboral el coeficiente fue de 0,716. Se concluyó la

investigación que existió una correlación positiva directa entre las variables presentando un coeficiente de 0,682.

León (2020), el propósito principal fue conocer la gestión administrativa en relación a la productividad laboral. El enfoque fue cuantitativo, básica, se deseó conocer la relación de las variables, siendo correlacional y no experimental, la muestra fueron 28 empleados. La resolución fue que un 67% de los colaboradores aseguran que es regular la gestión administrativa, y en productividad el 46% de los colaboradores manifestaron que es regular. Se determinó que existe una correlación positiva fuerte, ya que el p-valor equivale a 0,00 siendo inferior a 0,05; además el coeficiente fue de 0,687, teniendo así una correlación positiva moderada.

Rojas, Céspedes y Bambaren (2021) donde se quiso saber la repercusión de la gestión del grupo en relación a la productividad laboral en la compañía, donde la metodología fue de tipo experimental, descriptivo y correlacional donde utilizaron un formulario a 78 colaboradores. Como resolución se tuvo que el 87.5% considera oportuno el talento y habilidad del grupo para aumentar la productividad. Llegando a concluir que la gestión de talento humano es muy importante en cuanto al proceso que se aplica dentro de la empresa, mejorando así la productividad laboral que dé consecuencia a tener o brindar un servicio de calidad y oportuno.

Como **antecedente local** tenemos a los autores Vásquez y Zurita (2021), realizaron una investigación cuyo objetivo fue conocer la gestión administrativa en relación con la productividad de los colaboradores del consejo municipal de Nueva Cajamarca. Fue tipo aplicada, correlacional y de enfoque cuantitativo, no existió intervención del investigador siendo no experimental, la muestra fueron 200 colaboradores, se aplicó el cuestionario. El análisis fue mediante Rho Spearman es de ($Rho = 0,494$, $p\text{-valor} < 0.05$) teniendo así una resolución que existe una relación significativa media, es así que da a conocer que mejorar la gestión administrativa se lograrán

resultados satisfactorios en la productividad laboral en los funcionarios del consejo municipal.

En el **enfoque teórico** para la variable **Gestión administrativa**, se identifican las siguientes teorías: **Teoría Clásica**, es una de las teorías más antiguas y fundamentales en el campo de la administración. Fue propuesta por el francés Henri Fayol en su obra "Administración industrial y general", difundida originalmente en 1916. La teoría clásica se centra en estructuras y procesos de una organización, y propone que la gestión eficiente depende de la aplicación correcta de cinco etapas básicas de la administración: planificación, organización, dirección, coordinación y control (Fayol, 1916). Asimismo, tenemos la **Teoría de la administración científica**, es una de las teorías más importantes en la administración y fue propuesta por el señor Frederick Winslow Taylor en su revista "Los principios de la administración científica", divulgada originalmente en 1911. Esta teoría se enfoca en la perfección de los procesos productivos a través la aplicación de métodos científicos y la eficiencia en el trabajo. Taylor argumentaba que el trabajo humano podría ser analizado científicamente y dividido en tareas simples, lo que permitiría la especialización y la mejora de la eficiencia en la labor. También propuso que los gerentes deberían ser responsables de la planificación y la organización del trabajo, mientras que los trabajadores deberían ser los que se encarguen de la ejecución de las actividades de manera eficiente (Taylor, 1911). Por último, tenemos la **teoría de la contingencia** que sustenta que no hay una sola forma de administrar una organización, por lo que las prácticas y estructuras de la administración deben ajustarse a la coyuntura y situaciones específicas de cada empresa (Lawrence, 1967).

Para la dimensión Planeación tenemos la **teoría de la planificación participativa** sugiere que la planeación debe involucrar a todos los integrantes de la empresa en vez de ser una tarea solamente de la alta dirección. Es una teoría que ha sido muy desarrollada en el campo de la administración y ha demostrado su efectividad en diversos contextos

organizacionales (Fung y Wright, 2001). Como segunda dimensión de organización, tenemos la **teoría de sistemas**, sustenta que se considera a la organización como un sistema complejo y dinámico que interactúa con su entorno. Esta teoría sostiene que el éxito organizacional requiere mucho de la capacidad de la organización y así adaptarse y mantener su equilibrio interno (Bertalanffy, 1968). Para la dimensión dirección tenemos la **teoría de la contingencia de liderazgo**, sostiene que el estilo de liderazgo debe ser ajustado a la situación específica en la que se encuentra la organización. Esta teoría propone que no existe un estilo de liderazgo universal que sea seguro en todas las situaciones (Fiedler, 1967). Para la dimensión control tenemos la **Teoría del control de contingencias**, esta teoría sostiene que el control debe ser adecuado a las circunstancias específicas de la organización. El control debe ser manejable y versátil a los cambios en el entorno organizacional (Donaldson, 2001).

En la variable Productividad, se reconoce las siguientes teorías: **La Teoría del enfoque en la tarea**, es una teoría de la productividad que se enfoca en la forma en que se realiza el trabajo y en la eficiencia de los procesos productivos. Según esta teoría, la productividad puede mejorar mediante la optimización de los procesos y la exclusión de actividades innecesarias o que no agregan valor (Taylor, 1911). Asimismo, tenemos **La teoría del enfoque en el trabajador**, también conocida como teoría de la motivación en el trabajo, se centra en el papel de las necesidades y motivaciones individuales en la satisfacción laboral y el beneficio en el trabajo. Esta teoría sostiene que el trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino que también es una forma de satisfacer las necesidades personales y alcanzar objetivos y metas individuales (Maslow, 1954). De igual forma tenemos la **teoría de la tecnología de la información** (TTI) se refiere a cómo las personas utilizan la información y la tecnología en sus actividades cotidianas. Esta teoría busca comprender el por qué la tecnología de la información contribuye en el comportamiento humano y cómo el comportamiento humano a su vez influye en el diseño y uso de la tecnología de la información (Star y Griesemer, 1989).

Asimismo, tenemos la dimensión eficacia con **la teoría de la autoeficacia** de Albert Bandura, se estructura en cuatro factores principales: en la experiencia previa, persuasión verbal, las señales fisiológicas y emocionales, y la observación del comportamiento de los demás. La teoría de la autoeficacia se ha aplicado en una variedad de contextos, incluyendo el ámbito de educación, el cuidado de la salud y liderazgo. (Bandura, 1977). De la misma manera tenemos la dimensión cumplimiento de metas de la organización, con su **teoría Fijación de Metas** de Locke y Latham, En este artículo, Locke y Latham presentan su teoría de la fijación de metas y motivación, la cual sostiene que establecer objetivos específicos y desafiantes puede aumentar la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral. Los autores discuten cómo la teoría de la fijación de metas se puede aplicar en diferentes contextos laborales, incluyendo la psicología del trabajo y la gestión del rendimiento. Además, presentan estudios empíricos que respaldan la eficacia de la teoría en la práctica (Locke y Latham, 2002). Por último, tenemos la dimensión desempeño, con la **teoría de las dimensiones de la calidad del servicio** de Parasuraman y Berry, esta teoría sustenta que el atributo del trabajo se puede describir en cinco fases: tangibilidad, confiable, rapidéz de respuesta, y seguridad. Dichas dimensiones han sido empleadas en la investigación y práctica de la gestión de servicios y se han relacionado con diversos resultados organizacionales, como la satisfacción del cliente y la fidelización a la marca (Parasuraman, Zeithaml y Berry, 1985).

En el **enfoque conceptual**, tenemos la variable **Gestión administrativa**, donde Ramirez, Ramirez y Calderón (2017), en su revista dan a conocer que la Gestión Administrativa, es realizar cada etapa de la Administración, que forman: planificación, organización, dirección y control; en otros términos, la elección de buenas decisiones y labores pertinentes para el desarrollo de las metas ya establecidas de una compañía, que a su vez se sustentan en los procesos. Asimismo, Navarrete, et al. (2019) menciona a la gestión administrativa como el desarrollo de planificar, controlar y estimar la labor asignada diariamente en la organización, de modo que se obtengan los fines

establecidos. La gestión administrativa es un método en el cual influye la planificación, organización, dirección y el control financiero y material de una empresa, teniendo como finalidad de lograr una gestión eficiente y eficaz, este proceso se enfoca en el desarrollo de estrategias y así alcanzar planes de la organización, (Salguero y García, 2018).

Sobre la dimensión de **Planeación** tenemos a Chiavenato (2019) precisa que la Planeación es necesario para alcanzar los objetivos dando así un manejo adecuado y correcto a las políticas y estrategias para perfeccionar los recursos y de tal forma el desarrollo de la organización.

De igual manera tenemos la dimensión de **Organización**, definida por Louffat Olivares (2015) Como la encargada de adecuar el orden interno en mandato al plan estratégico, también es necesario para la estructuración de la organización y así facilitar las metas previstas.

Sobre la dimensión de **Dirección**, Hernández y Hernández (2019), sostienen que la dirección se enfoca en la realización detallada para la ejecución de actividades y delegar autoridad, en pocas palabras mientras haya una adecuada segregación de funciones se obtendrán buen desempeño funcional.

Y por último tenemos la dimensión de **Control**, que según Louffat Olivares (2015), es el que supervisa los resultados alcanzados en un establecido tiempo. Este proceso se recomienda ejecutarse constantemente en cada etapa del proceso administrativo, ya que, si se encuentra alguna falla, estamos a tiempo de corregirlo para luego dar con las metas establecidas.

Como segunda variable tenemos la **Productividad** que según Sladogna (2017) La productividad es donde el colaborador debe darle un uso de manera eficiente a los recursos con el fin de conseguir favorablemente resultados que permitan a la organización el cumplimiento de metas. También tenemos a Orlova (2021) detalla que la Productividad es el

cumplimiento de las obligaciones que tiene cada colaborador en una entidad, y que se deben desarrollar con precisión dándole un buen manejo de recursos para lograr metas excelentes. La productividad laboral de un trabajador se enfoca en la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso correcto de los recursos disponibles, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos que ha empleado para realizar su trabajo (Salimova, et al. 2021).

Como primera dimensión tenemos la **Eficacia**, Zhang (2020) Sostiene que eficacia en un indicador importante de la productividad en el cumplimiento de las actividades del colaborador, que mide los resultados que se han de lograr sin dar mucha relevancia a la cantidad de recursos que se hayan utilizado.

Asimismo, tenemos la dimensión de **Cumplimiento de Metas**, Da silva (2021) Considera un mecanismo esencial porque en el cual se detallan los medios y plazos para alcanzar los objetivos deseados y esto permitirá a las organizaciones alinear las expectativas dando así mejores resultados.

Como ultima dimensión tenemos el **Desempeño**, Chiavenato (2017) considera al desempeño laboral como el rendimiento del colaborador u organización para hacer frente a las diversas actividades que se presente y como este lo resuelve o desempeñe con el propósito de conseguir los objetivos organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básica, donde se quiso profundizar el conocimiento sobre los principios generales que rigen los fenómenos naturales o sociales. Implica la observación, recopilación, organización y presentación sistemática de hechos utilizando principios ya conocidos, con el objetivo de alcanzar objetivos previamente definidos antes de llevar a cabo la investigación. Su propósito es proporcionar una base sólida para futuras investigaciones (Kaldewey y Schauz, 2018). En concreto, implica la utilización de información y métodos existentes con el fin de obtener nuevos conocimientos, también relacionado con la resolución de una cuestión explícita.

Enfoque

Por otro lado, el estudio fue de enfoque cuantitativo, pues implicó la decisión numeral y el análisis estadístico. Debido a eso, la recopilación de datos consta en información numeral, y el análisis se desarrolla a través de métodos estadísticos (Rodas, 2019). Por ello, el enfoque cuantitativo reúne la recolección de testimonios de sentido numeral y se desarrolla mediante procesos estadísticos.

Nivel

Respecto al nivel del estudio fue descriptivo - correlacional, ya que se trata a partir de una necesidad del investigador hacia analizar el grado de asociación en determinadas variables (Carrera, et al. 2019). Dicho de otra manera, el nivel correlacional permitirá conocer la relación en ambas variables.

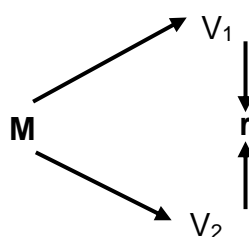
Diseño

Fue mediante un diseño no experimental, ya pues no se efectuará ninguna modificación de la materialidad de las variables a estudiar, sólo se acertará en su análisis. El diseño no experimental se orienta en elaborar la investigación sin operar las variables, en tanto estará orientado en examinar, explicar y aclarar ciertos acontecimientos de la situación actual (Castro, et

al. 2020). Es así que, el diseño no experimental se basa en realizar el estudio sin intervenir en las variables destinándose solo de manera única a la observación.

Respecto al corte de investigación fue transversal, porque se trató de una investigación encaminado a examinar las referencias en variables y de igual forma en una establecida muestra, unidas en el tiempo establecido (Cvetkovic, et al. 2021). Entonces, el corte transversal estima las variables en una circunstancia designado por el indagador.

Figura 1. *Esquema*



Donde:

- M = Muestra
- V1 = Gestión Administrativa
- V2 = Productividad
- r = Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Proceso que inicia desde que se planifica, organiza, también permite el direccionamiento y en efecto controla la situación en recursos humanos, también aspectos financieros e igualmente materiales, para que se logre una gestión eficiente enfocada en óptima toma de decisiones que permiten alcanzar la productividad de la organización (Salguero y García, 2018).

Definición operacional: la variable se evaluará en concordancia a los indicadores de las fases: planeación, organización, dirección y control.

Indicadores: en la planeación, los indicadores son visión, misión y objetivos; en tanto la dimensión organización tuvo los indicadores, funciones, comunicación y perfiles. Mientras tanto, la dimensión dirección considero los indicadores, integridad, motivación y liderazgo. Por último, para la dimensión control, son desempeño, evaluación y monitoreo.

Escala de medición: Para esta variable, la medición se realizará mediante la escala ordinal.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Representa la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, mediante el uso eficaz de los recursos, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos que ha empleado para realizar su trabajo (Salimova, et al. 2021).

Definición operacional: se evaluará en relación a los indicadores de las dimensiones: eficacia, cumplimiento de metas y desempeño.

Indicadores: en la dimensión eficacia se tuvo como indicadores resultados y capacidad para lograr objetivos; mientras que en la dimensión cumplimiento de metas de la organización se consideró los indicadores, cumplimiento de actividades y objetivos, asimismo, realización de acciones estratégicas; por último, la dimensión desempeño, tuvo como indicadores actitud hacia nuevas tareas y realización de funciones.

Escala de medición: se realizará mediante la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Una población está habitada por seres humanos, cosas y otros elementos, de tal forma, el indagador está inclinado en analizar un asunto que dé posibilidad de poner a prueba las hipótesis recomendadas, (Castro, et al.

2020). Junta a todos los involucrados que son adecuados para el estudio. Dicha población estuvo compuesta por 89 subalternos que representa la totalidad de la empresa.

Además, entre los criterios de selección, tenemos como criterios de inclusión los colaboradores correspondientes al área administrativa de dicha empresa, también aquellos trabajadores que decidan formar parte del estudio de forma voluntaria y por supuesto, que logren culminar el llenado de encuestas. Mientras que, como criterios de exclusión, trabajadores que no sean del área administrativa, o que pertenezcan a otra empresa e igualmente que no acepten de manera voluntaria o dejen incompletas sus encuestas.

Muestra

La muestra simboliza una porción específica de la población que fue escogida por el investigador teniendo a considerar el criterio de la verdad y significatividad y que es delimitada por la forma de muestreo (Castro, et al. 2020). Entonces la muestra apunta una parte de la población, de igual modo es escogida por el indagador. Tal así que la muestra quedó establecida en 72 colaboradores correspondientes al área administrativa. El cual se resuelve a través de la utilización de la fórmula para poblaciones finitas.

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

Donde:

n = muestra

N= población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

e = error de estimación máximo aceptado

$$n = \frac{89 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (89 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 72$$

Z =	1.96
E =	0.05
p =	0.5
q =	0.5
N =	89

Muestreo

En la investigación se utilizó el muestreo probabilístico, esta forma de muestreo se distingue por utilizar cálculos estadísticos para efectuar estimaciones de variables en una población. Esto implica que, mediante el cual se recojan los datos en la muestra, estos se extienden a toda la población. En consecuencia, es crucial que haya coherencia entre el problema de investigación, la teoría y el método utilizado, para garantizar resultados válidos y representativos (Carhuancho, et al. 2019) En otras palabras, el muestreo probabilístico permite realizar estimaciones precisas de las variables a estudiar en la población, brindando mayor confiabilidad y validez a los resultados del estudio.

Unidad de análisis

El colaborador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de encuestas constituye la recopilación de testimonio por medio de una serie de preguntas relacionada hacia el público destinado (Carhuancho, et al. 2019). En tal sentido, la técnica encuesta pertenece a un mecanismo que permite acceder a recopilar información de los individuos mediante declaraciones que miden las variables de estudio.

En tanto como instrumento se empleó los cuestionarios, reuniendo así diversidad de interrogantes que son marcadas con su propia escala de

medición, donde no existen buenas ni malas contestaciones que transportan a conclusiones distintas y así aplicadas a los sujetos, (Arias, 2020). Es decir, simbolizan el orden de cuestionarios que permitirá juntar la información relevante sobre las variables de estudio.

La evaluación de la primera variable, que representa gestión administrativa, se realizará mediante la aplicación de un cuestionario que se enfocará en afirmaciones orientadas indirectamente al contenido de la información. En efecto, se parte de la división de cuatro dimensiones, siendo un total de veinticuatro afirmaciones. Mientras que la segunda variable, que corresponde a productividad será elaborada mediante un cuestionario que se enfoca en las dimensiones. De esa forma, se divide en tres dimensiones y luego se propone 12 afirmaciones. En ambos cuestionarios el encuestado debe establecer una valoración en razón de una escala tipo Likert donde 1 significa “nunca” y 5 significa “siempre” en donde el encuestado deberá discernir si tales afirmaciones se condicen con lo que este reconoce hacia dicha empresa.

La validez de los cuestionarios, está relacionada a medir lo que están planeados para calcular, conforme a la suposición que los corrobora, el argumento, y el juicio de los especialistas (Castro, et al. 2020). La validez se afilia al mencionado instrumento calcule lo que se quiere calcular, donde considere la suposición para su misma creación. Se utilizó la validez por juicio de expertos que se basa a examinar de modo concreta el asunto de los instrumentos de acuerdo a la apreciación de especialistas a fin de analizar la exactitud, relación, y pertinente (Rodríguez, et al. 2021).

En tanto la confiabilidad se refiere al método ejecutado a una prueba piloto que tiene atributos parecidas de la población que con la utilización de una fórmula muestren resultados precisos y relacionados (Castro, et al. 2020). Se abordó el Alfa de Cronbach, este se basa en solo la utilización del instrumento de medición de tal forma se consiguen valores que van de 0 y 1, en tanto su ventaja implica en aplicar la medición y medir el coeficiente (Castro, et al. 2020). Para la variable gestión administrativa se obtuvo un alfa

Cronbach de 0,975 con valoración de fiabilidad de nivel excelente; para la variable productividad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,895 con valoración de fiabilidad de nivel bueno.

3.5. Procedimientos

En primera instancia se contó con los cuestionarios que evalúen ambas variables de estudio en vista del trabajador administrativo y también solicitar permiso a dicha empresa. A continuación, el investigador utilizó estas herramientas para recopilar los datos sobre las variables que se requieren; para esto, se determinarán los días y horas requeridas para la aplicación de la herramienta, ahora bien, para salvaguardar la identidad de los profesionales evaluados, también se establecerá claramente la confidencialidad de los datos.

3.6. Método de análisis de datos

Seguidamente, se obtuvo los datos a través de las encuestas y una vez terminado la etapa de recolección de datos, se iniciará el próximo paso, que es el procedimiento de los datos y alcanzar resultados ajustables con el objetivo que se tiene.

Para la etapa de procedimiento de los datos, se utilizó el programa Excel con la finalidad de medir el análisis para cada variable de igual modo sus dimensiones. Después se codificarán conforme a los parámetros del SPSS 26.

3.7. Aspectos éticos

El Informe Belmont de 1979, que sirve de referencia para otras normativas internacionales y se utiliza como guía en la investigación con seres humanos, así como en la resolución de conflictos (Miranda y Villasís, 2019).

El respeto a las personas, también conocido como autonomía, que implica que los individuos tengan capacidad para tomar decisiones y comprendan los procedimientos que requieren su consentimiento.

Beneficencia, que busca proteger a los implicados de posibles riesgos, y garantiza que el estudio sea oportuno y científicamente válido.

Justicia, que exige equidad e imparcialidad en la selección de los individuos, independientemente de su religión, situación económica o educativa, y la distribución equitativa de los resultados.

Por último, los aspectos éticos que se utilizó fue el código de ética de la universidad cesar vallejo donde se aplicó el principio de respeto al derecho del autor.

IV. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tablas cruzadas

Tabla 1. *Tabla cruzada entre Gestión Administrativa y Productividad.*

		Productividad				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Gestión Administrativa	Casi nunca	Recuento	2	1	0	0	3
		% del total	2,8%	1,4%	0,0%	0,0%	4,2%
	A veces	Recuento	0	7	1	4	12
		% del total	0,0%	9,7%	1,4%	5,6%	16,7%
	Casi siempre	Recuento	1	2	4	5	12
		% del total	1,4%	2,8%	5,6%	6,9%	16,7%
	Siempre	Recuento	0	1	5	39	45
		% del total	0,0%	1,4%	6,9%	54,2%	62,5%
	Total	Recuento	3	11	10	48	72
		% del total	4,2%	15,3%	13,9%	66,7%	100,0%

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 1 se observa que el 54,2% (39 colaboradores) consideran que siempre la Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad.

Tabla 2. Tabla cruzada de la Planificación y Productividad.

		Productividad				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Planificación	Casi nunca	Recuento	2	2	0	0	4
		% del total	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%	5,6%
	A veces	Recuento	0	5	2	4	11
		% del total	0,0%	6,9%	2,8%	5,6%	15,3%
	Casi siempre	Recuento	1	4	5	10	20
		% del total	1,4%	5,6%	6,9%	13,9%	27,8%
	Siempre	Recuento	0	0	3	34	37
		% del total	0,0%	0,0%	4,2%	47,2%	51,4%
Total	Recuento	3	11	10	48	72	
	% del total	4,2%	15,3%	13,9%	66,7%	100,0%	

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 2 se divisa que el 47,2% (34 colaboradores) consideran que siempre la Planificación se relaciona con la Productividad.

Tabla 3. Tabla cruzada de la Organización y Productividad.

			Productividad				
			Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
Organización	Casi nunca	Recuento	2	3	0	0	5
		% del total	2,8%	4,2%	0,0%	0,0%	6,9%
	A veces	Recuento	0	5	2	4	11
		% del total	0,0%	6,9%	2,8%	5,6%	15,3%
	Casi siempre	Recuento	1	2	4	8	15
		% del total	1,4%	2,8%	5,6%	11,1%	20,8%
	Siempre	Recuento	0	1	4	36	41
		% del total	0,0%	1,4%	5,6%	50,0%	56,9%
Total	Recuento	3	11	10	48	72	
	% del total	4,2%	15,3%	13,9%	66,7%	100,0%	

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 3 se observa que el 50,0% (36 colaboradores) consideran que siempre la Organización se relaciona con la Productividad.

Tabla 4. *Tabla cruzada de la Dirección y Productividad.*

		Productividad				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Dirección	Casi nunca	Recuento	2	2	0	0	4
		% del total	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%	5,6%
	A veces	Recuento	0	7	1	4	12
		% del total	0,0%	9,7%	1,4%	5,6%	16,7%
	Casi siempre	Recuento	1	1	5	12	19
		% del total	1,4%	1,4%	6,9%	16,7%	26,4%
	Siempre	Recuento	0	1	4	32	37
		% del total	0,0%	1,4%	5,6%	44,4%	51,4%
Total	Recuento	3	11	10	48	72	
	% del total	4,2%	15,3%	13,9%	66,7%	100,0%	

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 4 se observa que el 44,4% (32 colaboradores) consideran que siempre la Dirección se relaciona con la Productividad

Tabla 5. Tabla cruzada del Control y Productividad.

		Productividad				Total	
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
Control	Casi nunca	Recuento	2	2	0	1	5
		% del total	2,8%	2,8%	0,0%	1,4%	6,9%
	A veces	Recuento	0	5	0	4	9
		% del total	0,0%	6,9%	0,0%	5,6%	12,5%
	Casi siempre	Recuento	1	3	5	6	15
		% del total	1,4%	4,2%	6,9%	8,3%	20,8%
	Siempre	Recuento	0	1	5	37	43
		% del total	0,0%	1,4%	6,9%	51,4%	59,7%
Total	Recuento	3	11	10	48	72	
	% del total	4,2%	15,3%	13,9%	66,7%	100,0%	

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 5 se divisa que el 51,4% (37 colaboradores) consideran que siempre el Control se relaciona con la Productividad.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Prueba de normalidad

Regla:

Shapiro Wilk = Es cuando los datos son inferiores a 50

kolmogorov smirnov = Es cuando los datos son superiores o iguales a 50

Estadístico:

Regla:

Pearson = Cuando el coeficiente es mayor o igual a 0,05 (distribución normal)

Spearman = Cuando el coeficiente es menor a 0,05 (distribución no normal)

Tabla 6. *Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GestiónAdministrativa	,180	72	,000
Productividad	,243	72	,000

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 6 se determina que se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener datos superiores a 50. Se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman a causa de que el nivel de significancia fue menor a 0,05 con una distribución no normal.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Regla:

Para desarrollar esta prueba, se priorizaron las siguientes reglas de resolución:

Si (p -valor > 0.05) se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

Si (p -valor $< 0,05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

Tabla 7. *Correlación entre Gestión Administrativa y Productividad.*

		Gestión	
		Administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	72
	Productividad	Coeficiente de correlación	,659**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 7, se certifica una relación entre la gestión administrativa y la productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r = 0.659$, se detalla una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000, así podemos asegurar que aceptamos la hipótesis H_i , que refiere a que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad.

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre la planificación y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

Tabla 8. *Correlación entre la planificación y productividad.*

			Planificación	Productividad
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Productividad	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 8, se certifica una relación entre la planeación y productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r = 0,668$, se detalla una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000, así podemos asegurar que aceptamos la hipótesis H_{i1} , que refiere a que existe relación entre la planeación y productividad.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre la organización y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

Tabla 9. *Correlación entre la organización y productividad.*

		Organización	Productividad
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	72
	Productividad	Coefficiente de correlación	,626**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 9, se certifica una relación entre la organización y productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r= 0.626$, se detalla una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000, así podemos asegurar que aceptamos la hipótesis H_{i2} , que refiere a que existe relación entre la organización y productividad.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la dirección y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

Tabla 10. *Correlación entre la dirección y productividad.*

			Dirección	Productividad
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Productividad	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 10, se certifica una relación entre la dirección y productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r = 0.603$, se detalla una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000, así podemos asegurar que aceptamos la hipótesis H_{i3} , que refiere a que existe relación entre la dirección y productividad.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre el control y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

Tabla 11. *Correlación entre el control y productividad.*

			Control	Productividad
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Productividad	Coeficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Datos obtenidos del SPSS V.25

Análisis:

Conforme a la tabla 11, se certifica una relación entre el control y productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r = 0.578$, se detalla una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000, así podemos asegurar que aceptamos la hipótesis H_{i4} , que refiere a que existe relación entre el control y productividad.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. Los referentes teóricos para gestión administrativa precisan que la teoría Clásica, es una de las teorías más antiguas y fundamentales en el campo de la administración, se centra en el orden y procesos de la organización, y propone que la gestión eficiente depende de la aplicación correcta de cinco labores principales de la administración: planificación, organización, dirección, coordinación y control, según (Fayol, 1916). En tanto de la variable Productividad tenemos a la teoría del enfoque en la tarea, también conocida como la teoría de la administración científica, es una teoría de la productividad enfocada en la forma en que se realiza el trabajo y en la eficiencia de los procesos productivos, según (Taylor, 1911). En la tabla 1, como resultados descriptivos de las variables Gestión Administrativa y Productividad se aprecia que el 54,2% (39 colaboradores) consideran que siempre la Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad. Igual modo en la tabla 7, como resultados de la parte inferencial de las variables Gestión Administrativa y Productividad se certifica una relación entre la gestión administrativa y la productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r= 0.659$, se detalla que es una correlación de positiva moderada, y un $p - \text{valor}$ de 0.000; en consecuencia a estos resultados coincide que existe relación entre la gestión administrativa respecto al desempeño laboral en los comerciantes (Fuentes y Guanoluisa, 2019), asimismo estos resultados tienen relación con la investigación de León (2020) que relaciona gestión administrativa con productividad obteniendo los mismos resultados ya que ambos tienen una correlación positiva moderada. Con lo que refiere a las variables, se define que la Gestión Administrativa, es poner a prueba cada uno de los procesos de la Administración; que son: la planificación, la organización, la dirección y el control, según (Ramírez, Ramírez y Calderón, 2017). Mientras la Productividad es el cumplimiento de las obligaciones que tiene cada colaborador en una organización, en donde tienen que desarrollarse con eficacia originando un buen fin de las técnicas y eficiencia al alcanzar metas excelentes, según (Orlova, 2021). Por lo tanto, el estudio demostró que los trabajadores consideran que la

gestión administrativa depende la productividad laboral para un mejor desarrollo en cuanto al cumplimiento de los objetivos de la organización.

En relación al objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la planificación y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. En cuanto a planificación los referentes teóricos detallan a la teoría de la planificación participativa, que sugiere que la planeación debe involucrar a todos los colaboradores de la organización en vez de ser una tarea solamente de la alta dirección. Es una teoría que ha sido muy desarrollada en el campo de la administración y ha demostrado su efectividad en diversos contextos organizacionales, según (Fung y Wright, 2001). Asimismo, tenemos la teoría del enfoque en el trabajador, también conocida como teoría de la motivación en el trabajo, se centra en el papel de las necesidades y motivaciones individuales en el contentamiento laboral y el rendimiento en el trabajo, según (Maslow, 1954). La tabla 2 los resultados descriptivos para la dimensión de Planificación y la variable Productividad se aprecia que el 47,2% (34 colaboradores) consideran que siempre la Planificación se relaciona con la Productividad. De igual manera según la tabla 8 los resultados de la parte inferencial de la dimensión de Planificación y la variable Productividad se certifica una relación entre la planeación y productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r = 0,668$, se detalla que es una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000; en consecuencia, estos resultados coinciden con Rojas, Céspedes y Bambaren (2021) que considera oportuno la cualidad y habilidad de los colaboradores para aumentar la productividad en una organización; además, estos resultados tienen relación con la investigación de Vásquez y Zurita (2021) que consideraron existente una relación significativa media. Se define que una Planeación es necesario para alcanzar los objetivos dando así un manejo adecuado y correcto a las políticas y estrategias para perfeccionar los recursos y de tal forma el desarrollo de la organización, según (Chiavenato, 2019). Y la productividad es donde el colaborador debe darle un uso de manera eficiente a los recursos con el fin de conseguir favorablemente resultados que permitan a la organización el cumplimiento de metas, según (Sladogna, 2017). En tanto, en el estudio se evidenció que si queremos desarrollar

un buen trabajo debemos de establecer un plan de cómo vamos a lograr ese objetivo que deseamos.

En relación al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre la organización y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. En cuanto a los referentes teóricos de organización tenemos a la teoría de sistemas, sustenta que se considera a la organización como un sistema complejo y dinámico que interactúa con su entorno. Esta teoría sostiene que el éxito organizacional necesita mucho del nivel de la organización y así adaptarse y mantener su equilibrio interno (Bertalanffy, 1968). De igual manera tenemos a la teoría de la tecnología de la información (TTI) se refiere a cómo las personas utilizan la información y la tecnología en sus actividades cotidianas (Star y Griesemer, 1989). En la tabla 3, los resultados descriptivos de la dimensión organización y la variable Productividad se aprecia que el 50,0% (36 colaboradores) consideran que siempre la Organización se relaciona con la Productividad. De igual manera según tabla 9, los resultados de la parte inferencial de la dimensión Organización y la variable Productividad se certifica una relación entre la organización y productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r= 0.626$, se detalla una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000; en concordancia a estos resultados concuerdan con plantear funciones administrativas que ayuden con el desempeño de manera correcta, rápida y eficaz de los colaboradores (Arteaga, 2020); asimismo tienen relación con la investigación de (Huallpayunca, 2023) obteniendo resultados que existió una correlación positiva directa. Es preciso indicar que, la organización es definida por (Louffat Olivares, 2015) como la encargada de adecuar el orden interno en mandato al plan estratégico, también es necesario para la estructuración de la organización y así facilitar la realización de las metas previstas. Y la productividad se refiere a la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso eficiente de los recursos por haber, según (Salimova, et al. 2021). Por lo tanto, el estudio determinó que, una buena organización por parte de los colaboradores hace que realicen tareas bien programadas y así mejore el desempeño de cada uno.

En cuanto al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la dirección y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. De acuerdo a los referentes teóricos de dirección tenemos la teoría de la contingencia de liderazgo, sostiene que el estilo de liderazgo siempre tiene que estar acomodado a la disposición específica en la que se encuentra la organización, según (Fiedler, 1967). De igual forma tenemos a la teoría del enfoque en la tarea, es una teoría de la productividad que se enfoca en la forma en que se realiza el trabajo y en la eficiencia de los procesos productivos, según (Taylor, 1911). Según tabla 4, los resultados descriptivos de la dimensión dirección y la variable Productividad se aprecia que el 44,4% (32 colaboradores) consideran que siempre la Dirección se relaciona con la Productividad. De igual manera en tabla 10, los resultados de la parte inferencial de la dimensión dirección y la variable Productividad se certifica una relación entre la dirección y productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r = 0.603$, nos detalla una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000; en concordancia a estos resultados coinciden que el clima organizacional influye significativamente la productividad laboral, debido a que existió una correlación positiva (Moreira, 2018); asimismo estos resultados tienen relación con la investigación de (Churata, 2020) donde indica una correlación positiva directa y significativa entre ambas variables. Con lo que se refiere a Dirección, se enfoca en la realización detallada para la ejecución de actividades y delegar autoridad, según (Hernández y Hernández, 2019). En tanto la productividad es el cumplimiento de las obligaciones que tiene los colaboradores en una organización, ya que esta debe desarrollarse de manera correcta, dándole buen aprovechamiento a los recursos y lograr rendimientos satisfactorios, según (Orlova, 2021). Por lo tanto, el estudio demostró que podemos realizar tareas con proactividad y compromiso si se delega bien una función a cada colaborador y así asegurar un correcto funcionamiento de la compañía.

En relación al objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre el control y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023. En cuanto a control los referentes teóricos mencionan a la Teoría del control de contingencias, esta teoría sostiene que el control debe ser adaptado a las circunstancias específicas de la organización. El control debe ser tolerante y acomodable a los cambios en el entorno organizacional, según (Donaldson, 2001). De igual manera tenemos a la teoría de la tecnología de la información (TTI) se refiere a cómo las personas utilizan la información y la tecnología en sus actividades cotidianas, según (Star y Griesemer, 1989). En tabla 5, los resultados descriptivos de la dimensión control y la variable Productividad se aprecia que el 51,4% (37 colaboradores) consideran que siempre el Control se relaciona con la Productividad. De igual manera según tabla 11, los resultados de la parte inferencial de la dimensión control y la variable Productividad se certifica una relación entre el control y productividad, ya que, como resolución en la correlación de Rho de Spearman, se consiguió $r = 0.578$, nos detalla una correlación de positiva moderada, y un p – valor de 0.000; en relación a estos resultados coincide en que existió una correlación positiva directa y significativa entre Gestión Administrativa y Productividad laboral (Obeso, 2021). El control según (Olivares, 2015), es el que supervisa la eficiencia y eficacia de los objetivos alcanzados en un establecido tiempo. Mientras la productividad según (Sladogna, 2017) es donde el colaborador debe darle un uso de manera eficiente a los recursos con el fin de conseguir favorablemente resultados que permitan a la organización el cumplimiento de metas. Por lo tanto, el estudio determinó que el control se relaciona con la productividad mediante el desarrollo de sus actividades y el procedimiento de estas, para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, y así se pueda tener un excelente funcionamiento y tener óptimos resultados.

VI. CONCLUSIONES

- Se estableció una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y productividad, afirmando así la hipótesis de investigación alterna.
- Se estableció una correlación positiva moderada entre planificación y productividad, afirmando así la hipótesis de investigación alterna.
- Se estableció una correlación positiva moderada entre organización y productividad, afirmando así la hipótesis de investigación alterna.
- Se estableció una correlación positiva moderada entre dirección y productividad, afirmando así la hipótesis de investigación alterna.
- Se estableció una correlación positiva moderada entre control y productividad, afirmando así la hipótesis de investigación alterna.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la empresa a seguir desarrollando estrategias administrativas con el fin de seguir incrementando la productividad de los colaboradores y así ayudar al cumplimiento de metas de la empresa.
- Se recomienda a la empresa realizar acciones que ayuden a tomar decisiones concretas en base al funcionamiento de los colaboradores y así seguir mejorando la productividad.
- Con el fin de lograr objetivos se recomienda a seguir mejorando la organización para que haya un orden en cumplir las obligaciones y de tal forma impulsar el crecimiento de la empresa.
- Se recomienda ejecutar una buena dirección porque será importante para la motivación y fidelización de los colaboradores ya que esto es muy importante para una empresa.
- Se recomienda ejecutar un control estricto ya que esto depende de un buen desempeño por parte de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>
- Arteaga, V. (2020). Gestión administrativa y su influencia en la rentabilidad del Comercial Joselito del Cantón Baba. [Trabajo de pregrado]. Universidad Técnica de Babahoyo. Babahoyo. Ecuador.
- Balcazar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Lúmina* 21(21), 140-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), 15-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. George Braziller.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. 8va edición. México: Interamericana Editores S.A.
- Churata, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019*. Universidad Peruana Unión. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3505>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. Sage.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Paris, France: Dunod.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Fontalvo-Herrera, Tomás; De La Hoz-Granadillo, Efraín & Morelos-Gómez, José (2017) *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento*

organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

- Fuentes, L., & Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018*. Universidad Autónoma de Chiapas. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Fung, A., & Wright, E. O. (2001). *Deepening democracy: Innovations in empowered participatory governance*. Verso.
- Henao, S. (2020). *Emprendimiento en Colombia, principales dificultades y consideraciones para sortearlas*. Universidad Libre de Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18448>
- Huallpayunca, L. (2023). *Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110350>
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Boston, MA: Harvard University Press.
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Esan.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper.
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Navarrete (2019). Optimizar procesos en el área de producción de granos. 4, (2), 89-92. <https://www.centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/70/188>

- Obeso, M. (2021). *Gestión administrativa y productividad laboral de la Gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote, 2021*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73977>
- Ortiz, N., y Peralta, J. (2021). Motivación laboral y productividad de los trabajadores de la empresa Perú Forus S.A, durante el año 2021. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5148>
- Panduro, J., Chávez, R., Prado, M., Aliaga, D., & Ochoa, F. (2020). Gestión administrativa de una empresa. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55875>
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista espacios*, 41(45), 57-75. Obtenido de <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Ramirez A., Ramirez R. y Calderon E. (2017). Gestión Administrativa en el Desarrollo Empresarial. *Revista academica contribuciones a la economia*. En línea: <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Rodríguez, X. E. S., Choez, J. M. P., & González, M. C. S. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280-294. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2571>
- Rojas Matos, J. C., Cespedes Reveló, R. W., & Bambaren Mata, L. A. (2021). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC - Huánuco.
- Saavedra, J. & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Salguero, N., & García, C. (2018). Gestión Administrativa Eficiente. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 3(9), 331-342. <https://doi.org/10.23857/casedelpo.2018.3.9.septiembre.331-342>

- Salimova, G., Ableeva, A., Galimova, A., Bakirova, R., Lubova, T., Sharafutdinov, A., & Araslanbaev. (2021). Recent trends in labor productivity. *Employee Relations*, 44(4), 785-802. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-03-2021-0111>
- Star, S. L., & Griesemer, J. R. (1989). Institutional ecology, translations and boundary objects: Amateurs and professionals in Berkeley's Museum of Vertebrate Zoology, 1907-39. *Social Studies of Science*, 19(3), 387-420.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, NY: Harper & Row.
- Vásquez, E., & Zurita, E. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020*. Universidad Peruana Unión. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4482/Eduar_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, K., Romero, E., & Esquivel, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Revista UNIANDÉS Episteme*, 8(3), 350-363. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298161>
- Zhang, J. (2020). Land rental markets and labor productivity: Evidence from rural China. *Canadian Journal of Agricultural Economics/Revue canadienne d'agroeconomie*, 69(1), 93-115. <https://doi.org/10.1111/cjag.12247>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Es un proceso que implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa, con el fin de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permitan alcanzar los objetivos de la organización (Salguero y García, 2018).	La evaluación de la gestión administrativa se realiza en base a cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control (Saavedra y Delgado, 2020).	Planificación	Visión	Ordinal
				Misión	
				Objetivos	
			Organización	Funciones	
				Comunicación	
				Perfiles	
			Dirección	Integridad	
				Motivación	
				Liderazgo	
			Control	Desempeño	
				Evaluación	
				Monitoreo	
Productividad			Eficacia	Resultados	

<p>Se refiere a la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso eficiente de los recursos disponibles, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos que ha empleado para realizar su trabajo (Salimova, et al. 2021).</p>	<p>La variable será evaluada teniendo en cuenta tres dimensiones: eficacia, cumplimiento de metas de la organización y desempeño (Fontalvo, et al. 2017)</p>		Capacidad para lograr objetivos	Ordinal
		Cumplimiento de metas	Cumplimiento de actividades y objetivos	
			Realización de acciones estratégicas	
		Desempeño	Actitud hacia nuevas tareas	
Realización de funciones				

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre la planeación y productividad de los colaboradores de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación entre la planeación y productividad de los colaboradores de la</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la planeación y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa,</p>	Gestión administrativa	Planeación	Visión	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Población: 89 trabajadores de la empresa Indupalsa</p> <p>Muestra:</p>
					Misión	
					Objetivos	
				Organización	Funciones	
					Comunicación	
					Perfiles	
				Dirección	Integridad	
					Motivación	
					Liderazgo	
				Control	Desempeño	
					Evaluación	

<p>empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la organización y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la dirección y productividad de los</p>	<p>empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la organización y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la dirección y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa,</p>	<p>Pongo de Caynarachi, 2023.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre la organización y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023.</p> <p>HE3: Existe relación significativa entre la dirección y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023.</p>	<p>Productividad</p>	<p>Monitoreo</p>	<p>72 trabajadores del área administrativa de la empresa Indupalsa Muestreo no probabilístico Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario Método estadístico: Análisis inferencial y descriptivo</p>	
				<p>Eficacia</p>		<p>Resultados</p> <p>Capacidad para lograr objetivos</p>
				<p>Cumplimiento de metas</p>		<p>Cumplimiento de actividades y objetivos</p> <p>Realización de acciones estratégicas</p>
				<p>Desempeño</p> <p>Actitud hacia nuevas tareas</p>		

<p>colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre el control y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023?</p>	<p>Pongo de Caynarachi, 2023.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre el control y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023.</p>	<p>HE4: Existe relación significativa entre el control y productividad de los colaboradores de la empresa Indupalsa, Pongo de Caynarachi, 2023.</p>			<p>Realización de funciones</p>	
--	---	--	--	--	---------------------------------	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión administrativa

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**planificación, organización, dirección y control**); e indicadores (**visión, misión, objetivos, funciones, comunicación, perfiles, integridad, motivación, liderazgo, desempeño, evaluación y monitoreo**). Este cuestionario tiene como autoría de Saavedra (2022) en su investigación **Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022**, con validez con calificación **ACEPTABLE**.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total **SINCERIDAD**, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

N°		Gestión administrativa					
Planeación	Visión		1	2	3	4	5
	01	Usted mantiene una visión compartida de cómo será la empresa en el futuro.					
	02	En la empresa se tiene una visión que genere entusiasmo y motivación entre sus integrantes.					
	Misión		1	2	3	4	5
	03	Considera que en la empresa se ha establecido la misión institucional.					
	04	La empresa capacita al personal en estrategias que conlleve a cumplir con lo planificado.					
	Objetivos		1	2	3	4	5
	05	Se establece apropiadamente los objetivos a conseguir tanto en corto como en largo plazo.					
06	La empresa planifica los recursos para alcanzar los objetivos propuestos.						
Organización	Funciones		1	2	3	4	5
	07	La empresa delimita claramente las funciones de cada colaborador.					
	08	Se actualiza continuamente la estructura organizacional de la empresa.					
	Comunicación		1	2	3	4	5
	09	Se promueve las habilidades comunicacionales en el ámbito laboral.					
	10	En la organización se atenúa una adecuada comunicación hacia todo el personal.					
	Perfiles		1	2	3	4	5
11	La empresa cuenta con el personal idóneo acorde al perfil del puesto.						

	12	La empresa propicia de manera específica el perfil del puesto requerido.							
Dirección	Integridad		1	2	3	4	5		
	13	Se propicia la integración entre colaboradores.							
	14	Se promueve el trabajo en equipo durante las actividades laborales.							
	Motivación		1	2	3	4	5		
	15	Se promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.							
	16	Usted se siente motivado para ejecutar sus tareas laborales.							
	Liderazgo		1	2	3	4	5		
	17	Usted reconoce liderazgo directivo en la empresa.							
18	Estima que el liderazgo directivo influye en el logro de objetivos.								
Control	Desempeño		1	2	3	4	5		
	19	Usted considera que el desempeño de cada trabajador se evalúa de manera constante.							
	20	De manera periódica se lleva a cabo el avance en el cumplimiento de actividades.							
	Evaluación		1	2	3	4	5		
	21	Estima que existe una evaluación progresiva en las diversas áreas que tiene la empresa.							
	22	Se evalúa la responsabilidad laboral de cada colaborador.							
	Monitoreo		1	2	3	4	5		
	23	Se efectúa el monitoreo respecto a las funciones individuales del colaborador.							
24	Considera que se aplica estrategias de control que conlleve a un óptimo manejo laboral de la empresa.								

Cuestionario de productividad

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (**eficacia, cumplimiento de metas y desempeño**); e indicadores (**resultados, capacidad para lograr objetivos, cumplimiento de actividades y objetivos, realización de acciones estratégicas, actitud hacia nuevas tareas y realización de funciones**). Este cuestionario tiene como autoría de **Fontalvo, et al. (2017)** en su investigación denominada **la productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional**; con validez con calificación **EXCELENTE**.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total **SINCERIDAD**, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

Opciones:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

	N°	Productividad					
Eficacia	Resultados		1	2	3	4	5
	01	Cumple con todas las funciones o labores asignadas por su empleador.					
	02	Usted acata las actividades programadas y en el tiempo establecido.					
	Capacidad para lograr objetivos		1	2	3	4	5
	03	Usted establece objetivos y metas a alcanzar respecto a la ejecución de su trabajo.					
	04	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
Cumplimiento de metas	Cumplimiento de actividades y objetivos		1	2	3	4	5
	05	Usted cumple con los objetivos formulados por la empresa.					
	06	Sus objetivos personales están vinculados con los objetivos institucionales					
	Realización de acciones estratégicas		1	2	3	4	5
	07	Posee la capacidad para realizar sus actividades en el tiempo establecido.					
	08	Usted ha creado o implementado otros procedimientos para ejecutar sus labores.					
Desempeño	Actitud hacia nuevas tareas		1	2	3	4	5
	09	Logra usted adaptarse hacia los cambios que puedan surgir en la empresa.					
	10	Mantiene una actitud positiva ante las nuevas tareas que se le asignen.					
	Realización de funciones		1	2	3	4	5
	11	Ejecuta de manera eficiente las tareas que se le asigna en la empresa.					

	12	Estima que es óptimo el tiempo que emplea en la ejecución de sus actividades diarias.						
--	----	---	--	--	--	--	--	--

Anexo 4. Validaciones

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Tang Pezo, Luis Angel
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa INDUPALSA,
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 24 Ítems en total. El objetivo es medir

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Gestión administrativa**

Es un proceso que implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa, con el fin de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permitan alcanzar los objetivos de la organización (Salguero y García, 2018).

- **Variable 2: Productividad**

Se refiere a la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso eficiente de los recursos disponibles, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos que ha empleado para realizar su trabajo (Salimova, et al. 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación. 2. Organización 	Es un proceso que implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa, con el fin de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permitan alcanzar los objetivos de la organización (Salguero y García,
Productividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficacia. 2. Cumplimiento de metas. 	Se refiere a la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso eficiente de los recursos disponibles, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi – 2023” elaborado por Tang Pezo, Luis Angel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	1, 2	4	4	4	
Misión	3, 4	4	4	4	
Objetivos	5, 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funciones	7, 8	4	4	4	
Comunicación	9, 10	4	4	4	
Perfiles	11, 12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Integridad	13, 14	4	4	4	
Motivación	15, 16	4	4	4	
Liderazgo	17, 18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	19, 20	4	4	4	
Evaluación	21, 22	4	4	4	
Monitoreo	23, 24	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficacia

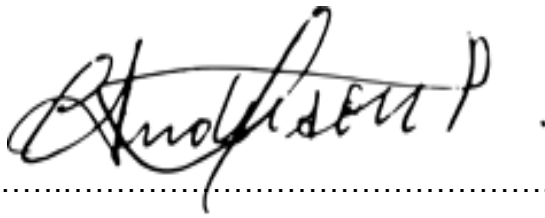
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	1, 2	4	4	4	
Capacidad para lograr objetivos	3, 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cumplimiento de metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de actividades y objetivos	5, 6	4	4	4	
Realización de acciones estratégicas	7, 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud hacia nuevas tareas	9, 10	4	4	4	
Realización de funciones	11, 12	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN

DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO (RENACYT) – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Tang Pezo, Luis Angel
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa INDUPALSA,
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 24 Ítems en total. El objetivo es medir

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión administrativa

Es un proceso que implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa, con el fin de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permitan alcanzar los objetivos de la organización (Salguero y García, 2018).

- **Variable 2: Productividad**

Se refiere a la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso eficiente de los recursos disponibles, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos que ha empleado para realizar su trabajo (Salimova, et al. 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	5. Planificación. 6. Organización	Es un proceso que implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa, con el fin de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permitan alcanzar los objetivos de la organización (Salguero y García,
Productividad	4. Eficacia. 5. Cumplimiento de metas.	Se refiere a la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso eficiente de los recursos disponibles, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi – 2023” elaborado por Tang Pezo, Luis Angel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	1, 2	4	4	4	
Misión	3, 4	4	4	4	
Objetivos	5, 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Funciones	7, 8	4	4	4	
Comunicación	9, 10	4	4	4	
Perfiles	11, 12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Integridad	13, 14	4	4	4	
Motivación	15, 16	4	4	4	
Liderazgo	17, 18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	19, 20	4	4	4	
Evaluación	21, 22	4	4	4	
Monitoreo	23, 24	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	1, 2	4	4	4	
Capacidad para lograr objetivos	3, 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cumplimiento de metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de actividades y objetivos	5, 6	4	4	4	
Realización de acciones estratégicas	7, 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud hacia nuevas tareas	9, 10	4	4	4	
Realización de funciones	11. 12	4	4	4	

.....
 DR. ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE
 DNI N° 46883462

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO – GESTIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS – ENCARGADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Tang Pezo, Luis Angel
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa INDUPALSA,
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 24 Ítems en total. El objetivo es medir

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión administrativa

Es un proceso que implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa, con el fin de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permitan alcanzar los objetivos de la organización (Salguero y García, 2018).

- **Variable 2:** Productividad

Se refiere a la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso eficiente de los recursos disponibles, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos que ha empleado para realizar su trabajo (Salimova, et al. 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	9. Planificación. 10. Organización	Es un proceso que implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros y materiales de una empresa, con el fin de lograr una gestión eficiente y eficaz, que permitan alcanzar los objetivos de la organización (Salguero y García,

Productividad	7. Eficacia. 8. Cumplimiento de metas.	Se refiere a la capacidad que tiene este de generar resultados tangibles en un período determinado de tiempo, a través del uso eficiente de los recursos disponibles, se trata de una medida cuantitativa que relaciona el rendimiento del trabajador con los recursos
---------------	---	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi – 2023" elaborado por Tang Pezo, Luis Angel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio

10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Visión	1, 2	4	4	4	
Misión	3, 4	4	4	4	
Objetivos	5, 6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Funciones	7, 8	4	4	4	
Comunicación	9, 10	4	4	4	
Perfiles	11, 12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Integridad	13, 14	4	4	4	
Motivación	15, 16	4	4	4	
Liderazgo	17, 18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Desempeño	19, 20	4	4	4	
Evaluación	21, 22	4	4	4	
Monitoreo	23, 24	4	4	4	

Variable del instrumento: Productividad

- Primera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resultados	1, 2	4	4	4	
Capacidad para lograr objetivos	3, 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cumplimiento de metas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento de actividades y objetivos	5, 6	4	4	4	
Realización de acciones estratégicas	7, 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud hacia nuevas tareas	9, 10	4	4	4	
Realización de funciones	11, 12	4	4	4	



.....
 DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
 DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5. Prueba de Confiabilidad

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	24

VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	11	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	12

Anexo 6. PROTOCOLO DE COMITÉ DE ÉTICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión Administrativa y Productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

Investigador (a) (es): Luis Angel Tang Pezo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023**”, cuyo objetivo es **Determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023**. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad **Vallejo** y con el permiso de la empresa INDUPALSA Pongo de Caynarachi.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Mejorar la productividad de los colaboradores, implementando estrategias de cambio a favor de la empresa.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” **Gestión administrativa y productividad de los colaboradores de la empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente del área administrativa de la empresa **INDUPALSA, Pongo de Caynarachi**. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Luis Angel Tang Pezo con email ltangp@ucvvirtual.edu.pe y con la Docente Asesor Mtra. Rosa Johanna Clavijo López al correo electrónico rclavijol@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.



.....
Alexis Arirama Pashanasi

73444715

Fecha y hora: 02/06/2023- 18:00 pm

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: RUC: 20450105466
INDUSTRIA DE PALMA ACEITERA DE LORETO Y SAN MARTIN S.A.

Nombre del Titular o Representante legal:

Nombres y Apellidos DNI:
María Esther Del Campo Funegra 40128010

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU N° 0470-2022/UCV) (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación

Gestión Administrativa y Productividad de los Colaboradores de la Empresa INDUPALSA, Pongo de Caynarachi, 2023.

Nombre del Programa Académico: Administración

Autor: Nombres y Apellidos

Luis Angel Tang Pezo DNI: 72742155

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Pongo de Caynarachi, 02 de junio del 2023.

Firma y sello: 
CPC María Esther Del Campo Funegra
GERENTE GENERAL
INDUPALSA

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

 Título del proyecto de Investigación: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUPALSA, PONGO DE CAYNARACHI - 2023.**

Autor(es): LUIS ÁNGEL TANG PEZO

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ


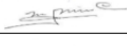



Código de revisión del proyecto: 2023-1_PREGRADO_PI_TAR_C2.11

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rclavijol@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	x		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Universidad César Vallejo

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INDUPALSA, PONGO DE CAYNARACHI - 2023", presentado por los autores LUIS ÁNGEL TANG PEZO, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	