



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y productividad laboral en una
municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Barrios Bautista, Martina Sabina (orcid.org/0000-0002-2410-0669)

ASESOR:

Mg. Cárdenas Canales, Daniel Armando (orcid.org/0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres principalmente por haberme formado una persona de bien, especialmente a mi padre Dario Barrios Anyosa, que Dios lo tenga su lado y mis hijos que son la razón de mi vida y la motivación para luchar cada día.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a mi familia que me motivo que estudie.

De manera especial a mis hijos.

Martina Sabina Barrios Bautista

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de investigación	11
3.1.2. Diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	13
Tabla 2 Fiabilidad de los instrumentos	15
Tabla 3 Gestión administrativa en una municipalidad de Parinacochas	16
Tabla 4 Productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas	17
Tabla 5 Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas	18
Tabla 6 Gestión administrativa y la dimensión eficiencia laboral	19
Tabla 7 Gestión administrativa y la dimensión eficacia laboral	20
Tabla 8 Gestión administrativa y la dimensión efectividad laboral	21
Tabla 9 Prueba de normalidad	22
Tabla 10 Correlación entre la gestión administrativa y la productividad laboral	23
Tabla 11 Correlación entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral	23
Tabla 12 Correlación entre la gestión administrativa y la eficacia laboral	24
Tabla 13 Correlación entre la gestión administrativa y la efectividad laboral	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel de la Gestión Administrativa	16
Figura 2 Nivel de productividad laboral	17
Figura 3 Barras agrupadas de la gestión administrativa y la productividad laboral	18
Figura 4 Barras agrupadas de la gestión administrativa y la eficiencia laboral	19
Figura 5 Barras agrupadas de la gestión administrativa y la eficacia laboral	20
Figura 6 Barras agrupadas de la gestión administrativa y la efectividad laboral	21

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa, con método hipotético-deductivo y con un diseño no experimental, transversal, correlacional, con una muestra aleatoria de 31 colaboradores. a quienes se les aplico dos instrumentos: cuestionario de gestión administrativa y un cuestionario de productividad laboral. Ambos instrumentos fueron sometidos a validez y confiabilidad. Previo a ello se contó con el consentimiento informado de los participantes en el estudio que se consideró en el instrumento que fue impartido mediante Google forms. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva y alta ($Rho=0.741$) entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. Concluyendo que la gestión administrativa se relaciona de manera significativa ($p=0.000 < 0.01$) con la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Palabras clave: Administración, gestión, rendimiento, eficiencia, eficacia.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and labor productivity in a municipality of Parinacochas, Ayacucho-2022. The research was basic, quantitative, with a hypothetical-deductive method and a non-experimental, cross-sectional, correlational design, with a random sample of 31 collaborators, to whom two instruments were applied: an administrative management questionnaire and a labor productivity questionnaire. Both instruments were subjected to validity and reliability tests. Prior to this, the informed consent of the participants in the study was obtained, which was considered in the instrument that was given by means of Google forms. The results showed that there is a positive and high relationship ($Rho=0.741$) between administrative management and labor productivity in a municipality of Parinacochas, Ayacucho-2022. Concluding that administrative management is significantly related ($p=0.000 < 0.01$) with labor productivity in a Municipality of Parinacochas, Ayacucho-2022.

Keywords: Administration, management, performance, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas a nivel mundial hacen frente a nuevos retos para dar respuesta a la necesidad que puedan presentar una comunidad; es por ello que en las organizaciones los directivos ponen en práctica sus habilidades para lograr cumplir con los objetivos establecidos bajo su organización (Horna, 2017).

En el sector estatal se ha observado diversas deficiencias en la administración, lo que obliga a que los líderes apliquen diversas estrategias para lograr una adecuada gestión y dar solución a esta problemática existente (Saavedra & Delgado, 2020). Lo que ha originado que estas deficiencias se vayan minimizando, ya que cada entidad busca brindar un servicio de calidad, dejando de lado la burocracia para gestionar adecuadamente en busca de una transformación social (Rico, 2016). Sumado a ello, todo establecimiento considera a la persona humana como potencial para conseguir metas institucionales; por lo que es necesario dotar de herramientas e instrumentos para desarrollar su capacidad en su espacio laboral (Rojas et al., 2020).

En Latinoamérica, un informe de UNESCO revela que hay una deficiencia al no diseñar políticas claras y estructurada en algunos países que consideren las habilidades y competencias elementales que todo directivo debe poseer para llevar a cabo una adecuada gestión. En el caso de Guatemala, México y Nicaragua poseen índices bajos percibidos sobre la gestión como 34,5%, 72,4% y 76,3% respectivamente (Weinstein & Cuéllar, 2014). En Brasil, se observó que uno de los elementos presentes en la administración es la capacidad de liderazgo y como esta es aplicada en los equipos de trabajo (De Oliveira & De Carvalho, 2018).

En cuanto a la prestación de servicio en la administración pública, siempre termina siendo desfavorable desde la percepción de los ciudadanos, quienes se muestran insatisfechos con la clase política y de los servidores públicos (Schröder, 2001). Por ello, surge la necesidad que los últimos años se planteen reformas que deán prioridad al rol regulador y empleador del estado, empleando un modelo más liberal y moderno centrado en la eficiencia, eficacia y resultados de desarrollo organizacional (Brouchoud, 2009).

En el ámbito nacional, las organizaciones del estado peruano se caracterizan por ser pocos flexibles, desarticulada, ineficaz, centralista, poco interesada en las necesidades de los ciudadanos (Llona, 2011). Por lo que se evidencia serios inconvenientes en la gestión y además afrontan la falta de personal calificado que pueda desempeñarse adecuadamente en la gestión pública, lo que evidenciaría una ineficiente capacidad de liderazgo lo que conllevaría a obtener resultados poco favorables (Alves & Barbosa, 2020; Sardon Ari, 2017).

Para alcanzar mayor eficiencia en beneficio del ciudadano, dando prioridad a los recursos del estado, en el año 2022 se planteó La Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado N°27658, ello implica que toda gestión en entidades públicas incluidas las Municipalidades debe estar sustentada en principios éticos, transparencia y eficiencia que permita la prestación de sus servicios de calidad que asegure el desarrollo social sostenible (Valeriano Ortiz, 2012).

En la Municipalidad de Parinacochas, se pretende realizar la investigación sobre gestión administrativa y productividad laboral, en vista que se ha observado algunas falencias en la administración debido a una inadecuada gestión donde también se encuentran inmerso la productividad laboral de los empleados de la entidad, esta situación se agrava más en un trabajo remoto en un contexto de virtualidad.

Por lo señalado anteriormente, se formularon las preguntas de investigación, siendo el general: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022?; y las específicas: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la eficiencia, la eficacia, la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022?

Teóricamente se justifica la investigación, debido a que cuenta con literatura sobre gestión administrativa y efectividad laboral; las cuales permitirán brindar un soporte teórico a la investigación que pretende conocer el comportamiento de las variables en una entidad pública y hallar nuevos resultados para brindar un aporte a la comunidad científica.

En cuanto a la justificación metodológica, el estudio utiliza instrumentos de evaluación, las cuales fueron validadas y se halló su confiabilidad para su aplicación en la población seleccionada; permitiendo obtener resultados que será útil para futuras investigaciones que aborden la temática de gestión administrativa y efectividad laboral, desde un enfoque cuantitativo. Finalmente, se considera la investigación práctica, el estudio brindara propuestas para ser tomadas en cuenta en futuras investigaciones que buscan mejorar las problemáticas existentes en relación a la gestión administrativa en las municipalidades para optimizar la efectividad laboral de los colaboradores.

Se plantearon los objetivos para el estudio, general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. Los específicos: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia, la eficacia, la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Se formularon las hipótesis de investigación, general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. Las específicas: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la eficiencia, la eficacia y la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizaron estudios anteriores al presente trabajo, en el ámbito internacional se considera a Brito (2020) el cual en su estudio tuvo como propósito identificar los criterios de la productividad laboral del talento humano en fundaciones de Colombia. En un estudio de carácter no experimental-transversal, se tomó una población 150 trabajadores de 3 fundaciones del Municipio de Fonseca, Colombia. Se aplicó un cuestionario que atravesaron procesos de validación y confiabilidad. En sus resultados obtuvo que los criterios de la productividad del talento humano se identificaron con indicadores como eficacia con un 44.6%, eficiencia con un 32.0 % y efectividad con un 23.4%

Carrillo (2020) investigó la relación entre motivación y productividad laboral en el Municipio de Troncal-Ecuador, con el fin de monitorear el grado de cumplimiento de actividades. El diseño fue no experimental, descriptivo-correlacional reforzado con el análisis de datos textuales. Su población la constituyó 180 servidores públicos. Los resultados se obtuvieron mediante la integración de la literatura con las variables estudiadas, encontrando una relación significativa ($Rho = 0.745$) entre la motivación y productividad laboral en funcionarios del municipio en estudio.

Ezaji et al. (2019) quien abordó el impacto de capital humano (educación - salud) en la productividad laboral, en su investigación utilizó el método retrospectivo, descriptivo para obtener información de corto y largo plazo. Sus resultados evidenciaron que diversos factores de la educación ejercen una influencia en la producción laboral, además, un aumento de 1% en el coeficiente del capital humano, aumentará en 54% la productividad laboral. Llegó a la conclusión que salud y educación se relacionan constantemente y deben ser consideradas en las organizaciones como parte de una buena calidad de vida.

Aguiar & Aguiar (2019) evaluó los impactos de la motivación en la productividad laboral en servidores de una empresa de la ciudad de Tepic, México. El estudio siguió el enfoque cuantitativo, la cual permitió diagnosticar el perfil motivacional de los colaboradores mediante la aplicación de un instrumento sobre clima laboral (SIMAPRO). Sus resultados evidenciaron que la motivación mejora la productividad laboral, aumentando en 11.6 % en los trabajadores. En este sentido, deben ser tomadas en cuenta por la gestión de la gerencia y los

jefes de departamentos para dar importancia a la personalidad de los trabajadores para mejorar su desempeño dentro de las organizaciones.

Finalmente, Malluk (2018) aborda en su investigación la felicidad organizacional y la incidencia que esta tiene en la productividad de los empleados en una entidad educativa de Colombia, considerando trabajo en equipo, satisfacción, compromiso e innovación. Fue de enfoque cuantitativo, su muestra estuvo constituida por 297 empleados administrativos. Sus resultados evidencian que los factores determinantes en las experiencias individuales de los empleados son las relaciones interpersonales, motivación, bienestar laboral y la apropiación; asimismo encontraron una independencia entre las variables (p valor = $0,096 > 0,05$). Concluyendo que la entidad educativa si bien ha realizado esfuerzos para abordar el clima laboral, aun muestra debilidades en políticas institucionales para el desarrollo de la empresa.

En relación a los estudios de investigación de nuestro país, León (2021) elabora establecer mediante un estudio la relación existente entre gestión administrativa y productividad laboral, evaluó a empleados de una municipalidad en Lambayeque-Perú. Con diseño no experimental-correlacional, trabajó con una población de 28 empleados. Utilizó cuestionarios para medir las variables. Los resultados dan a conocer que el 46% de colaboradores ubican a la productividad laboral es regular y un 67% afirman que la gestión administrativa es regular. Se concluye las variables de estudio se relacionan ($Rho=0.687$) y es significativa.

Melgarejo (2021) abordó un estudio donde establece como principal objetivo conocer si el control interno y la gestión administrativa estaban relacionadas. El estudio fue correlacional, con 120 trabajadores. Los resultados dieron a conocer que la manera de gestionar es baja, aun cuando exista efectos del control interno. El resultado de la relación entre las variables fue de ($Rho=0.892$).

Quezada (2021) en su trabajo de investigación, quiso hallar relación existente en la forma de gestionar el talento humano y la productividad laboral de trabajadores de la Municipalidad de Marcona-Ica. El estudio fue cuantitativo-no experimental-correlacional. Se tomó una muestra de 24 trabajadores quienes respondieron dos cuestionarios de tipo Likert. Comprobando con su estudio en las variables una relación directa y positiva ($Rho=0.757$).

Vicente & Chávez (2020) realizaron una investigación para la relación de las competencias laborales en la productividad en una municipalidad de Puno. Fue no experimental-correlacional, se consideró 108 trabajadores a las cuales se les aplicó un test de competencias laborales y una ficha para consignar datos de la productividad laboral. Los resultados reportan que el 63.9% de los evaluados presentan un nivel regular de conocimientos y 49.14% presentan un nivel en proceso en cuanto a la productividad laboral; asimismo se demostró una relación positiva alta ($Rho= 0.975$) entre las variables de estudio en el ámbito abordado.

Finalmente, Amasifuera (2019) en sus estudios de tipo experimental-correlacional, tomando una muestra de 30 colaboradores a quienes se les aplicó cuestionarios, evidenciaron que al estudiar las variables gestión administrativa y producción laboral hallaron relación existente mediante el Coeficiente de Pearson (22674) y que estas a su vez son independientes. En la gestión administrativa se encontró un 50% en un nivel regular y la productividad con un 43% teniendo un nivel aceptable.

Para dar sustento teórico, la variable gestión administrativa se toma en cuenta a la teoría de la administración propuesta por Taylor y Fayol, quienes se centran en el perfeccionamiento de la eficacia en las organizaciones. Taylor desde su punto de vista promueve para mejorar la producción una organización funcional hacia la eficiencia institucional; por su parte Fayol, para mejorar las entidades públicas se ha centrado en una organización lineal a través de tareas administrativas (Manrique López, 2016). También se considera la teoría de la gestión clásica, la cual se desarrolló durante la revolución industrial para mejorar la producción en las empresas o fábricas. Se basa en principios para determinar la forma más eficiente en que el empleado pueda hacer su trabajo en función de sus habilidades y especializaciones teniendo como objetivo la productividad (Van der Waldt, 2017; Almanza et al. 2018).

La gestión administrativa es entendida como la ciencia para realizar actividades, teniendo en cuenta los diversos elementos tanto de planificación, control, organización y dirección. Asimismo, implica la aplicación eficiente y eficaz del proceso de gestión mediante la planificación, organización, integración de recursos, gestión y control (Luna, 2015).

Para Ramírez & Ramírez (2016) la gestión es un proceso que para conseguir metas deseadas por personas u organizaciones debe considerar la planificación, ejecución y control de los recursos. También considera que la gestión administrativa implica integrar procesos de índole administrativo establecidos en una organización y elementos de carácter singular como significativo que intervienen dentro de ella.

La gestión administrativa es un proceso que implica cuatro aspectos fundamentales: planificar, organizar, dirigir y controlar; ellas se tomaron en cuenta para las dimensiones de la variable.

Con respecto a la dimensión planificación, Chiavenato (2017) consideró que consiste en realizar la selección de metas y proyectos viendo la manera en que se realicen en la organización como propósito establecido en un plan para el horizonte futuro; y todo está relacionado con las políticas de gestión. Los planes delimitan las metas organizacionales y determinan las acciones apropiadas para en un futuro lograrlas, asumiendo compromisos en la organización, efectuando acciones y tomando decisiones de acuerdo con los objetivos y procesos elegidos siguiendo procedimientos y métodos.

Para González et al. (2018) la planificación es una de las primeras funciones que ejerce el gerente, la cual implica establecer metas y definir recursos que se vana a desarrollar en un periodo determinado. La planificación es el inicio y también la base para una adecuada toma de decisiones mirando los objetivos a lograr; asimismo, es una guía que muestra las coordenadas que la organización debe seguir para lograr una implementación sostenible y rentable en el tiempo (Lopez-Lopez, 2021; Manrique López, 2016)

Para Chiavenato (2017) la dimensión organización es un proceso que orienta la estructuración de la organización siguiendo el plan estratégico establecido y la estructura interna. Asimismo, implica integrar y estructurar recursos en la gestión de la organización y establecer relaciones al asignarle atributos a cada uno, designando personas para que se encarguen de los recursos y la coordinación de esfuerzos, todo ello bajo una estructura lógica.

Para Luna (2015) es un proceso donde las personas interactúan con la finalidad de lograr objetivos comunes en las organizaciones formales o informales; para lo cual, es necesario que se organicen para establecer divisiones de trabajo,

autoridad y responsabilidad. La organización debe asegurar el funcionamiento de ella, asegurando que las operaciones de las personas que laboran sean flexibles, delimitando unidades operativas, estructurar organizacionales, sistemas de gestión y establecimiento de jerarquías con la finalidad de lograr objetivos institucionales Münch (2014).

Para Chiavenato (2017) la dirección se trata una acción de supervisar el trabajo de los empleados, el cual realiza el gerente o directivo ejerciendo algunas acciones, como dar el ejemplo, dirigiendo antes de dar órdenes y motivando a su personal para que desempeñe su labor con calidad. Asimismo, la dirección permite comprobar la consecución de las tareas asignadas, mediante una labor de vigilar y guiar a los empleados mediante un trabajo en equipo, además que el líder debe ser alguien con la capacidad para resolver o absolver problemas que se presentan constantemente en la organización.

Para Luna (2015) la dirección implica implementar estrategias planificadas y alinear esfuerzos mediante el liderazgo, la motivación a los empleados y con una comunicación fluida en toda la organización, así como mecanismo de evaluación permanente. La gerencia representa la implementación de lo planificado, además de motivar a los empleados y lograr metas institucionales, por medio de la estimulación, comunicación y un efectivo liderazgo.

En relación a la dimensión control, Chiavenato (2017) consiste en la evaluación de todo lo realizado, para detectar posibles fallas o desvíos en la planificación, permitiendo corregir oportunamente para buscar resultados rápidos y eficientes. Para Münch (2014) es la etapa final, corresponde a la verificación de las acciones y programas planificados, con la finalidad de conocer si se han logrado las metas para sugerir metas correctivas y mejorar en la medida de lo posible. Asimismo, esta etapa se efectúa para medir los efectos conseguidos en la planificación, enmendar y prevenir desorientaciones y mejorar de forma continua el desenvolvimiento de las organizaciones.

En cuanto a la variable productividad laboral, la cual iniciará abordando la teoría del liderazgo transformacional, en la cual es fundamental la actitud de los directivos hacia los integrantes de la organización; asimismo, de las acciones colectivas que lleven a conseguir metas institucionales (Mendoza & Ortiz, 2006). Por ello, el líder debe manejar cualidades que le permitan escuchar y

comunicarse de manera empática a sus colaboradores con la finalidad de que sean capaces de desempeñarse con mayor responsabilidad en los puestos a su cargo (Torres, 2015).

La productividad laboral es el resultado relacionado con la eficiencia que un trabajador realiza en su labor designada en una organización, relacionado eficiencia con productividad (Chiavenato, 2007); la cual, ejercida de tal manera permitirá que la economía crezca y favorezca la calidad de vida de los pueblos (Paltasingh & Goyari, 2018).

La capacidad productiva de los trabajadores está relacionada con dos formas de aprendizaje. (a) formal, adquirido en las organizaciones, y (b) no formal, producto de las propias experiencias en el entorno; adquirida de cualquier forma, el trabajador demostraría mayor eficiencia, pero no eficacia; ya que esta se relaciona con la necesidad de capacitarse y la acumulación de experiencia en diferentes actividades (Collana-salazar, 2015).

Para Quesada & Villa (2016) es una condición mental que se orienta a superarse constantemente en las diversas tareas que realiza en diferentes contextos, la cual implica esfuerzo y una adaptación a las actividades que están en permanentes cambios, incluso cuando haya la necesidad de aplicar métodos y teorías nuevas.

Sobre la dimensión productividad se tiene que la eficiencia laboral según Chiavenato (2007) es considerada como un indicador que mediante procedimientos tecnológicos y financieros busca incrementar la eficacia, mediante la distribución de la productividad en la organización; por lo que considera una relación entre eficiencia y productividad (entre lo que se obtiene y lo que es posible obtener). Por otro lado, Quesada & Villa (2016) considera que es una medida en la cual los insumos son aprovechados para ser transformados en productos, mediante procesos de análisis y control de los gastos que fueron presupuestados anteriormente, así como el cronograma previsto. El factor eficiencia esta medida por dos aspectos (a) internas; como productividad, técnicas, ambiente, equipos entre otros; así también, los individuos, la institución, los directivos; y (b) externas, aquellas destinadas a ejecutar arreglos en las estructuras, el fluido eléctrico, instalaciones, insumos primarios, políticas empresariales y el empresariado público.

La eficacia laboral, es comprendida como la habilidad para solucionar una escases que se presenta en la comunidad a través del abastecimiento de bienes, para generar condiciones favorables de ingresos en el sistema empresarial. Su finalidad es lograr metas en la organización desde instancias económicas-políticas-sociales (Chiavenato, 2007). Para Quesada & Villa (2016) es la asociación entre el resultado alcanzado y los resultados previstos, permitiendo la verificación de lo que se logró según las metas planificadas; lo que llevaría a conocer el impacto en el volumen y calidad, permitiendo controlar los excesos e incremento del costo adicional. Finalmente, la efectividad laboral, está relacionada de como el usuario percibe su satisfacción y esta como genera impacto en el mercado del insumo o la prestación que se da en la comunidad (Quesada & Villa, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

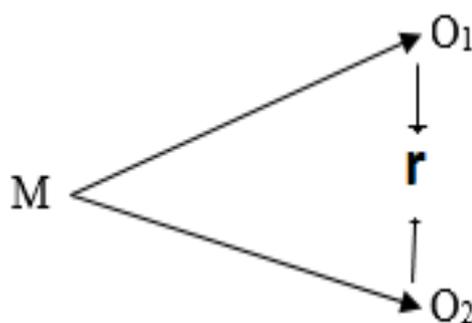
Es un estudio de investigación básica, porque tiene como finalidad la construcción cognitiva teórica referida a aquellas manifestaciones educativas sin implicancia en su aplicación práctica; asimismo tal como lo expresa Ñaupas et al., (2014) esta investigación consiste en producir conocimientos y teorías.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño es de enfoque cuantitativo, porque los datos se procesaron a través de procedimientos estadísticos con resultados descriptivos e inferenciales. El diseño es no experimental, porque en el investigador no manipulo las variables de estudio; y transversal porque se hizo estudio de las variables en un solo momento, permitiendo su posterior análisis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Asimismo, al buscar una asociación entre las variables de estudio se trata de una investigación correlacional

El diagrama representativo para el estudio es el siguiente:



Dónde:

M = Los trabajadores de una municipalidad

O₁= Gestión administrativa

O₂= Productividad laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Son una particularidad o cambio que un fenómeno o hecho puede experimentar y esta es susceptible de medición (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición conceptual

Es entendida como la ciencia para la realización de actividades. Asimismo, implica la aplicación eficiente y eficaz del proceso de gestión mediante la planificación, organización, integración de recursos, gestión y control (Luna, 2015).

Definición operacional

Se midió la gestión administrativa con un cuestionario de tipo Likert; la cual constó de 21 ítems, presentando alternativas múltiples (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca). En la estructuración del cuestionario se presentaron todas las dimensiones concurrentes en la variable gestión administrativa; como la dirección, planificación, organización y el control, cada una con sus respectivos indicadores.

Variable 2: Productividad Laboral

Definición conceptual:

Es el resultado relacionado con la eficiencia que un trabajador realiza en su labor designada en una organización, relacionado eficiencia con productividad (Chiavenato, 2007).

Definición operacional:

Se midió la productividad laboral con un cuestionario de tipo Likert; la cual constó de 19 ítems, presentando alternativas múltiples (Siempre, Casi siempre, A veces,

Casi Nunca y Nunca). Para su estructuración se consideró sus dimensiones (eficiencia, eficacia y efectividad laboral) con sus respectivos indicadores.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la población es aquel conjunto constituido por todas las unidades de estudio con cualidades específicas. Para el estudio se consideraron 31 colaboradores de la Municipalidad de Parinacochas-Ayacucho.

Tabla 1

Distribución de la población

Personal de la Municipalidad de Parinacochas	N° de Colaboradores
Personal CAP	17
Personal CAS	14
Total	31

Criterios de inclusión: Personal de la Municipalidad de Parinacochas que trabajen en todas las áreas y que voluntariamente accedieron a participar en la investigación firmando el consentimiento informado y completando el cuestionario brindado.

Criterios de exclusión: Aquellos trabajadores que no decidieron firmar el consentimiento informado y no respondieron el instrumento de forma adecuada.

3.3.2. Muestra

Se trata del subgrupo perteneciente a la misma población donde se obtiene la información de interés para el investigador Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). Para la investigación se consideró 31 colaboradores de la Municipalidad de Parinacochas-Ayacucho.

3.3.3. Muestreo

Fue no probabilístico, debido a que no se accedió completamente a la información sobre los colaboradores de la Municipalidad de Parinacochas; aquí no se puede calcular si efectivamente todos corresponden a la misma muestra de interés de estudio poblacional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Es una serie de normativas orientadas a la recolección sistemática de información en relación al objeto de investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En el caso de este estudio se usó la encuesta.

3.4.2. Instrumento

Como una serie de preguntas relacionadas con las variables, sus dimensiones e indicadores (Ñaupas et al., 2014). En la variable, el instrumento que sirvió para analizar la gestión administrativa fue un cuestionario, que se tomó de la adaptación de la autora Flor Anglas La torre del año 2017, la cual se administra individualmente en un tiempo de 40 minutos aproximadamente, considerando sus respuestas: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Para medir la variable productividad laboral, también se utilizó un cuestionario del autor Quesada Villa, José, del año 2016, la cual se administra individualmente en un tiempo de 40 minutos aproximadamente, considerando sus respuestas: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Validez

Referente a la precisión con la que los instrumentos van a medir a las variables. Los instrumentos con que se midieron las variables de estudio fueron validados por sus creadores, tomaron en cuenta la validez de contenido Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

Para el estudio también fue validado por jueces expertos docentes de la universidad.

Confiabilidad

A fin de fundar la confiabilidad sobre el instrumento para el análisis de la variable de estudio se recurrió al estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach; realizándose una prueba piloto con 15 empleados de una municipalidad para evaluar las variables de estudio mediante el instrumento que posteriormente sería aplicado a la población.

Tabla 2

Fiabilidad de los instrumentos

variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	0.914	21
Productividad laboral	0.944	19

**3.5.
P**

rocedimientos

Se siguieron procedimientos adecuados para la investigación, se coordinó con las autoridades de la Municipalidad de Parinacochas para la autorización de la aplicación a los colaboradores de los instrumentos de las variables dadas. Luego de recoger sus respuestas, estas se registraron en una hoja de Excel para luego mediante la prueba estadística del paquete SPSS 24.

3.6. Método de análisis de datos

Mediante el paquete estadístico SPSS versión 24, se procedió a realizar el análisis estadístico a nivel descriptivo e inferencial, las cuales se mostraron en tablas de contingencia y figuras, que contemplan sus interpretaciones. Para la prueba de hipótesis se utilizó para las variables una prueba no paramétrica para la determinar la relación de ambas, usándose el Coeficiente de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha respetado los derechos de los autores que se consideraron en ella, citandolos utilizando las Normas de redaccion APA septima edición; asimismo, se aplicó un consentimiento informado a los participantes

sobre la investigación y la encuesta fue anónima con fines exclusivos para el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

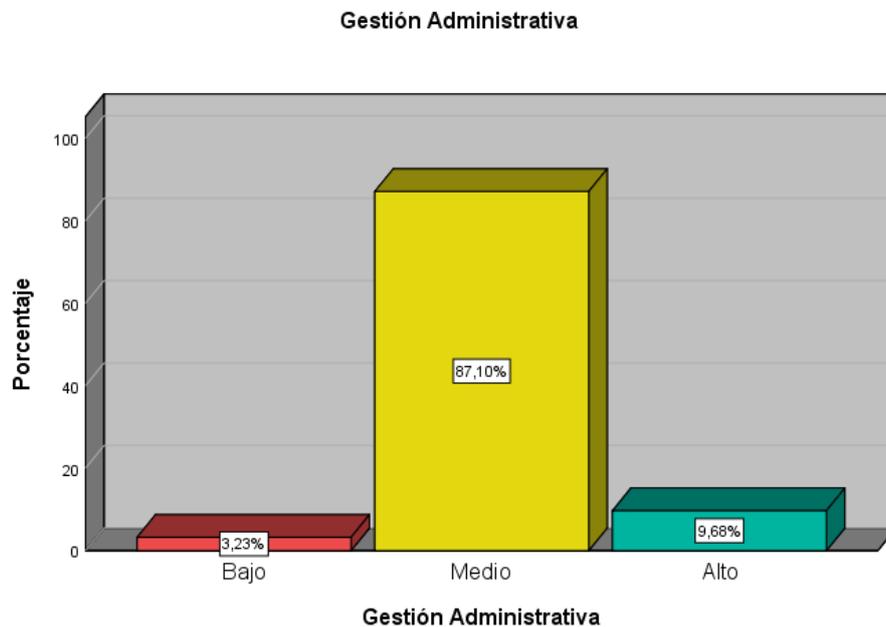
Tabla 3

Gestión administrativa en una municipalidad de Parinacochas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	3,2
	Medio	27	87,1
	Alto	3	9,7
	Total	31	100,0

Figura 1

Nivel de la Gestión Administrativa



Según la tabla 3 y figura 1, los colaboradores de una municipalidad de Parinacochas, tienen una percepción del 3.23% de la gestión administrativa, calificándose como baja, un 87.10% la haya en un nivel medio. Entre tanto un 9.66% considera que si existe una alta presencia de la variable dada.

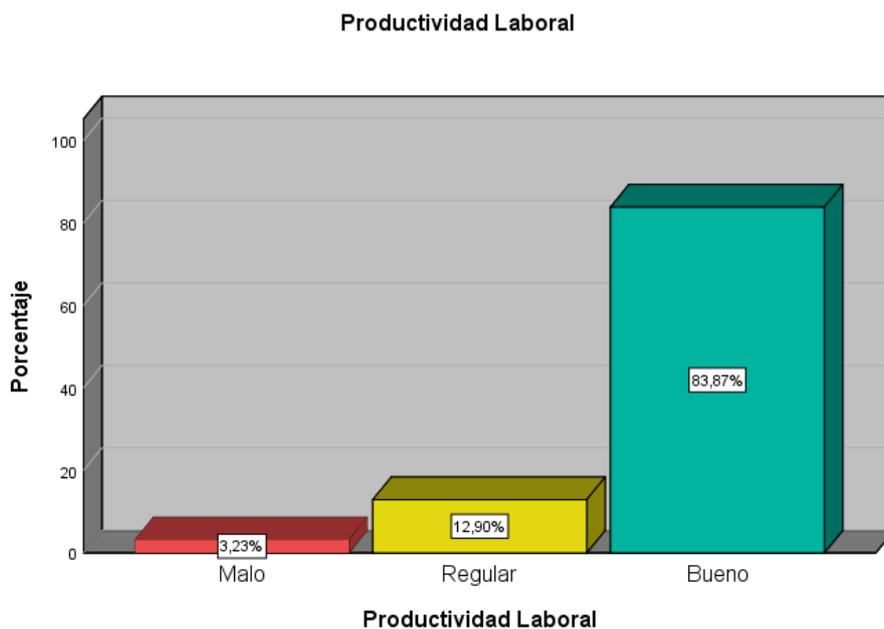
Tabla 4

Productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	3,2
	Regular	4	12,9
	Bueno	26	83,9
	Total	31	100,0

Figura 2

Nivel de productividad laboral



Según la tabla 4 y figura 2, la apreciación sobre la productividad laboral en los colaboradores arroja un resultado del 3,23%, calificándose como malo, mientras que en un nivel regular un 12,90% y nivel bueno un 83,87%.

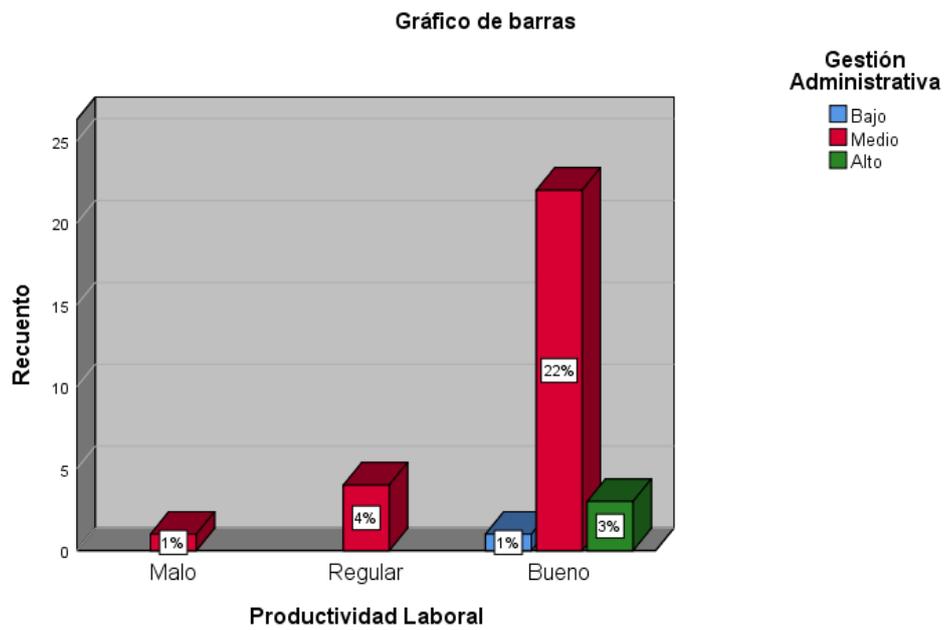
Tabla 5

Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas

		Gestión Administrativa			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Productividad laboral	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de GA	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de PL	0,0%	3,7%	0,0%	3,2%
	Regular	Recuento	0	4	0	4
		% dentro de GA	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de PL	0,0%	14,8%	0,0%	12,9%
	Bueno	Recuento	1	22	3	26
		% dentro de GA	3,8%	84,6%	11,5%	100,0%
		% dentro de PL	100,0%	81,5%	100,0%	83,9%
Total	Recuento	1	27	3	31	
	% dentro de GA	3,2%	87,1%	9,7%	100,0%	
	% dentro de PL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 3

Barras agrupadas de la gestión administrativa y la productividad laboral



Según la tabla 5 y figura 3, acerca de la productividad laboral el 1% lo considera malo, acerca de la gestión administrativa se encuentran en nivel medio, hay un 4% que la coloca en un nivel medio. En el nivel bueno el 22% considera que la gestión administrativa en nivel medio.

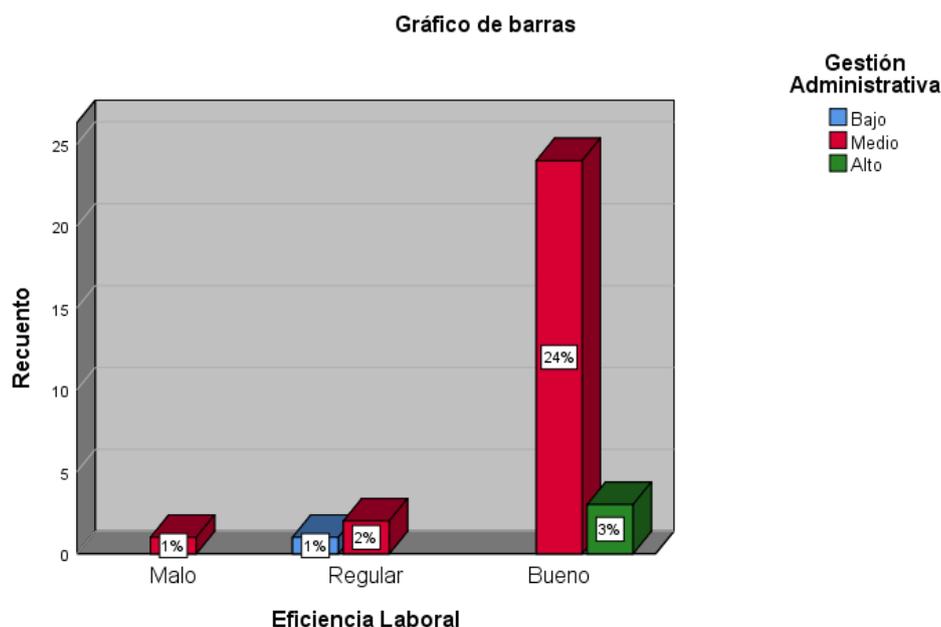
Tabla 6

Gestión administrativa y la dimensión eficiencia laboral

			Gestión Administrativa			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Eficiencia laboral	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de GA	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de EL	0,0%	3,7%	0,0%	3,2%
	Regular	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de GA	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de EL	100,0%	7,4%	0,0%	9,7%
Bueno	Recuento	0	24	3	27	
	% dentro de GA	0,0%	88,9%	11,1%	100,0%	
	% dentro de EL	0,0%	88,9%	100,0%	87,1%	
Total	Recuento	1	27	3	31	
	% dentro de GA	3,2%	87,1%	9,7%	100,0%	
	% dentro de EL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 4

Barras agrupadas de la gestión administrativa y la eficiencia laboral



Según la tabla 6 y figura 4, determina la eficacia laboral en nivel malo. Así un 1% señala que la gestión administrativa tiene un nivel medio. En un nivel regular, de los colaboradores un 2% coloca esta gestión en un nivel medio. Así en nivel bueno, un 24% señala que se encuentra en nivel medio la gestión administrativa.

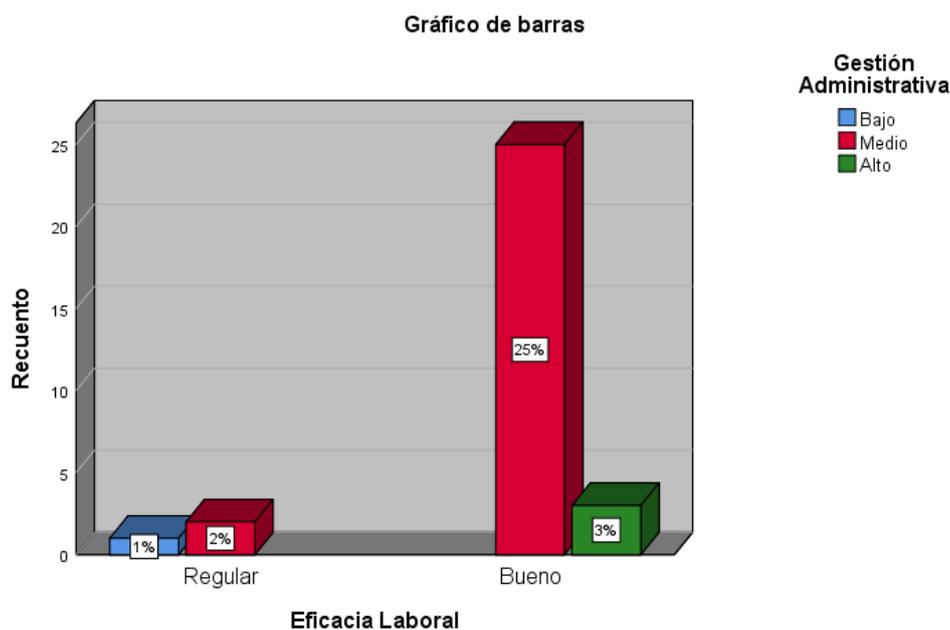
Tabla 7

Gestión administrativa y la dimensión eficacia laboral

			Gestión Administrativa			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Eficiencia laboral	Regular	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de ND2	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de NV1	100,0%	7,4%	0,0%	9,7%
	Bueno	Recuento	0	25	3	28
		% dentro de ND2	0,0%	89,3%	10,7%	100,0%
		% dentro de NV1	0,0%	92,6%	100,0%	90,3%
Total	Recuento	1	27	3	31	
	% dentro de ND2	3,2%	87,1%	9,7%	100,0%	
	% dentro de NV1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 5

Barras agrupadas de la gestión administrativa y la eficacia laboral



Según la tabla 7 y figura 5, acerca de la eficacia laboral señala que tiene un nivel regular, un 2% ubica la gestión administrativa en nivel medio, y en nivel bueno, el 25% señala que esta variable tiene un nivel medio.

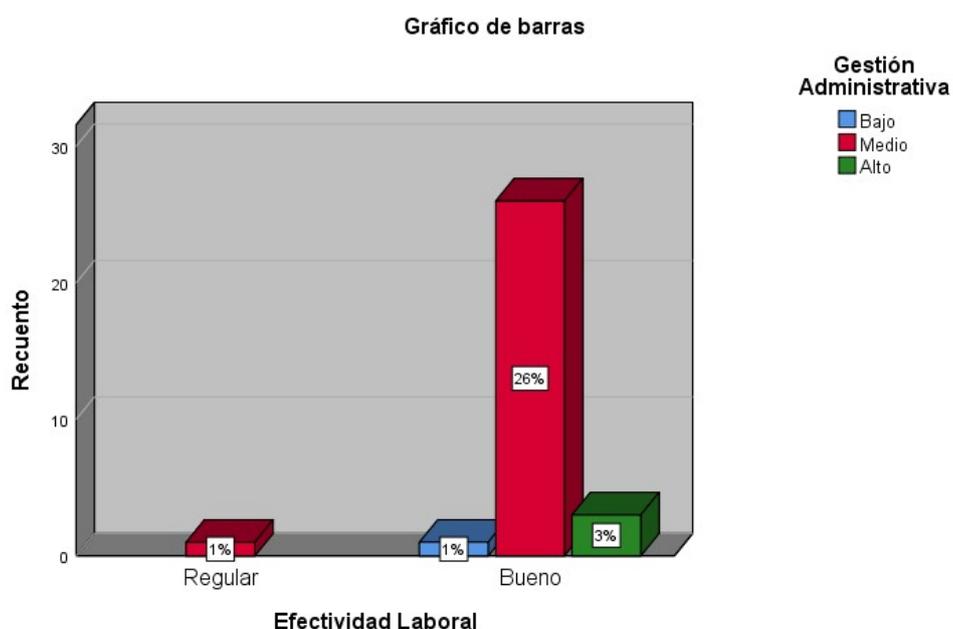
Tabla 8

Gestión administrativa y la dimensión efectividad laboral

			Gestión Administrativa			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Efectividad laboral	Regular	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de ND3	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de NV1	0,0%	3,7%	0,0%	3,2%
Bueno	Recuento		1	26	3	30
		% dentro de ND3	3,3%	86,7%	10,0%	100,0%
		% dentro de NV1	100,0%	96,3%	100,0%	96,8%
Total	Recuento		1	27	3	31
		% dentro de ND3	3,2%	87,1%	9,7%	100,0%
		% dentro de NV1	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 6

Barras agrupadas de la gestión administrativa y la efectividad laboral



Según la tabla 8 y figura 6, la efectividad laboral tiene un nivel regular. La gestión administrativa tiene un nivel medio para el 1% de los encuestados; así también en nivel bueno, un 26% señala que la gestión administrativa tiene un nivel medio.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 9*Prueba de normalidad*

	Prueba de Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,986	31	,000
Planeación	,971	31	,000
Organización	,982	31	,000
Dirección	,964	31	,000
Control	,981	31	,000
Productividad laboral	,936	31	,000
Efectividad Laboral	,976	31	,000
Eficiencia Laboral	,935	31	,000
Eficacia Laboral	,928	31	,000

De acuerdo a los datos de la tabla 9, el valor obtenido producto de la prueba Shapiro Wilk fue de sig = ,000, lo que hace inferir en que los datos tienen una distribución anormal. Es por ello que se utilizará la prueba Rho de Spearman.

4.3. Análisis inferencial o prueba de hipótesis

Ha: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Tabla 10*Correlación entre la gestión administrativa y la productividad laboral*

			Gestión Administrativa	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,741
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	31	31
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,741	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	31	31

En la tabla 10 se muestra un Rho= 0.741, hallándose que la relación entre ambas variables de estudio es alta y positiva y un $p=0.003 < 0.01$. En consecuencia, es rechazada la (H_0), aceptándose la hipótesis de estudio: en consecuencia, se obtiene que entre la gestión administrativa y productividad laboral hay una relación significativa.

Primera hipótesis específica

Ha: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Tabla 11

Correlación entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral

			Gestión Administrativa	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,624
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,624	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

En la tabla 11 se muestra un $Rho = 0.624$, entre las variables y un $p = 0.000 < 0.01$, se obtiene que la relación es positiva y alta. En consecuencia, es rechazada la (H_0), aceptándose la primera hipótesis específica: Las variables de estudio se encuentran significativamente relacionadas en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Segunda hipótesis específica

Ha: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la eficacia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la eficacia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Tabla 12

Correlación entre la gestión administrativa y la eficacia laboral

			Gestión Administrativa	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,656*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
	Eficiencia laboral	Coefficiente de correlación	,656*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

En la tabla 12 se muestra un $Rho = 0.656$, dando como resultado que la relación entre ambas variables es positiva y alta y un $p = 0.001 < 0.01$. En consecuencia, es rechazada la (H_0), aceptándose la segunda hipótesis específica: La gestión administrativa se encuentra relacionada en forma significativa con la eficacia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Tercera hipótesis específica

Ha: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Tabla 13

Correlación entre la gestión administrativa y la efectividad laboral

			Gestión Administrativa	Efectividad laboral
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,735
	Administrativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Efectividad	Coefficiente de correlación	,735	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

En la tabla 13 se muestra un Rho= 0.735, acerca de las variables aquí la relación es positiva y alta y un $p=0.000 < 0.01$. En consecuencia, es rechazada la (Ho), como consecuencia se aceptó la tercera hipótesis específica: entre la gestión administrativa y la eficacia laboral hay una relación significativa en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

IV. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados en cuanto al objetivo general, se evidenció la existencia de una relación positiva y alta entre las variables de investigación ($Rho= 0.741$), asimismo presenta un $p=0.003 < 0.01$, por la cual es aceptada la hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. Similar hallazgo, encontró León (2021) quien determinó una relación existente entre las variables de estudio ($Rho=0.687$). De la misma manera está relacionada con la investigación de Melgarejo (2021) quien evidenció que el control interno se relaciona con la gestión administrativa ($Rho=0.892$). Teóricamente, se respalda por Luna (2015) quien considera que la gestión administrativa es entendida como la ciencia que ayuda la ejecución de actividades, considerando planificar, organizar y dirigir.

El análisis del primer objetivo específico, evidenció la existencia de una relación positiva y alta entre la variable gestión administrativa y la dimensión eficiencia laboral ($Rho= 0.624$) y un $p=0.000 < 0.01$. En consecuencia, se aceptó la primera hipótesis específica planteada: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la eficiencia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. En relación a los hallazgos demostrados, se relacionan con lo obtenido por Quezada (2021) en su investigación, donde demostró una relación directa entre las variables de su estudio ($Rho=0.757$). De la misma manera se relaciona con el estudio de Malluk (2018) quien en sus resultados evidencian que los factores determinantes en las productividad de los empleados son las relaciones interpersonales, motivación, bienestar laboral y la apropiación. Finalmente, con el estudio de Ezoji et al. (2019) quien en sus resultados evidenciaron que diversos factores de la educación ejercen una influencia en la producción laboral, además, un aumento de 1% en el coeficiente del capital humano, aumentará en 54% la productividad laboral. Asimismo, teóricamente se respalda con Chiavenato (2007) quien considera a la eficiencia laboral como un indicador que mediante procedimientos tecnológicos y financieros busca incrementar la eficacia.

En análisis del segundo objetivo específico, indica que la gestión administrativa tiene una relación de tipo positiva y alta con la dimensión eficacia laboral, esto con base a los valores registrados ($p=,000$ y $\rho = 0,656$). Esto permite aceptar la hipótesis específica dos. Al respecto encontramos que la variable gestión administrativa y eficacia laboral se relacionan significativamente en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. Estos resultados guardan relación con el estudio de Vicente & Chávez (2020) quienes entre sus hallazgos encontraron que el 63.9% de los evaluados presentan un nivel regular de conocimientos y 49.14% presentan un nivel en proceso en cuanto a la productividad laboral. Asimismo, está relacionado con lo evidenciado en el estudio de Aguiar & Aguiar (2019) quienes encontraron que la motivación mejora la productividad laboral, aumentando en 11.6 % en los trabajadores. Teóricamente se respalda en Quesada & Villa (2016) para quien la eficacia laboral es la asociación entre el resultado alcanzado y los resultados previstos, permitiendo la verificación de lo que se logró según las metas planificadas; lo que llevaría a conocer el impacto en el volumen y calidad, permitiendo controlar los excesos e incremento del costo adicional.

En análisis del tercer objetivo específico, demostró la existencia de una relación positiva y alta entre la variable gestión administrativa y la dimensión efectividad laboral ($Rho= 0.735$) y un $p=0.000 < 0.01$. esto conllevó aceptar la tercera hipótesis específica: señalando que entre la gestión administrativa y la efectividad laboral se encuentran relacionadas de manera significativa con la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. Podemos citar la investigación de Amasifuera (2019) quien entre sus resultados evidenciaron la existencia de una relación según el Chicuadraro de Pearson (22,674) entre las variables de estudios. Asimismo, con el estudio de Carrillo (2020) quien como resultados obtuvo una relación significativa ($Rho= 0.745$) entre la motivación y productividad laboral en funcionarios del municipio en estudio. Finalmente, con el estudio de Brito (2020) quien en sus resultados obtuvo que los criterios de la productividad del talento humano se identificaron con indicadores como eficacia con un 44.6%, eficiencia con un 32.0 %y efectividad con un 23.4%. Teóricamente se respalda por (Quesada & Villa, 2016) quienes consideraron que la efectividad laboral, se mide en función a la

percepción de la satisfacción que pueda presentar el usuario y del impacto en el mercado.

V. CONCLUSIONES

Primera: En concordancia con la hipótesis general, se determinó que la relación entre la gestión administrativa y la productividad en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022 es significativa y alta. Los datos que lo respaldan son: sig = 0,000 y rho=, 741.

Segunda: Sobre la primera hipótesis específica, se demostró la existencia de una relación significativa en la gestión administrativa y la eficiencia laboral (Rho= 0.624) en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.

Tercera: En la segunda hipótesis específica, se ha demostrado que la relación es significativa entre la gestión administrativa y la eficacia laboral (Rho= 0.656) en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022, siendo el.

Cuarta: Respecto a la tercera hipótesis específica, se pudo conocer que entre la gestión administrativa y la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022, hay una relación significativa (p=,000 y Rho= ,735).

VI. RECOMENDACIONES

- Primera:** Con base a los resultados, se recomienda a los directivos que laboran a la Municipalidad de Parinacochas, organizar espacios con sus colaboradores para difundir los documentos de gestión a todos, y que cada uno conozcan sus funciones para mejorar la productividad laboral en la organización.
- Segunda:** Proponer a los directivos de la Municipalidad de Parinacochas, una selección de personal calificado para determinadas áreas, además de organizar capacitaciones para enriquecer sus capacidades esto con la finalidad de lograr una verdadera eficiencia en su labor.
- Tercera:** Proponer a los directivos de la Municipalidad de Parinacochas, el uso de las tecnologías u otros programas por parte de los colaboradores para lograr la eficacia en el servicio que brindan a la comunidad.
- Cuarta:** Proponer a los directivos de la Municipalidad de Parinacochas, favorecer un ambiente de trabajo adecuado, donde los colaboradores puedan desempeñarse satisfactoriamente, demostrando eficacia, eficiencia y efectividad en su labor, las cuales van a conllevar una adecuada productividad laboral.

REFERENCIAS

- Aguiar, D. E., & Aguiar, R. E. (2019). Efectos de la motivación en la productividad laboral en una PYME en el municipio de Tepic, Nayarit. *Universo de La Tecnología*, 11(2), 1–5.
<https://revista.utnay.edu.mx/index.php/ut/article/view/28/11>
- Almanza, R., Calderón, P., & Vargas-Hernández, J. G. (2018). Teorías clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica “Visión de Futuro,”* 22(1), 1–11. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Alves, S. M. C., & Barbosa, M. R. B. (2020). Gestão escolar democrática: dimensão diretiva aos processos educacionais significativos. *Research, Society and Development*, 9(4), e139942985. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2985>
- Amasifuera, P. R. (2019). “Gestión administrativa del órgano de Control Institucional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Moyobamba. 2017” [Universida César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 1, Issue 69).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26020/Amasifu%C3%A9n_CPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brito, I. (2020). Labor productivity of human talent: Criteria to consider in the Foundations of Social intervention of Colombia. *Consensus*, 4(3), 69–90.
<http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/68/77>
- Brouchoud, M. (2009). Las reformas del Estado y la administración pública en América Latina y los intentos de aplicación del New Public Management State Reforms, Public Administration in Latin America and Attempts to Apply New Public Managemen. *Estudios Políticos*, 34, 115–141.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-51672009000100006
- Carrillo, B. (2020). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador [Univerisidad Estatal de Milagro]. In *Univerisidad Estatal de Milagro* (Issue 17).
http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar_Carrillo_ACTUALIZADO.pdf

- Ccollana-salazar, Y. (2015). Rotación del personal , absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Ciencias Empresariales de La Universidad de San Martín de Porres*, 6(1), 50–59.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1734/sme_v6n1_art5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (M.-H. Interamericana (ed.); Segunda Ed).
- De Oliveira, A. C. P., & De Carvalho, C. P. (2018). Public school management, leadership, and educational results in Brazil. *Revista Brasileira de Educacao*, 23. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782018230015>
- Ezaji, A., Assari, A., Mahdavi, M. R. V., & Jahangard, E. (2019). The impact of human capital (Health and education) on labor productivity; a composite model approach-a case study of Iran. *Iranian Economic Review*, 23(2), 373–397. <https://doi.org/10.22059/ier.2019.70287>
- González, S. sexto, Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2018). Administrative management model for the business development of hotel Barros in Quevedo city. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In Mc Graw-Hill Interamericana (Ed.), *universidad tecnologica laja Bajío* (Vol. 66).
<https://doi.org/- ISBN 978-92-75-32913-9>
- Horna, G. (2017). *Control Interno ha sancionado a 70 fiscales entre el 2017 y parte de este año*. Control Interno Ha Sancionado a 70 Fiscales Entre El 2017 y Parte de Este Año. C. <https://diariocorreo.pe/Edicion/Chimbote/Control-Interno-Ha-Sancionado-70- Fiscales-Entre-El-2017>
- León, J. D. (2021). Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz [Universidad César Vallejo]. In *Escuela de Posgrado*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Llona, M. (2011). *VI Seminario de Reforma del Estado “Gestión Pública para el buen gobierno: balance y perspectivas” Pontificia Universidad Católica del Perú La modernización de la gestión pública: los retos actuales* (pp. 1–33).

- [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/602AC28EE1903D8905257C01005573F3/\\$FILE/modernizacion_del_estado_y_gestion_publica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/602AC28EE1903D8905257C01005573F3/$FILE/modernizacion_del_estado_y_gestion_publica.pdf)
- López-López, A. D. (2021). La administración como herramienta clave. Estudio de caso en la gestión empresarial en Tingo María. *Gaceta Científica*, 7(2), 59–69. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.2.1102>
- Luna, A. C. (2015). *Proceso Administrativo*. https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Malluk, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas - Rumbos y Sentidos de La Comunicación*, 17(33), 215–250. <https://doi.org/10.22395/anqr.v17n33a10>
- Manrique López, A. (2016). Gestión y diseño: Convergencia disciplinar*. *Pensamiento & Gestión*, 40, 129–158. <https://doi.org/10.14482/PEGE.40.8808>
- Melgarejo, N. P. (2021). *Control interno y su incidencia en la gestión administrativa de Provias Nacional 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57371>
- Mendoza, M. R., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto *en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Facultad de Ciencias Economicas*, 21(1), 118–134. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588/3539>
- Münch, L. (2014). *Administracion. Gestión organizacional, gestión organizacional , enfoques y proceso administrativo* (p. 336). <http://www.ebooks7-24.com/?il=3697>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Paltasingh, K. R., & Goyari, P. (2018). Impact of farmer education on farm productivity under varying technologies: case of paddy growers in India. *Agricultural and Food Economics*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/s40100-018->

0101-9

- Quesada, M. del R., & Villa, W. (2016). *Estudio del trabajo: Notas de clase* (Fondo editorial ITM (ed.); 1a ed.).
- Quezada, J. L. (2021). Gestión del talento humano y productividad laboral en los Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Marcona, Ica – 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ramírez, C., & Ramírez, M. del P. (2016). *Fundamentos de administración* (ECO Ediciones (ed.); 4a.).
<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administración-4ed.pdf>
- Rico Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55.
<https://doi.org/10.18634/sophiaj.12v.1i.445>
- Rojas, Juan., Céspedes, Roger., Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. *Universidad Nacional Hermilio Valdizan*, 8(11), 48–55.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Rotundo Paúl, E. (1985). *Introducción a la teoría general de los sistemas* (Mc Graw-Hill Interamericana (ed.); 7a ed.).
- Saavedra, J. U., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del Control Interno en el Sector Educación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1557–1573. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.183
- Sardon Ari, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 19(3), 295–304.
<https://doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Schröder, P. (2001). *Nueva Gestión Pública: Aportes para el buen gobierno* Fundación Friedrich Naumann Oficina Regional América Latina.
<http://relial.org/uploads/biblioteca/ca1a3ef17d120a4d6a2a9a468833dbcb.pdf>
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones emblemáticas de la ciudad de Puno-2014-Perú. *Comunicación*,

- 6(1), 56–64. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n1/a06v6n1.pdf>
- Valeriano Ortíz, L. F. (2012). La modernización de la gestión pública en el Perú. *Gestión En El Tercer Milenio*, 15(30), 59–64.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v15i30.8802>
- Van der Waldt, G. (2017). Theories for research in Public Administration. *African Journal of Public Affairs*, 9(9), 1–13.
<https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/28276/2017Theories.pdf;jsessionid=C8FD5C126E97A3EB5C3CC5B611653345?sequence=1>
- Vicente, A. N., & Chávez, E. M. (2020). Labor competences for public management and productivity of organic units of a provincial municipality. *Veritas Et Scientia*, 8(2), 1–8.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47796/ves.v8i2.137>
- Weinstein, J., & Cuéllar, C. (2014). Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región. *Unesco*, 91. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075?11=null&queryId=f7ad29e1-7da0-4daa-bdf5-94b5cbc5f5fd>

ANEXOS

Anexo A Matriz de operacionalización de las variables

Variable: Gestión administrativa

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Gestión administrativa	La cual se conceptúa como la administración de actividades y funciones realizadas por el recurso humano, asimismo, la gestión de recursos materiales, ambos elementos a través del procedimiento secuencial de planificar, organizar, ejecutar y controlar el cumplimiento de los objetivos determinados en la organización (Chiavenato, 2017).	La gestión administrativa fue medida a través de una encuesta, considerando los factores como las planificación, organización, dirección y control de la muestra en estudio.	Planeación	Administración estratégica Metas y objetivos definidos. Toma de decisiones	1,2 3,4,5 6	Ordinal Siempre (4) Casi	Bajo (21-56) Medio (57-92)
			Organización	Estructura organizativa. Comunicación entre las unidades orgánicas.	7,8,9 10,11,12	Siempre (3) Algunas Veces (2)	Alto (93-125)
			Dirección	Motivación y liderazgo Comportamiento organizacional.	13, 14,15 16,17,18	Casi nunca (1)	
			Control	Medida de control administrativas Cumplimiento de objetivos	19, 20 21	Nunca (0)	

Variable: Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
-Efectividad laboral	-Crecimiento de la productividad	1,2,3,4	Escala Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bueno (71-95)
	-Mejora de la calidad	5,6,7		Regular (45-70)
-Eficiencia laboral	-Desempeño laboral	8,9		Malo (19- 44)
	-Crecimiento profesional	10,11		
-Eficacia laboral	-Manejo de recursos	12,13		
	-Ambiente laboral	14,15,16		
	-Dominio de Capacidades	17,18,19		

Anexo B: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión Administrativa y productividad Laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022						
AUTOR: Barrios Bautista Martina Sabina						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la eficacia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la eficacia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.</p>	<p>Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la eficiencia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.</p> <p>La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la eficacia laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.</p> <p>La gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la efectividad laboral en una Municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022.</p>	Variable 1: Gestión Administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico situacional Toma de decisiones Metas y objetivos definidos Elaboración de planes Administración estratégica 	1,2,3,4,5,6	<p>Bajo (24-56)</p> <p>Medio (57-88)</p> <p>Alto (89-120)</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizativa. Documentos de gestión Comunicación entre las unidades orgánicas 	7,8,9,10,11,12	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de trabajo Motivación y liderazgo Comportamiento organizacional. 	13,14,15,16,17,18	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de desempeño Medida de control administrativas Evaluación Cumplimiento de objetivos 	19,20,21	
			Variable 2: Productividad Laboral			
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos Cronograma Presupuestos 	12,13,14,15,16,17,18,19	<p>Bueno (87-125)</p> <p>Regular (66-86)</p> <p>Malo</p>
			Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de recursos Manejo del tiempo Ambiente laboral 	1,2,3,4,5,6,7	

				<ul style="list-style-type: none"> • Meta presupuestaria • Dominio de Capacidades 	(25- 65)
			Efectividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento de la productividad • Mejora de la calidad 	8,9,10,11
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
TIPO: Básica DISEÑO: No experimental MÉTODO: Hipotético Deductivo	POBLACIÓN: XX empleados de la Municipalidad Distrital de Pullo, Región Ayacucho. TIPO DE MUESTRA: TAMAÑO DE MUESTRA:	Variable 1: Gestión Administrativa Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario Autor: Idalberto Chiavenato (2017) Adaptado por Flor Anglas La torre (2021) Ámbito de Aplicación: Empleados de una Municipalidad Forma de Administración: Directa Variable 2: Productividad Laboral Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario tipo Likert Autor: Quesada & Villa Año: 2016 Ámbito de Aplicación: Empleados de una Municipalidad Forma de Administración: Directa	DESCRIPTIVA: Se utilizará el SPSS versión 25, para las tablas y figuras estadística en la presentación de los resultados por dimensiones. INFERENCIAL: Rho de Spearman : Establecer la correlación entre 2 variables cualitativas ordinales		

ANEXO C: Instrumentos de evaluación

Cuestionario gestión administrativa

Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado con fines de investigación.

Instrucción: Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

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

ÍTEMS		N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Planeación		1	2	3	5	5
1	Las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos son adecuados.					
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada.					
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen.					
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal.					
5	Se cumplen los tiempos programados para el logro de los objetivos.					
6	Todos los resultados obtenidos del plan operativo sirven para la toma de decisiones.					
Dimensión 2: Organización						
7	La institución cuenta con un organigrama funcional.					
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar.					
9	El personal de la institución se involucra con la misión institucional.					
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones.					
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos.					
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo con las funciones organizacionales.					
Dimensión 3: Dirección						
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo.					
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.					
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo.					
16	El directivo comparte los logros con los integrantes de la institución.					
17	Se percibe la motivación en la institución para el logro de las metas.					
18	La institución gestiona la atención de los requerimientos por otras dependencias.					
Dimensión 4: Control						

19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones.					
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos.					
21	La metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen.					

Productividad laboral

El presente cuestionario se le presenta cinco alternativas de donde deberá elegir y marcar con una cruz una de las cinco respuestas por cada interrogante.

La alternativa de cada pregunta del cuestionario es:

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

EFECTIVIDAD LABORAL						
1	Participa con su sapiencia profesional en favor de sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
2	Se muestra responsable realizando actividades encargadas por sus dirigentes					
3	Conserva adecuadas normas de convivencia con sus colegas de trabajo.					
4	Participa de trabajos colaborativos que sean beneficios para la institución					
5	Emplea sus sapiencias en bien de otros colegas de trabajo en el cumplimiento de sus labores.					
6	Colabora con responsabilidad y compromiso en las reuniones de trabajo.					
7	Emplea correctamente los materiales e insumos del centro laboral.					
EFICIENCIA LABORAL						
8	Toma con responsabilidad la transmisión de compromisos que se le fija					
9	Emplea las sapiencias convenientes para desempeñarse en el puesto que tiene actualmente.					
10	Asiste a charlas académicas para seguir superándose					
11	Se involucra en las capacitaciones programadas por la institución.					
EFICACIA LABORAL						
12	Permite el apoyo de sus compañeros para sobresalir en los fines propuestos					
13	Muestra una cualidad efectiva frente a las actualizaciones que se dan en la institución.					
14	Asume las instrucciones administrativas señalados en la institución.					
15	Ocupa con responsabilidad las actividades en la ausencia de su inmediato superior.					
16	Trabaja con responsabilidad al asumir asuntos profesionales.					
17	Utiliza nuevas tecnologías en su centro institucional.					
18	Realiza participaciones académicos o técnicos que sean a favor a su institución.					
19	Se informa en la tecnología temas relacionados a los temas laborales.					

ANEXO D: Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / INDICADOR PRECISADO	/Items (ver anexo)	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Efectividad Laboral			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existe una Participación efectiva de todo los profesionales en favor de sus compañeros de trabajo	01							
2	Todo el personal responde de forma responsable cumpliendo totalmente las actividades encargadas por sus dirigentes	02							
3	Todos los trabajadores realizan sus actividades de acuerdo con las normas de convivencia con sus colegas de trabajo.	03							
4	Todos Participan de forma efectiva en los trabajos que son n beneficiosos para la institución	04							
5	Todos los trabajadores emplean sus competencias en el cumplimiento de sus labores con efectividad	05							
6	Todo el personal colabora de forma efectiva en las reuniones de trabajo.	06							
7	Todos los trabajadores emplean correctamente los materiales e insumos del centro laboral.	07							
DIMENSIÓN 2: Eficiencia laboral			Si	No	Si	No	Si	No	
8	Todos los trabajadores se desempeñan con responsabilidad y compromiso en sus actividades encargadas.	08							
9	Todos Emplean las habilidades sociales para desempeñarse en el puesto que tienen actualmente.	09							
10	Todo el personal aplica los conocimientos dados en las charlas sobre eficiencia laboral.	10							
11	Todo el personal aplica de forma eficiente los conocimientos de las capacitaciones programadas por la institución.	11							
DIMENSION 3: Eficacia laboral			Si	No	Si	No	Si	No	
12	Todos el personal apoyo a sus compañeros para sobresalir en los fines propuestos	12							resultados otimos resuelve problemas dasoluciones.
13	Todo el personal muestra una cualidad efectiva frente a las actualizaciones que se dan en la institución.	13							
14	Todo el personal asume las instrucciones administrativas señaladas en la institución para obtener resultados.	14							

15	Todo el personal ocupa con responsabilidad las actividades en la ausencia de su inmediato superior.	15							
16	Todo el personal trabaja con responsabilidad al asumir asuntos profesionales.	16							
17	Todo el personal utiliza nuevas tecnologías en su centro institucional.	17							
18	Todo el personal realiza participaciones académicos o técnicos que sean a favor a su institución.	18							
19	Todo el personal se informa en la tecnología temas relacionados a los temas laborales.	19							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **CARDENAS CANALES DANIEL** DNI:.....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN

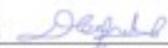
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Jesús María.....04.de...JUNIOdel 2022.....

Nota: Suficiencia en diez suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 
Mg. Cardenas Canales Daniel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / INDICADOR PRECISADO	/Items (ver anexo)	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planeación.								
1	Las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos son adecuados.	1							
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada.	2							
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo totalmente se cumplen.	3							
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal.	4							
5	Se cumplen los tiempos programados para el logro de todos los objetivos institucionales.	5							
6	Todos los resultados obtenidos del plan operativo sirven para la toma de decisiones.	6							
	DIMENSIÓN 2: Organización		Si	No	Si	No	Si	No	
7	La institución cuenta con un organigrama funcional.	7							
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar la organización.	8							
9	Todo el personal de la institución se involucra con la misión institucional.	9							
10	Todo el personal participa activamente en las capacitaciones para mejorar el desempeño de sus funciones.	10							
11	Siempre se reporta información actualizada del cumplimiento de metas y objetivos.	11							
12	Todos los cargos son asignados de acuerdo con las competencias organizacionales.	12							
	DIMENSION 3: Dirección		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe un liderazgo en todos los directivos para el logro de los objetivos del plan operativo.	13							
14	Los directivos consideran importantes las opiniones del personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.	14							
15	Los directivos valoran la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo.	15							

Activar Windows
Vea Configuración para a

ANEXO E: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento de gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,914	,917	21

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	3,45	,850	31
P2	3,84	,735	31
P3	3,65	,709	31
P4	3,58	,807	31
P5	3,94	,772	31
P6	4,16	,898	31
P7	4,19	,792	31
P8	3,90	,870	31
P9	3,77	,820	31

Confiabilidad del
productividad

instrumento de
laboral

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1_A	4,00	,931	31
P2_A	4,19	1,046	31
P3_A	4,06	,929	31
P4_A	4,03	1,169	31
P5_A	4,00	,966	31
P6_A	4,19	1,014	31
P7_A	4,06	,814	31
P8_A	4,42	,765	31
P9_A	4,32	,979	31
P10_A	4,32	,832	31
P11_A	3,97	,912	31
P12_A	4,06	,929	31
P13_A	4,06	,892	31
P14_A	4,26	,930	31
P15_A	4,19	,910	31
P16_A	4,00	,966	31
P17_A	3,19	1,250	31
P18_A	3,94	,727	31
P19_A	4,19	,873	31