



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa en la productividad laboral en una UGEL,  
Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Vallejo Romero, Maria Aurelia Johana ([orcid.org/0000-0002-7732-1713](https://orcid.org/0000-0002-7732-1713))

**ASESORES:**

Dr. Ramirez Rios, Alejandro ([orcid.org/0000-0003-0976-4974](https://orcid.org/0000-0003-0976-4974))

Dra. Flores Mejia, Gisella Socorro ([orcid.org/0000-0002-1558-7022](https://orcid.org/0000-0002-1558-7022))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA – PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

La presente investigación se la dedico a mis padres por el apoyo brindado y quienes son mi motivo principal para culminar esta meta; a mi hermano por animo dado en todo momento.

## **Agradecimiento**

Agradezco a todos mis profesores y en especial a mi asesor de tesis, el Dr. Alejandro Ramírez Ríos, por su conocimiento, paciencia brindada, permitió concluir y sustentar mi investigación y de esta forma alcancé un logro más en mi vida.

## Declaratoria de autenticidad del asesor:



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA UGEL, LIMA 2023.", cuyo autor es VALLEJO ROMERO MARÍA AURELIA JOHANA, 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.

LIMA, 01 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 13-01-2024 09:20:10

Código documento Trilce: TRI - 0714139



## Declaratoria de originalidad del autor (A):



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VALLEJO ROMERO MARÍA AURELIA JOHANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA UGEL, LIMA 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MARÍA AURELIA JOHANA VALLEJO ROMERO <b>DNI:</b> 48635432 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7732-1713	Firmado electrónicamente por: ROVALLEJO el 01-01- 2024 02:03:26

Código documento Trilce: TRI - 0714141



## 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 gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	41

## Índice de tablas

Tabla 1: Gestión Administrativa y productividad laboral	15
Tabla 2: Planificación y productividad laboral	16
Tabla 3: Organización y productividad laboral	17
Tabla 4: Dirección y y productividad laboral	18
Tabla 5: Control y y productividad laboral	19
Tabla 6: Información sobre el ajuste de los modelos de la hipótesis general	19
Tabla 7: Bondad de ajuste de la hipótesis general	20
Tabla 8: Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	20
Tabla 9: Estimaciones de parámetro de la hipótesis general	21
Tabla 10: Información sobre el ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1	21
Tabla 11: Bondad de ajuste de la hipótesis específica 1	22
Tabla 12: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	22
Tabla 13: Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 1	23
Tabla 14: Información sobre el ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2	23
Tabla 15: Bondad de ajuste de la hipótesis específica 2	24
Tabla 16: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	24
Tabla 17: Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 2	25
Tabla 18: Información sobre el ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3	25
Tabla 19: Bondad de ajuste de la hipótesis específica 3	26
Tabla 20: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	26
Tabla 21: Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 3	27
Tabla 22: Información sobre el ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4	27
Tabla 23: Bondad de ajuste de la hipótesis específica 4	28
Tabla 24: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	28
Tabla 25: Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 4	29

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1: Gestión administrativa y productividad laboral	91
Figura 2: Planificación y productividad laboral	91
Figura 3: Organización y productividad laboral	92
Figura 4: Dirección y productividad laboral	92
Figura 5: Control y productividad laboral	93

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de una UGEL, Lima 2023. El tipo de investigación fue básica, con un diseño no experimental transversal correlacional – causal. La población de estudio estuvo conformada por 128 trabajadores de una UGEL; obteniendo una muestra de 96 servidores. El instrumento aplicado fue el cuestionario, considerándose 36 preguntas que permitieron medir las 4 dimensiones con la escala de Likert, respecto a la gestión administrativa en la productividad laboral en una UGEL, Lima 2023; la confiabilidad con Alfa de Cronbach, resultó de 0,948. Los resultados demostraron que el 25% de los encuestados, afirmaron que la gestión administrativa fue mala; de ellos, el 24% indicaron que la productividad laboral fue bajo y el 1% indicó fue alto. El 55% señaló que la gestión administrativa fue regular; de ellos, el 4% afirmaron que la productividad laboral fue baja, el 49% indicaron que la productividad laboral es medio y el 2% indicaron que fue alto. Asimismo, el porcentaje de Nagelkerke fue de 99,4%. Se concluyó en la existencia de una relación de la Gestión Administrativa en la productividad laboral de una UGEL, Lima 2023.

**Palabras clave:** Gestión Administrativa, productividad laboral, planeación, organización, dirección y control.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the influence of administrative management on the labor productivity of a UGEL, Lima 2023. The type of research was basic, with a non-experimental transversal correlational - causal design. The study population was made up of 128 workers from a UGEL; obtaining a sample of 96 servers. The instrument applied was the questionnaire, considering 36 questions that allowed measuring the 4 dimensions with the Likert scale, regarding administrative management in labor productivity in a UGEL, Lima 2023; reliability with Cronbach's Alpha was 0.948. The results showed that 25% of those surveyed stated that administrative management was bad; Of them, 24% indicated that labor productivity was low and 1% indicated it was high. 55% indicated that administrative management was regular; Of them, 4% stated that labor productivity was low, 49% indicated that labor productivity was medium, and 2% indicated that it was high. Likewise, the Nagelkerke percentage was 99.4%. It was concluded that there is a relationship between Administrative Management and the labor productivity of a UGEL, Lima 2023.

**Keywords:** Administrative Management, work productivity, planning, organization, direction and control.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, la administración pública en América Latina, según Valdez (2019) fue cambiando de un modelo burocrático caracterizado por ser ineficiente, a un nuevo modelo, focalizado en la evaluación del trabajo realizado por los servidores y en la mejora continua. Por otro lado, la OIT (22 de junio de 2022), mencionó que se ha visto afectada en la productividad laboral, mostrando un estancamiento de la productividad laboral, evidenciando un rezago regional que compromete el futuro del trabajo con crecimiento sostenible, más y mejores empleos. De manera similar, Dini & Stumpo (2020) nos dicen que la productividad brasileña ha permanecido estancada en los últimos años, debido a diversos factores dentro de los cuales se encuentra la informalidad.

En el ámbito nacional, Saavedra & Delgado (2020) señalaron que, en el sector público, por diversas razones, existen diversas falencias en la administración, aunado a ello, la percepción negativa de la población. Asimismo, Chanamé (2021) argumentó que también existen algunas falencias y dificultades que afectan a la administración, tales como: la desconexión de la planificación con las carencias de la población, ineficiencia en su organizacional y funcionamiento de las entidades públicas. Falta de capacidad y recursos insuficientes de la mayoría de organizaciones, falta de conectividad entre los sistemas administrativos y débil coordinación gubernamental. Respecto a lo anterior, Vogel (2018) señaló que los esfuerzos del país por mejorar la administración del sector público no han tenido un efecto positivo en el desempeño de las instituciones públicas. Asimismo, el INEI (2020), señaló que la productividad laboral en el 2013, aumentó en 35,6%; además señaló que el crecimiento de la productividad entre 2013 y 2019, fue de 9,4%.

A nivel local, el área de estudio se enfocó en las posibles relaciones entre administración y productividad laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local (en adelante UGEL). En ese sentido, la problemática de la presente investigación giró en torno a la gestión administrativa ha dado una percepción negativa a la población peruana a lo largo de los años, esta situación provoca que los servidores tengan una percepción desfavorable y planteen dudas sobre la adecuada conducción de la gestión administrativa, especialmente en relación con los resultados exigidos por la modernización del Estado. Además, la eficacia, la dirección y el control de la

administración de la UGEL, han sido repetidamente puestas en duda por la falta de materiales necesarios para la adecuada ejecución de su trabajo.

En este sentido, los empleados muchas veces carecen de una comprensión clara de: visión, misión, valores y objetivos de la UGEL, lo que afecta su identificación con la entidad. La estrategia de ejecución de acciones puede ser ineficiente o subóptima, por la falta de conexión con los valores y de comprensión de los valores organizacionales pueden afectar el compromiso de los empleados. Por otro lado, este problema también puede contribuir a la ineficiencia del personal, especialmente cuando la carga de trabajo excede la capacidad de las personas.

La motivación de los empleados es otro factor clave; A menudo desempeñan sus funciones mecánicamente sin el necesario estímulo de sus superiores. La falta de comunicación entre empleados y superiores también es un problema que afecta la productividad, respecto al logro de metas y objetivos.

Desde este punto de vista, las(os) ciudadanas(os) perciben negativamente la productividad de los funcionarios del país. Además, que se ha visto afectada en diversas ocasiones, por la carencia de materiales necesarios y apropiados para la ejecución de sus funciones asignadas, por lo que, sus resultados en términos de eficiencia y eficacia se ve afectada, en perjuicio de la colectividad y los usuarios.

De esta manera la presente investigación se formula y plantea en el siguiente problema general: ¿Cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral en una UGEL, Lima 2023? y tiene como problemas específicos: ¿Cómo influye la planificación, organización, dirección, y control de la gestión administrativa en la Productividad Laboral en una UGEL, Lima 2023?.

Por otro lado, se justifica teóricamente, al analizarse la teoría de las variables para comprender el problema planteado. Por otro lado, la investigación se justifica de forma metodológica, en cuanto se aplicará instrumentos confiables y validados con los cuales medir las variables. Es por ello, que el objetivo fue estudiar la información recopilada para establecer la coherencia entre las variables investigadas, lo cual permitió identificar la vinculación entre las variables. Por tanto, la intención de este estudio fue comprender si existe vinculación entre las variables gestión administrativa y productividad laboral.

Asimismo, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral en una UGEL, Lima, 2023, y se tiene como

objetivos específicos: Establecer la influencia de la planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa en la productividad laboral en una UGEL, Lima, 2023.

Además, se tiene como hipótesis general: La gestión administrativa influye de manera significativa en la productividad laboral en una UGEL, Lima, 2023 y se tiene como hipótesis específicas: La organización, planificación, control y dirección de la gestión administrativa influye de manera significativa en la productividad laboral en una UGEL, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Con relación a las investigaciones a nivel nacional, previamente examinadas, respecto a la Gestión Administrativa, se destaca el trabajo de Nuñez y Prada (2021), en su estudio correlacional; emplearon una metodología, de diseño no experimental de corte transversal. Los resultados obtenidos evidenciaron un Rho de 0.578 entre las variables, señalando una correlación positiva de moderada magnitud. En lo que concierne a la administración ejecutiva, el 50% de los encuestados la calificaron como regular, mientras que otro 50% la consideró buena. En contraste, en cuanto a la productividad laboral, el 44.4% de los participantes la percibieron como regular, mientras que el 55.6% la evaluó como adecuada.

Asimismo, Meza (2019), en su investigación cuantitativa, cuya metodología descriptiva - correlacional, con diseño no experimental; los resultados evidenciaron un Rho de 0.066, reflejando una correlación baja positiva. De igual forma, el 21.1% señalaron que casi nunca las decisiones tomadas por la administración ayudan a cumplir las metas, el 52.6% señalaron a veces, y el 26.3% indicaron casi siempre, por lo que las decisiones adoptadas por la administración contribuyen con el cumplimiento de los objetivos planificados por la entidad.

De igual forma, León (2020), llevó a cabo una investigación de tipo básica, correlacional, que adoptó una metodología con un diseño no experimental. Sus resultados obtenidos demostraron un Rho de 0,687, mostrando correlación positiva. En cuanto a la variable de gestión administrativa, el 11% de los encuestados señaló eficiencia, mientras que el 67% indicó regular y el 22% indicó deficiente en la gestión administrativa. Este último aspecto está asociado con una planificación inadecuada, ya que no se dispone de una planificación pertinente que proporcione a los colaboradores las acciones y tareas específicas apropiadas que permitan alcanzar los objetivos diseñados a corto y largo plazo.

Por otro lado, Mendivel, et al. (2019), en su trabajo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal; los hallazgos obtenidos evidenciaron un Rho de 0.661 entre variables, reflejando una correlación positiva media. Asimismo, referente a la variable de gestión administrativa, el 40% de los encuestados, opinan que es buena, asimismo el 25% indican que es deficiente, y el 30% manifiestan que es muy bueno, y el 5% indicó que es muy deficiente.

Cabe señalar, Fernández (febrero de 2021), en su trabajo correlacional, de corte transversal, determinó un Rho de 0.834, reflejando la correlación alta positiva entre las variables. Asimismo, referente a la gestión administrativa, el 71.43 % indicó que fue alto, mientras que el 17.86 % indicó que fue medio, y el 10.71% indicó que fue bajo. Asimismo, en relación a la planificación, en el cual se visualizó que el 71.43 % indicó que hubo un nivel alto de gestión de planificación, seguido de un 17.86 % que opinaron que hubo un nivel medio, y 10.71% manifestaron que hubo un nivel bajo. Por otro lado, en relación a la productividad laboral, el 1% mencionan que están totalmente en desacuerdo, mientras que el 6% señala que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo; además que el 18% indicaron que está de acuerdo y el 76% indicó que estaban totalmente de acuerdo.

De igual forma, en la investigación de enfoque cuantitativo, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, Cubas (2019) estableció un Rho de 0.805 entre las variables, indicando una correlación de magnitud moderada, respecto a la gestión administrativa, el 44,4% la percibió como nivel malo, mientras que el 42% la consideró que fue de nivel regular y el 12,3% la evalúa como de nivel bueno. Por otro lado, en relación a la productividad laboral, el 19,8% manifiesta nivel bajo, el 59,3% opinó que fue medio y el 21% indicó que fue alto. Además, respecto a la dimensión organizativa, se observa que el 40,7% la califica como de nivel malo, el 25,9% como de nivel regular y el 32,1% como de nivel bueno.

Cabe señalar, en su investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, correlacional, Mucha (2022) demostró un Rho de 0.577, mostrando una correlación positiva sustancial. Este hallazgo implica que la gestión administrativa está vinculada directa y moderadamente a la productividad laboral. Respecto al estudio de gestión administrativa, el 50% de los participantes reporta un nivel medio, mientras que el 40% señaló que fue bajo y el 10% indicó que fue un nivel alto. Este patrón llevó a la conclusión de que la percepción actual sobre la gestión de la empresa no fue satisfactoria y el nivel de tendencia fue hacia bajo. Respecto a la dimensión de la dirección, el 15% consideró nivel bajo, el 75% mostró nivel medio y el 10% nivel alto. En cuanto a la productividad laboral, el 20% señaló un nivel bajo, mientras que el 80% indicó un nivel medio.

Asimismo, De la Cruz (2021), en su trabajo de diseño no experimental, correlacional causal, de corte transversal, demuestro que la mayor incidencia entre

las variables, registrando con Nagelkerke de 61,1%. Asimismo, referente a la variable gestión administrativa, el 45.8% indica regular, mientras el 28,9% señala favorable, y solo el 25,3% indica desfavorable. Además, relacionado a la dimensión dirección, se visualizó que el 47% indica desfavorable, mientras que el 22,9% menciona que regular, y el 30,1% indica favorable. Por otro lado, en relación a la productividad laboral, el 15,7% menciona deficiente, mientras que el 50,6% indica aceptable, y el 33,7% señala destacado.

Cabe señalar, Vásquez y Zurita (2021), en su estudio correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal; consiguió un Rho de 0,494 entre las variables, reflejando una correlación media. Asimismo, referente a la gestión administrativa, en el cual, el 6% indicó que ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 39% indica que está de acuerdo y el 56% menciona que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, en relación a la productividad laboral, el 1% indican que están totalmente en desacuerdo, mientras que el 6% indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18% indica que están de acuerdo y el 76% indican que están totalmente de acuerdo. Asimismo, en relación a la dimensión control, en donde el 1% mencionan que están en desacuerdo, mientras que el 9% menciona que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 46% indican que están de acuerdo, y el 45% mencionan que están totalmente de acuerdo.

Por otro lado, se revisó como trabajos previos de investigación internacional, Fonseca (2021), en cuya investigación descriptiva, con diseño no experimental; los resultados evidenciaron un Rho de 0.815, reflejando una influencia positiva alta. Asimismo, el 10,28% de los encuestados indican regular en referencia a la gestión administrativa del departamento, el 33.64% menciona que es excelente y el 56.07% manifiestan que es bueno. Asimismo, el 82.24% indicaron la gestión administrativa incide en la productividad, mientras que el 11.21 % indicó que casi siempre, en tanto que el 3.74 % señaló a veces.

Para Jaramillo (2022), en su investigación explicativo-descriptivo, de diseño no experimental; los resultados evidenciaron un Rho de 0.338 entre variables, reflejando una correlación positiva muy fuerte. Asimismo, referente a la variable gestión administrativa, en relación a la planificación, que el 37,5% afirma trabajar bajo un plan de trabajo, mientras que, por otra parte, el 60,42% muestra una alta abstención en materia de conocimiento de la planificación. Por otro lado, en relación a la variable Productividad laboral, menciona respecto al nivel de eficacia, el 31,25% indican que

son indiferentes, mientras que el 35, 42 indican que están medio acuerdo. Además, señala que el nivel eficiencia, el 39,58% indica medio acuerdo, y el 31,25% indica indiferente.

A su vez, Ulloa (2022), en su investigación correlacional, de diseño no experimental; los hallazgos evidenciaron correlación positiva muy alta, con un Rho 0.992. Referente a la dimensión organización, el 8% de los encuestados manifestó nivel alto, el 52% indicó un nivel medio y solo el 40% señaló un bajo nivel.

Adicionalmente, Carranza (2020), cuyo estudio fue del tipo básica, no experimental, descriptivo - correlacional; los resultados evidenciaron un Rho de 0,443, reflejando una correlación baja. Referente a la dirección, el 35% indicó un nivel bueno, el 56% mencionó que el nivel es regular, y 10% señaló un nivel malo.

Asimismo, el trabajo de Ordoñez (2021), fue básica, descriptivo - correlacional, no experimental, reflejando correlación positiva moderada entre las variables fue del Rho de 0,566. Referente al control, el 42% indicó que es buena, mientras que el 55 menciona que es regular y el 3% señaló que es mala.

En referencia a la variable gestión administrativa, la cual se sustentó en la Teoría clásica de administración, respecto al cual Chiavenato (2018) menciona que esta teoría se caracteriza por hacer hincapié en la estructura que debe contar la organización, que garantice la eficiencia organizacional. Es decir, que la mencionada teoría, tiene como objetivo incrementar la eficiencia de la organizacional de la entidad, con un control adecuado de sus recursos económicos financieros, capital humano para el logro de sus metas y objetivos planificados.

Asimismo, Robbins y Coulter (2010), menciona respecto a la teórica clásica, cuyo representante fue Henry Fayol, quien identificó las cinco funciones que hay dentro de una organización que son: organización, planificación, coordinación, dirección, y control. De igual forma, este autor se enfocaba en la estructura organizacional y en la realización las actividades de la administración. En ese sentido, esta teoría se acerca más al proceso administrativo que comprende: la planeación, organización, dirección y control de las actividades que conforman las funciones administrativas más importantes dentro de la entidad, la planificación de las actividades, división del trabajo, dirección del talento humano, el control de las actividades y la eficiencia de las mismas son fundamentales para llevar adelante una organización.

Es importante resaltar, que Chiavenato (2018), en su libro, definió a la administración como la ejecución de acciones, con el propósito de conseguir sus resultados, de manera más eficaz, con el buen uso de sus recursos.

En lo que respecta a la dimensión de planificación, Freeman, Stoner y Gilbert (2006) sostienen que implica el establecimiento de metas alineadas con los objetivos de la organización. Para ello, proponen estrategias y definen los procedimientos apropiados necesarios para alcanzar las metas propuestas. De manera similar, González, et.al (2020) afirman que la planificación constituye la función administrativa inicial, ya que implica la definición de metas, la delineación de objetivos, y la especificación de recursos para las actividades que se realizará en un periodo establecido. En consecuencia, esta permite al personal conocer las metas y objetivos, para alinear sus actividades cotidianas en pro del logro de metas y objetivos.

Por otro lado, Chiavenato (2018) describe la planificación como la definición de resultados a futuro de la empresa en aspectos como: productos, mercados, rentabilidad, tamaño e innovación. Además, implica la asignación de estrategias, tareas y actividades para alcanzar los objetivos previamente establecidos. En resumen, la planificación se concibe como un proceso orientado a lograr metas específicas mediante la elección de estrategias apropiadas en función de los objetivos deseados.

Referente a la dimensión organización, Munch (2014) menciona que el objeto de la organización, es conseguir un impacto positivo a los usuarios del servicio, a través de la gestión de la empresa, en forma simple, coordinada, optimizando funciones y recursos, simplificando los procesos, y haciendo que sean fluidos para quienes trabajan en ella. Asimismo, Reyes (2007), la organización es la estructuración técnica que debe darse entre funciones, jerarquías, actividades y obligaciones del recurso humano, así como los materiales de una organización o institución.

De igual manera, referente a la dimensión dirección, Barrutia & Egoavil (2020), la dirección es como un tipo de mecanismo centrado en ejecutar el plan de acción creado mediante la planeación y la organización. Es decir, que dirige el capital humano mediante las estrategias organizacionales antes planificadas. Asimismo, González, et.al (2020), menciona que la gestión implica llevar a cabo las estrategias planificadas, implementando los esfuerzos para la consecución de los objetivos establecidos, además de involucrar aspectos como la motivación y la comunicación.

Igualmente, en la dimensión control, Barrutia & Egoavil (2020), señala que el control actúa como la última fase, pues se encarga de observar e inspeccionar, la ejecución de los planes que contiene las actividades para el logro de metas. Por otra parte, Robbins y Coulter (2010) mencionan sobre esta dimensión, que es el proceso de monitoreo, corrección de las actividades ejecutadas por el personal, del desempeño laboral. Es por ello, que en la organización es importante que el monitoreo sea inherente al cargo a fin de cautelar el cumplimiento de las metas planificadas, cautelando su cumplimiento y corrección oportuna en caso de que no se estén cumpliendo. Es decir, permite corregir oportunamente. Asimismo, contribuye al mejoramiento continuo de los procesos.

Por otro lado, la variable productividad laboral, se sustenta en la producción marginal del trabajo, la cual fue desarrollado por Alfred Marshall, quien estableció que el aumento obtenido en la producción por la utilización de una unidad adicional es el factor productivo (trabajo, capital, tecnología, tierra). Es por ello, que el autor mencionaba que la forma más eficaz de aliviar el costo de vida de los trabajadores era con un aumento a los salarios, para el crecimiento de la productividad con eficiencia y eficacia. (Ordoñez, 2018).

De igual forma, Greenlaw, et.al. (2022), mencionó que la productividad laboral es el valor que cada persona empleada crea con el uso de recursos. Por otro lado, Prokeponko (1989) menciona que la productividad constituye el vínculo que hay entre los productos obtenidos y los recursos utilizado.

Asimismo, Vertakova y Maltseva (julio de 2020), indican que la productividad laboral es un indicador principal de la eficacia del desarrollo socio económico. De igual manera, Valle y Martínez (Octubre de 2020) mencionan que la concepción marxista de la productividad implica que un incremento en la eficiencia en la fabricación de ciertos productos fundamentales puede tener repercusiones en la producción de numerosos otros productos básicos, e incluso podría tener un efecto generalizado. Igualmente, Galindo y Ríos (2015), en su obra, la definió como un elemento determinante para el desarrollo y acrecentamiento de producción de bienes y servicios, que genera o proporciona una institución u organización mediante el eficiente uso del talento humano.

Del mismo modo, Cequea & Rodríguez Monroy (2012), menciona que la productividad empresarial, se involucra de forma directa al talento humano de la

organización, porque a través de su inducción, formación y desarrollo en las actividades que desempeña, se demuestra y mejora la eficiencia y la productividad. Por lo tanto, la productividad es el resultado de una buena organización, el recurso humano y la tecnología, por lo que depende de la calidad de vida, el clima laboral, la cultura, el liderazgo, entre otros.

En cuanto se refiere a la dimensión eficiencia, Bolívar y García (2014), señaló sobre la eficiencia de la administración pública, mide las mejoras de las relaciones entre el costo de un servicio con el beneficio que recibe los usuarios y el grado de satisfacción, para lograr la rentabilidad social, en este caso de la UGEL. Asimismo, en la novena disposiciones finales de la Ley 27885, menciona que la eficiencia, es la relación entre los bienes o servicios producidos o proporcionados a los usuarios y los recursos utilizados para ese fin.

Koontz y Weihrich (2008) menciona la eficiencia es lograr las metas trazadas con el buen uso de recursos. Es decir, que es el alcance de las metas, optimizando los recursos y procurando que no haya desperdicio de los recursos. Asimismo, Robbins & Judge (2013) menciona que la eficiencia se evidencia cuando se logra los objetivos de la entidad con el menor manejo de los recursos.

Continuando con la dimensión eficacia, Amaru (2009) mencionó que la eficacia consiste en la ejecutan las actividades previamente planificadas y al logro los resultados deseados en forma rápida por la organización. En tal sentido, la eficacia representa el alcance de las metas establecidas previamente por la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. El tipo de investigación**

La investigación de la presente fue del tipo básica. Al respecto, Arias (2022) mencionó que la investigación básica se centra en mejorar la comprensión de un fenómeno o estudio en particular, por lo que investiga las causas del acontecimiento de un fenómeno, proceso o evento en particular, proporcionando una mejor comprensión de la problemática y facilita las de explicaciones y conclusiones científicas y lógicas al respecto. Asimismo, Escudero y Cortez (2018) mencionan que este tipo de investigación se caracteriza por enfocarse únicamente en los fundamentos teóricos, puesto que está enfocado a descubrir las normas o principios elementales, profundizando en los conceptos de la ciencia.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Diseño no experimental: transversal descriptivo correlacional causal

La estructura de este trabajo fue del tipo no experimental, ya que su objetivo es la observación y análisis sin llevar a cabo ninguna intervención. En tal sentido, Hernández, et. al (2014), mencionó que este diseño se caracteriza por conducir la investigación sin manipulación de variables, centrándose en la observación del fenómeno en su entorno natural. En este contexto, el estudio en cuestión se clasifica como correlacional, ya que busca examinar la relación entre las variables.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Productividad laboral

##### **Definición conceptual**

**Gestión Administrativa:** Chiavenato (2018), la definió como los proceso que vienen a ser organización, planificación, dirección, y control, los cuales se realizan con el fin de conseguir los objetivos propuesto por la organización. En ese marco, la administración busca obtener resultados de acuerdo a sus metas propuestas, de forma eficaz y eficiente respecto al uso de los recursos. Esta gestión está cargo de ejecutivos, encargados de supervisarlas operaciones de la entidad, para asegurar el

buen uso de los recursos, permitiendo que el flujo de información sea efectivo, responsables de motivar a los servidores.

**Productividad laboral:** Amaru (2009), menciona que la productividad laboral se define como la proporción de los recursos empleados por una organización con los resultados obtenidos. En otra perspectiva, según la explicación de Galindo y Ríos (agosto de 2015), la productividad representa una medida entre la eficiencia del trabajo y el capital para generar valor económico. Una productividad elevada indica que se logra generar considerable valor económico con una cantidad limitada de uso de horas hombre y capital, es decir el rendimiento o la eficiencia del proceso de una persona o grupo de trabajadores motivados para ejecutar el servicio con eficacia.

### **Definición operacional**

**Gestión Administrativa:** La presente, se medirá con 4 dimensiones, 4 indicadores. Asimismo, se usó la encuesta como técnica y un cuestionario con 24 preguntas en escala de Likert fue usado como instrumento.

**Productividad laboral:** La medición se hará con 2 dimensiones, 2 indicadores con escala ordinal; para ello la encuesta, la técnica usada fue el cuestionario conformado por 12 preguntas con escala de Likert como el instrumento.

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1. La población**

El presente trabajo, se contó con una población de estudio de 128 trabajadores de una UGEL, para lo cual se consideró a los servidores de la entidad.

- **Criterios de inclusión**

Garg (setiembre de 2016) menciona que este criterio ayuda a identificar la población de forma confiable y objetiva. En ese sentido, este criterio contribuye establecer las características de población elegible para participar en el estudio. En ese sentido, se consideró a los trabajadores que laboren bajo CAS, 276, que tengan más de 3 meses laborando en la entidad.

- **Criterio de exclusión**

Garg (setiembre de 2016), menciona que bajo este criterio en el cual se tiene en consideración ciertas características, parámetros, entre otros, que hacen que la población no sea elegida para el estudio. Para la presente investigación, no se consideró a los trabajadores que fueron contratados mediante locación de servicios, puesto que la experiencia en la entidad y en entidades públicas puede ser nula o baja; además de que puede tener poco tiempo desde que está brindando su servicio en la entidad y por lo tanto no conocen bien la entidad.

### **3.3.2 La muestra**

En la muestra se consideró a 96 servidores permanentes, dicha muestra se obtuvo aplicando el muestreo aleatorio simple.

### **3.3.3 Muestreo**

Bernal (2010), mencionó que el muestreo se usa a fin de seleccionar la población, un conjunto de personas para investigar una problemática. La magnitud de la muestra dependerá del tipo de diseño de investigación que se efectuó. En tal sentido, para este estudio en específico, se optó por la aplicación de un muestreo aleatorio simple.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Arias, et al. (2022), expresa la entidad de análisis se refiere al elemento de investigación, del cual se recopilan los datos o información destinados al análisis del estudio.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta fue la técnica usada; según la definición de Bernal (2010), constituye un conjunto estructurado de preguntas diseñadas para recopilar información relacionada con la investigación. El cuestionario con escala de Likert, fue el instrumento elegido, validado por medio de expertos. La confiabilidad del instrumento se analizó Alfa de Cronbach para ambas variables, logrando un coeficiente de 0.948 para la primera variable y 0.938 para la segunda variable.

### **3.5. Procedimientos**

Del conjunto de problemas observados se seleccionó el problema de dos variables para la investigación. Por lo que se inició buscando la información para redactar el planteamiento de problema, Asimismo, se buscó información para redactar los antecedentes, la parte teórica, metodológica, indicando el tipo, diseño, la población y un aspecto importante fue elaborar la matriz de operación de las variables, en el cual se fijó las dimensiones y los indicadores y a partir de esta última, se redactaron las preguntas de investigación y que se aplicará una vez hecha la validación y confiabilidad.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Análisis descriptivo

El presente estudio, se realizará a través de figuras e interpretaciones, tablas cruzadas de frecuencia. Peña (2017) menciona que este tipo de análisis muestra las tendencias en una muestra.

Análisis de inferencial

Se realizó este análisis mediante la prueba de hipótesis, usándose como modelo la regresión logística ordinal. En tal sentido, Lázaro, et. al. (2022), alude que el prototipo estadístico de regresión logística se utiliza para busca la relación entre la variable dependiente y la variable independiente. Es decir, que este modelo estadístico sirve para explicar la relación de la variable dependiente e independiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

Referente a las personas encuestadas, se trató de no identificarlas. Asimismo, respecto a los autores expuestos en el contenido de la investigación, se conservó su pensamiento. En ese sentido, para una correcta redacción se utilizó la versión 7 de APA, especialmente para referenciar correctamente a las personas que fueron citadas en el contenido. Aunado a ello, se utilizó el manual de elaboración de tesis de la universidad para recolectar los datos. Además, con la finalidad de comprobar la originalidad del presente trabajo se usó el Software TURNITIN.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

En cuanto al objetivo general, se observó en la Tabla 1, que el 25% afirmaron que la gestión administrativa fue mala; por otro lado, el 24% indicaron que la productividad laboral fue bajo y solo el 1% fue alto. En contraste, el 55% indicaron que la gestión administrativa fue regular; sobre ello, el 4% afirmaron que la productividad laboral fue bajo, el 49% indicaron que la productividad laboral es medio y el 2% indicaron que fue alto. En términos generales, el 20% indicaron que la gestión de administrativa fue buena; mientras que el 3% indicaron respondieron que la productividad laboral fue medio, y el 17% respondieron que la productividad fue alta.

**Tabla 1**

*Gestión administrativa y productividad laboral*

		Productividad Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión Administrativa	Malo	f	0	23	1	24
		%	0%	24%	1%	25%
	Regular	f	4	47	2	53
		%	4%	49%	2%	55%
	Bueno	f	0	3	16	19
		%	0%	3%	17%	20%
Total	f	4	73	19	96	
	%	4%	76%	20%	100%	

Nota: Niveles de rango: Malo, regular y bueno; frecuencias y porcentajes de gestión administrativa y productividad laboral. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al objetivo específico 1, se expone en la tabla 2, que el 8% de los encuestados, señaló que la planificación fue mala; en tanto que el 1% señaló que la productividad laboral fue bajo, el 6% indicaron que fue medio y el 1% alto. El 78% indicaron que fue regular; por otro lado, el 3% afirmaron que la productividad laboral fue bajo, el 69% indicaron que la productividad laboral fue medio y el 6% indicaron que fue alto. El 14% indicaron que la gestión administrativa fue buena; mientras que el 1% indicaron que la productividad laboral fue medio, y el 13% respondieron que la productividad fue alta.

**Tabla 2***Planificación y productividad laboral*

			Productividad Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Planificación	Malo	f	1	6	1	8
		%	1%	6%	1%	8%
	Regular	f	3	66	6	75
		%	3%	69%	6%	78%
	Bueno	f	0	1	12	13
		%	0%	1%	13%	14%
Total	f	4	73	19	96	
	%	4%	76%	20%	100%	

Nota: Niveles de rangos: Malo, regular y bueno; frecuencias y porcentajes de planificación y productividad laboral. Fuente: Elaboración propia.

Respecto, al objetivo específico 2, se visualiza en la tabla 3, que el 41% de los encuestados, afirmaron que la organización fue mala; de ellos, el 1% indicaron que la productividad laboral fue bajo, el 39% indicaron que fue medio y solo el 1% indicó que fue alto. El 45% indicaron que la organización fue regular; mientras, que el 3% indicaron que la productividad laboral fue bajo, el 36% indicaron que la productividad laboral es medio y el 5% indicaron que es alto. El 15% afirmaron que la Organización fue buena; mientras que el 1% indicaron que la productividad laboral fue medio, y el 14% respondieron que la productividad fue alta.

**Tabla 3***Organización y productividad laboral*

			Productividad Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Organización	Malo	f	1	37	1	39
		%	1%	39%	1%	41%
	Regular	f	3	35	5	43
		%	3%	36%	5%	45%
	Bueno	f	0	1	13	14
		%	0%	1%	14%	15%
Total	f	4	73	19	96	
	%	4%	76%	20%	100%	

Nota: Niveles de rangos: malo, regular y bueno; frecuencias y porcentajes de organización y productividad laboral. Fuente: Elaboración propia.

Respecto al objetivo específico 3, se visualizó en la tabla 4, que el 27% de los encuestados, indicaron que la Dirección fue mala; mientras que el 26% indicaron que la productividad laboral fue medio y el 1% indicaron que fue alto. El 50% de los encuestados señalaron que la Dirección fue regular; por otro lado, el 3% indicaron que la productividad laboral fue bajo, el 44% indicaron que la productividad laboral es medio y el 3% indicaron que fue alto. El 23% afirmaron que la Dirección fue buena; de ellos el 1% indicaron que la productividad laboral fue bajo, el 6% respondieron que es regular y el 16% respondieron que la productividad fue alta.

**Tabla 4***Dirección y productividad laboral*

		Productividad Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dirección	Malo	f	0	25	1	26
		%	0%	26%	1%	27%
	Regular	f	3	42	3	48
		%	3%	44%	3%	50%
	Bueno	f	1	6	15	22
		%	1%	6%	16%	23%
Total		f	4	73	19	96
		%	4%	76%	20%	100%

Nota: Niveles de rangos: malo, regular y bueno; frecuencias y porcentajes de dirección y productividad laboral. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al objetivo específico 4, se resume en la tabla 5, que 35%, indicaron el control fue malo; mientras que el 34% indicaron que la productividad laboral fue medio y el 1% indicaron que es alto. El 50% indicaron que el control fue regular; mientras que el 4% afirmaron que la productividad laboral fue bajo, el 38% indicaron que la productividad laboral es medio y el 8% indicaron que es alto. El 15% afirmaron que la Dirección es buena; de ellos el 1% indicaron que la productividad laboral fue bajo, el 6% respondieron que fue regular y el 16% respondieron que la productividad fue alta.

**Tabla 5***Control y productividad laboral*

			Productividad Laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
	Malo	f	0	33	1	34
		%	0%	34%	1%	35%
Control	Regular	f	4	36	8	48
		%	4%	38%	8%	50%
	Bueno	f	0	4	10	14
		%	0%	4%	10%	15%
Total		f	4	73	19	96
		%	4%	76%	20%	100%

Nota: Niveles de rangos: malo, regular y bueno; frecuencias y porcentajes del control. Fuente: Elaboración propia.

**Prueba de hipótesis general**

H0: La gestión administrativa no influye significativamente en la productividad laboral en una UGEL, Lima, 2023.

H1: La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral en una UGEL, Lima, 2023.

El nivel de significancia que se evidenció en la tabla fue inferior a 0,05, ajustándose al prototipo de regresión logística ordinal.

**Tabla 6***Prototipo de ajuste*

Prototipo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	444,317			
Final	,000	444,317	40	,000

Función de enlace: Logit.

Se aprecia en la tabla 7, que la significancia fue superior a 0,05 (1,000 y 1,000 > 0,05), cumpliendo con el equivalente a la normalidad de datos.

**Tabla 7***Tolerancia de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	391,523	840	1,000
Desvianza	207,543	840	1,000

Función de enlace: Logit.

Por otro lado, la tabla 8, muestra el porcentaje de incidencia de la VI en la VD, de acuerdo al Pseudo R- cuadrado. En el cual se visualizó, que el 99% con Cox y Snell, mientras que el Nagelkerke fue de 99,4%, y el 84,4% con McFadden; por lo cual se consideró al estadístico que tiene más porcentaje; por lo tanto, existe una influencia del 99,4% de la VI en la VD.

**Tabla 8***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,990	,994	,844

Función de enlace: Logit.

Se aprecia en la tabla 9, la significancia fue inferior a 0,05 en la VD. Además, en el cual los valores de Wald fueron superiores a 4, lo cual significó que fue influenciada por la VI; por otro lado, la categoría 1 y 2 de la VI fue la que más influyó en la VD. En ese sentido, los resultados obtenidos, permitieron rechazar la H0 y aceptar la H1; por consiguiente, la VI influyó significativamente en la VD.

**Tabla 9***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y = 1]	-7,971	1,045	58,142	1	,000	-10,020	-5,922
	[y = 2]	-1,674	,629	7,081	1	,008	-2,908	-,441
	[X=1]	-4,324	,975	19,674	1	,000	-6,235	-2,413
Ubicación	[X=2]	-5,293	,989	28,671	1	,000	-7,231	-3,356
	[X=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

**Prueba de hipótesis específica 1**

H0: La Dimensión planificación no influye significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

H1: La Dimensión planificación influye significativamente en la productividad laboral de la UGEL, Lima, 2023.

Se visualiza en la tabla 10, que la significancia fue inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ); ajustándose a la regresión logística ordinal.

**Tabla 10***Modelo de ajuste*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,814			
Final	13,178	40,636	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 11, el nivel de significancia fue superior a 0,05 ( $0,546$  y  $0,602 > 0,05$ ), cumpliendo con el equivalente a la normalidad de datos.

**Tabla 11***Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	1,209	2	,546
Desviación	1,016	2	,602

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se mostró, que el porcentaje de influencia de la dimensión planificación de la variable independiente (VI) en la variable dependiente (VD), de acuerdo a los estadísticos de Pseudo R-cuadrado. En el cual se visualiza 34.5% con Cox y Snell, 47% con Nagelkerke y 32% con McFadden; en ese sentido se consideró al estadístico que tiene más porcentaje; por lo cual, se evidenció que existió una influencia del 47% de la planificación en la VD.

**Tabla 12***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,345	,470	,320

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 13, se visualiza, el nivel de significancia fue inferior a 0,05 en la variable dependiente. Además, los valores de Wald fueron superiores a 4, lo cual significó que fue influenciado por la dimensión planificación de la variable independiente, por otra parte, la categoría 1 y 2 de la VI fue lo que más influyó en la VD. En ese sentido, los resultados obtenidos, permitieron rechazar la H0 y aceptar la H2; lo cual significa que la planificación influyó significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

**Tabla 13***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y = 1]	-7,863	1,215	41,864	1	,000	-10,245	-5,481
	[y = 2]	-2,485	1,041	5,700	1	,017	-4,526	-,445
	[x1=1]	-5,174	1,517	11,629	1	,001	-8,148	-2,200
Ubicación	[x1=2]	-4,845	1,117	18,821	1	,000	-7,033	-2,656
	[x1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero por ser redundante.

**Prueba de hipótesis específica 2**

H0: La Dimensión Organización no influye significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

H1: La Dimensión Organización influye significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

De acuerdo a lo visualizado en la tabla 14, el nivel de significancia fue inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), ajustándose a la regresión logística ordinal.

**Tabla 14***Modelo de ajuste*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	61,453			
Final	15,576	45,877	2	,000

Función de enlace: Logit.

Se aprecia en la tabla 15, se visualizó, la significancia que fue superior a 0,05 ( $0,194$  y  $0,180 > 0,05$ ), por consiguiente, el modelo cumplió con el equivalente a la normalidad de datos.

**Tabla 15***Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3,277	2	0,194
Desviación	3,434	2	0,180

Función de enlace: Logit.

En base a la tabla 16, se visualizó en el Pseudo R-cuadrado, que indican el porcentaje de influencia de la dimensión organización en la VD. fueron el 38% con Cox y Snell, 51.8% con Nagelkerke y 36.1% con McFadden; por lo cual se consideró al estadístico que tiene más porcentaje; es decir, existió una influencia del 51.8% de la dimensión organización en la VD.

**Tabla 16***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,380	,518	,361

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se visualizó, la significancia fue inferior a 0,05 en la VP. Asimismo, los valores de Wald fueron superiores a 4, lo cual significa que fue influenciado por la variable independiente, por otra parte, la categoría 1 y 2 de la VI fue la que más ha influido en la VD. En ese sentido, los resultados obtenidos, permitieron rechazar la H0 y aceptar la H2; lo cual significa que la dimensión organización influyó significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

**Tabla 17***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y = 1]	-8,116	1,228	43,670	1	,000	-10,523	-5,709
	[y = 2]	-2,565	1,038	6,109	1	,013	-4,599	-,531
Ubicación	[x2=1]	-5,341	1,196	19,925	1	,000	-7,686	-2,996
	[x2=2]	-4,914	1,153	18,179	1	,000	-7,173	-2,655
	[x2=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

**Prueba de hipótesis específica 3**

H0: La Dimensión Dirección no influye significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

H1: La dimensión dirección influye significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

Se aprecia en la tabla que la significancia fue inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ); ajustándose a la de regresión logística ordinal.

**Tabla 18***Modelo de ajuste*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,830			
Final	20,885	32,945	2	,000

Función de enlace: Logit.

En base a la tabla 19 se evidenció que la significancia fue inferior a 0,05, por lo que el modelo no cumplió con el equivalente a la normalidad de datos.

**Tabla 19**

*Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	23,812	2	,090
Desviación	7,795	2	,020

Función de enlace: Logit.

Por otro lado, en función a la tabla 20, se muestra el Pseudo R-cuadrado, que indican el porcentaje de influencia por la dimensión dirección de la variable independiente en la variable dependiente. En el cual se visualiza, que el 29% con Cox y Snell, 39.6% con Nagelkerke y 25.9% con McFadden; en ese sentido se consideró al estadístico que tiene más porcentaje; por lo que se mostró que existió una influencia del 39.6% de la dimensión dirección en la VP.

**Tabla 20**

*Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,290	0.396	0.259

Función de enlace: Logit.

En la tabla, se visualizó, el nivel de significancia fue inferior a 0,05 en la variable dependiente. Asimismo, los valores de Wald fueron superiores a 4, lo cual significa que fue influenciada por la variable independiente, por otra parte, la categoría 1 y 2 de la VI es la que más ha influido en la VD. En ese sentido, los resultados obtenidos, permitieron rechazar la H0 y aceptar la H2; lo cual significa que la dimensión dirección influyó significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

**Tabla 21***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y = 1]	-6,252	,813	59,141	1	,000	-7,845	-4,659
	[y = 2]	-,696	,452	2,368	1	,124	-1,582	,190
	[x3=1]	-3,144	,785	16,034	1	,000	-4,683	-1,605
Ubicación	[x3=2]	-3,474	,720	23,263	1	,000	-4,886	-2,062
	[x3=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

**Prueba de hipótesis específica 4**

H0: La dimensión control no influye significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

H1: La dimensión control influye significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

En esta tabla se visualizó, el nivel de significancia fue inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), ajustándose a la regresión logística ordinal.

**Tabla 22***Modelo de ajuste*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	43,755			
Final	20,892	22,863	2	,000

Función de enlace: Logit.

Se aprecia en la tabla, la significancia fue inferior a 0,05 ( $0,027$  y  $0,011 < 0,05$ ), el modelo no cumple con el equivalente a la normalidad de datos.

**Tabla 23***Bondad de ajuste*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	7,187	2	,027
Desvianza	9,071	2	,011

Función de enlace: Logit.

En la tabla 24, se visualizó el Pseudo R-cuadrado, el cual indicó que el porcentaje de influencia de la variable independiente en la variable dependiente (VD). En el cual se visualizó, que el 21 % con Cox y Snell, 28.9% con Nagelkerke y 18.9% con McFaden; en ese sentido, se consideró el mayor porcentaje; por lo que se mostró que existió una influencia del 28.9 % de la dimensión control en la variable dependiente.

**Tabla 24***Pseudo R cuadrado*

Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
0,212	0.289	0.189

Función de enlace: Logit.

De la tabla se visualiza, la significancia fue inferior a 0,05 en la VD. Asimismo, los valores de Wald fueron superiores a 4, lo cual significa que fue influenciada por la variable independiente, por otra parte, la categoría 1 y 2 de la VI es la que más ha influido en la VD En ese sentido, los resultados obtenidos, permitieron rechazar la H0 y aceptar la H2; lo cual significa que la dimensión control influyó significativamente en la productividad laboral en la UGEL, Lima, 2023.

**Tabla 25***Estimaciones de parámetro*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[y = 1]	-6,033	,847	50,701	1	,000	-7,693	-4,372
	[y = 2]	-,920	,592	2,415	1	,120	-2,079	,240
	[x4=1]	-3,270	,802	16,605	1	,000	-4,843	-1,697
Ubicación	[x4=2]	-2,847	,721	15,601	1	,000	-4,260	-1,434
	[x4=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

## V. DISCUSIÓN

En la ejecución de este estudio, se ha examinado investigaciones con títulos similares, lo cual ha facilitado la elaboración del presente análisis de resultados. Después de analizar los antecedentes y su interpretación con respecto al objetivo general, así como la hipótesis general, lo cual concluyó que la Gestión Administrativa influye en la productividad laboral en la UGEL, Lima 2023.

Esta situación, se refleja en los resultados derivados de 96 encuestas realizadas. De la totalidad de encuestados, el 25% de personas encuestadas, señalaron que la gestión administrativa es mala; en tanto que el 24% indicaron que la productividad laboral es bajo y solo el 1% alto. Además, el 55% indicaron que fue regular, la gestión administrativa; mientras que el 4% afirmaron que la productividad laboral es bajo, el 49% indicaron que la productividad laboral es medio y el 2% indicaron que es alto. En contraste, solo el 20% indicó que la gestión de administrativa es buena; de ellos el 3% indicaron respondieron que la productividad laboral es medio, y el 17% respondieron que la productividad es alta; revelándose que el nivel de significancia fue inferior a 0,05, y Nagelkerke de 99,4% permitió aceptar la existencia de una influencia entre ambas variables de estudio.

De acuerdo a los hallazgos del estudio realizado, se visualizó la influencia detectada respecto a la gestión administrativa en la productividad laboral, la misma que coincide con los resultados obtenidos por Nuñez y Prada (2023), con diseño no experimental, transversal, correlacional, con un Rho de 0.578 entre las variables, indicando una correlación positiva de magnitud moderada. Referente a la gestión administrativa, el 50% indicó fue regular, mientras que el otro 50% la evaluó como buena. En contraste, en cuanto a la productividad laboral, el 44.4% de los participantes la consideraron regular y el 55.6% la juzgaron como adecuada.

De igual manera, se coincide con la investigación de Meza (2019), en su investigación descriptiva, correlacional, con diseño no experimental, obtuvo una correlación baja positiva con Rho de 0.066, confirmaba la relación entre las variables, esta conclusión fue realizada en relación a los resultados que indicaron que referente a la gestión administrativa, el 21.1% señalaron que casi nunca las decisiones tomadas por la administración ayudan a cumplir las metas, el 52.6% señalaron a veces, y el 26.3% indicaron que casi siempre las decisiones adoptadas por la administración

contribuyen con el alcance de los objetivos planteados por la entidad; en tal sentido, se determinó que la gestión administrativa y la productividad laboral se encuentran relacionadas significativamente.

León (2020), en su estudio descriptivo correlacional confirmó una correlación positiva elevada, con Rho de 0,687 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Esta conclusión se basó en los hallazgos encontrados, que señalaron que, en relación con la gestión administrativa, el 11% indicó eficiencia, mientras que el 67% indicó un nivel regular, el 22% indicó un nivel deficiente. Este último hallazgo se vincula con una planificación inadecuada, ya que no se dispone de una planificación pertinente que proporcione a los colaboradores las acciones y tareas específicas necesarias.

Similar situación se visualizó en el estudio correlacional, con diseño no experimental - transversal de Mendivel, et al. (2019), con Rho de 0.661 entre variables dando una correlación positiva media; confirmaba como la gestión administrativa contaba con una relación con la gestión del talento humano, esta conclusión fue realizada en relación a los resultados que indicaron que referente a la gestión administrativa. En ese sentido, el 40% opinó que fue buena, mientras que el 25% consideró que fue deficiente. Por otro lado, el 30% la calificó como muy buena, y el 5% la evaluó como muy deficiente, lo cual es motivo de preocupación. Es importante señalar que, en términos generales, los resultados fueron relativamente favorables en cuanto a la primera variable de estudio.

Respecto a los estudios internacionales concuerdan también con lo evidenciado en el presente estudio; Fonseca (2021), en su estudio de enfoque cuantitativo y descriptivo, con una alta influencia positiva registrada mediante un coeficiente Rho de 0.810, indicando una correlación media, se confirmó la existencia de la conexión entre la gestión administrativa y la productividad laboral. Esta conclusión se basó en los resultados que revelaron que, en cuanto a la gestión administrativa del departamento, el 10,28% de los encuestados la considera regular, el 33.64% la valora como excelente, y el 56.07% la califica como buena. Además, el 82.24% de los participantes afirma que la gestión administrativa siempre impacta en la productividad comercial, mientras que el 11.21% sostiene que casi siempre lo hace, y el 3.74% menciona que a veces incide.

En ese sentido, los resultados obtenidos respecto a las variables analizadas, así como la discusión realizada con los antecedentes relacionados a esta investigación, corroboraron la conexión directa existente entre la Gestión administrativa y productividad laboral y como una débil gestión repercute directamente en el correspondiente alcance de objetivos institucionales, en su productividad laboral, por lo que el lograr una buena gestión administrativa permitirá alcanzar mejores resultados y un alto nivel de productividad laboral.

La gestión en su sentido amplio involucra la administración eficiente de diversos recursos con el propósito de alcanzar los objetivos de la entidad. En su forma más elemental, implica alcanzar o cumplir con las metas establecidas en la fase de planificación por cada órgano de gestión.

En consecuencia, al analizar los resultados relacionados al primer objetivo específico e hipótesis específica, se concluye que la planificación, influye de manera significativa en la productividad laboral, con Nagelkerke de 47%. Este hallazgo se respalda con la investigación de Fernández (enero de 2021), quien, en un estudio correlacional transversal, con un Rho de 0.834, mostrando una correlación positiva alta entre las variables. Este estudio confirmó que la planificación está relacionada con la productividad laboral, basándose en resultados que indicaron que el 71.43% de los encuestado, reportaron niveles altos de planificación, seguido por un 17.86% que indicó niveles medios, y el 10.71% indicó niveles bajos. En ese sentido, el nivel de la planificación fue considerado bueno.

Acorde a la investigación internacional y resultados, es importante señalar que se ha encontrado una dificultad al encontrar investigación correlacional. En ese sentido, Jaramillo (2022), en su investigación explicativo-descriptivo, de diseño no experimental; los resultados evidenciaron un Rho de 0.338 entre variables dando una correlación positiva muy fuerte; confirmaba como la gestión administrativa contaba con una relación con la productividad laboral, esta conclusión fue realizada en relación a los resultados que indicaron que referente a la gestión administrativa, en relación a la dimensión planificación, se visualizó en el indicador la inexistencia de la planificación, puesto que el 37,5% afirma trabajar bajo un plan de trabajo, mientras que, por otra parte, el 60,42% muestra una alta abstención en materia de conocimiento de la planificación; por otro lado, acerca de la productividad laboral; menciona respecto al nivel de eficacia, el 31,25% indican que son indiferentes, mientras que el

35, 42% indican que están medio acuerdo. Además, señala que el nivel eficiencia, el 39,58% indica medio acuerdo, y el 31,25% indica indiferente.

De acuerdo a los hallazgos y con relación a la discusión con los antecedentes presentados, se corrobora la conexión causal existente entre la planificación y la productividad laboral. La fijación de metas y la formulación de estrategias necesarias para alcanzar esos objetivos se identifican como factores que podrían contribuir al incremento de la productividad laboral.

Respecto a los hallazgos vinculados al segundo objetivo específico, e hipótesis específica, se determina que la organización de la gestión administrativa impacta significativa en la productividad laboral, este resultado se vio obtenido, Nagelkerke de 51.8% lo que determinó su influencia. En línea con esto, Cubas (2019), en su investigación correlacional, registró un coeficiente Rho de 0.805 entre las variables, evidenciando una correlación moderadamente fuerte, mostrando una relación entre las variables. En ese sentido, se visualizó los resultados, en los cuales, el 40,7% la calificó como mala, el 25,9% como regular, y el 32,1% como buena.

A su vez, Ulloa (2022), en su investigación correlacional, de diseño no experimental; los hallazgos evidenciaron una correlación positiva muy alta, con un Rho de 0.992. Referente a la organización, el 8% refirió un nivel alto, el 52% indicó un nivel medio y solo el 40% señaló un nivel bajo.

De los hallazgos se obtuvo respecto al tercer objetivo específico, así como a la hipótesis específica, se determina la dirección de gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral, este resultado se corrobora con un Nagelkerke de 39.6%. Además, Mucha (2022), en su investigación correlacional, en el cual encontró una correlación positiva considerable con un Rho de 0,577, demostrando que la gestión administrativa está directa y moderadamente vinculada con la productividad laboral. En relación con la dimensión de dirección, se observó que el 15% indica un nivel bajo, el 75% indicó que fue un nivel medio y el 10% indicó que fue un nivel alto.

De la Cruz (2021), en su investigación correlacional causal, se evidenció que la gestión administrativa tiene una influencia significativa sobre la productividad, con un coeficiente de Nagelkerke de 61,1%. Este hallazgo confirma, que hubo incidencia de la gestión administrativa en la productividad laboral. En relación a la dirección, se

observa que el 47% la percibe como desfavorable, mientras que el 22,9% la considera regular, y el 30,1% la evalúa como favorable.

Adicionalmente, Carranza (2020), en su trabajo del tipo básica, no experimental, descriptivo - correlacional; sus resultados evidenciaron un Rho de 0,443, reflejando una correlación baja. Referente a la dirección, el 35% indicó un nivel bueno, el 56% mencionó que el nivel es regular, y 10% señaló un nivel malo.

Respecto a los resultados relacionados al cuarto objetivo específico e hipótesis específica, estableciéndose una influencia significativa del control de la gestión administrativa en la productividad laboral, con un Nagelkerke de 28.9%. De manera similar, en su investigación correlacional, Vásquez y Zurita (2021) registraron un coeficiente Rho de 0,494 entre las variables, indicando una correlación de magnitud media. Este estudio confirmó la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral. En cuanto al control, se observó que el 1% está en desacuerdo, el 9% se encuentra en una posición neutral, el 46% está de acuerdo y el 45% está totalmente de acuerdo.

Mientras, que Ordoñez (2021), en su estudio básico, de diseño descriptivo - correlacional, no experimental, reflejando correlación positiva moderada entre las variables del Rho de 0,566. Referente al control, el 42% indicó que es buena, mientras que el 55 menciona que es regular y el 3% señaló que es mala.

Los resultados obtenidos en base a la investigación realizada, las cuales contrastan teóricamente con las afirmaciones de Chiavenato (2018), menciona que la teoría de la administración, se caracteriza por hacer hincapié en la estructura de la organización, para poder lograr la eficiencia. Es decir, que busca incrementar la eficiencia de la entidad, a través del ordenamiento, ejecución y control de los recursos económicos financieros, capital humano darles un uso eficiente para lograr las metas y objetivos previamente planificados; haciendo referencia a la conexión que existe entre las variables. Asimismo, también señala que la administración viene a ser la ejecución de acciones, con el propósito de conseguir sus resultados, de manera más eficaz, con el buen uso de sus recursos.

Mientras, que Galindo y Ríos (2015), definió a la productividad laboral como un elemento determinante para el desarrollo e incremento de la producción de bienes y servicios, que ofrece o proporciona una institución u organización mediante el eficiente uso del talento humano.

Del mismo modo, Cequea & Rodríguez Monroy (2012), menciona que la productividad, se involucra de forma directa al talento humano de la organización, porque a través de su inducción, formación y desarrollo en las actividades que desempeña, se demuestra y mejora la eficiencia y la productividad. Por lo tanto, la productividad es el resultado de una buena organización, el recurso humano y la tecnología, por lo que depende de la calidad de vida, el clima laboral, la cultura, el liderazgo, entre otros.

Por lo tanto, considerando la conexión entre la gestión y sus distintas dimensiones con la productividad laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos y en vista de cómo influye de manera significativamente la gestión administrativa en la productividad laboral, lo cual puede afectar de forma positiva o negativa, debido a esta influencia. En consecuencia, se sugiere fortalecer la gestión administrativa en su totalidad y es importante tomar las medidas necesarias.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** En base a los hallazgos descriptivos e hipótesis recogidos, se concluye: la gestión administrativa impacta significativamente en la productividad laboral, Lima 2023. En ese sentido, de los resultados descriptivos, el 25% de los encuestados, indicaron que la gestión administrativa es mala; de ellos, el 24% indicaron que la productividad laboral fue bajo y solo el 1% fue alto. En contraste, el 55% indicaron que la gestión administrativa fue regular; sobre ello, el 4% afirmaron que la productividad laboral fue bajo, el 49% indicaron que la productividad laboral fue medio y el 2% indicaron que fue alto. Asimismo, de los resultados obtenidos del estadístico Nagelkerke fueron del 99,4%, mostrando una influencia significativamente de una variable en relación a la otra variable

**Segunda:** La planificación impacta significativamente en la productividad laboral, Lima 2023. En ese sentido, los resultados descriptivos indicaron, que el 78% afirmaron la gestión administrativa es regular; por otro lado, el 3% afirmaron que la productividad laboral fue bajo, el 69% indicaron que la productividad laboral fue medio y el 6% indicaron que fue alto. El 14% indicaron que la gestión administrativa fue buena; mientras que el 1% indicaron que la productividad laboral fue medio, y el 13% respondieron que la productividad fue alta. Asimismo, el porcentaje obtenido fue de 47% con Nagelkerke, mostrando una influencia significativamente de la planificación en la productividad laboral.

**Tercera:** La organización impacta significativamente en la productividad laboral, Lima 2023. En ese sentido, de los resultados descriptivos indicaron que el 41% afirmaron que la organización fue mala; de ellos, el 1% indicaron que la productividad laboral fue bajo, el 39% indicaron que fue medio y solo el 1% indicó que fue alto. El 45% indicaron que la organización fue regular; mientras, que el 3% indicaron que la productividad laboral fue bajo, el 36% indicaron que la productividad laboral es medio y el 5% indicaron que es alto. Asimismo, de los resultados obtenidos del estadístico Nagelkerke

fueron del 51.8%, mostrando una influencia significativamente de la organización en la productividad laboral.

**Cuarta:** La dirección impacta significativamente en la productividad laboral. En ese sentido, de los resultados descriptivos indicaron que el 27%, indicaron que la Dirección fue mala; mientras que el 26% indicaron que la productividad laboral fue medio y el 1% indicaron que fue alto. El 50% de los encuestados señalaron que la Dirección fue regular; por otro lado, el 3% indicaron que la productividad laboral fue bajo, el 44% indicaron que la productividad laboral es medio y el 3% indicaron que fue alto. Asimismo, de los resultados obtenidos del estadístico Nagelkerke fueron del 39.6%, mostrando una influencia significativamente.

**Quinta:** El control impacta significativamente en la productividad laboral. En ese sentido, de los resultados descriptivos indicaron, el 35%, indicaron que el control fue malo; mientras que el 34% indicaron que la productividad laboral fue medio y el 1% indicaron que es alto. El 50% indicaron que el control fue regular; mientras que el 4% afirmaron que la productividad laboral fue bajo, el 38% indicaron que la productividad laboral es medio y el 8% indicaron que es alto. Asimismo, el porcentaje obtenido fue de 28.9% con Nagelkerke, mostrando una influencia significativamente.

## VII. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados conseguidos en la investigación, se sugiere a la Directora de una UGEL:

- Primera:** Es crucial definir las funciones y asignar al personal conforme a sus perfiles ideales, experiencias y conocimientos, considerando cada cargo y nivel de responsabilidad. Esto se realiza con el objetivo de alcanzar la productividad y cumplir eficientemente con los objetivos establecidos.
- Segunda:** Es necesario identificar todos los procesos bajo la supervisión de la UGEL, planificando en base a los recursos materiales y humanos disponibles. La organización y dirección deben ser responsables de monitorear y controlar el cumplimiento de planes y proyectos dentro de los plazos establecidos, buscando lograr metas y objetivos con eficiencia y eficacia. Esto contribuirá a generar valor público mediante el aumento de la productividad laboral de los servidores.
- Tercera:** Se sugiere capacitar y motivar al personal, incorporando más talleres, inducciones y capacitaciones. Además, se propone reconocer el desempeño de los trabajadores, lo cual fortalecerá su sentido de valoración y compromiso con la entidad, mejorando así la productividad laboral.
- Cuarta:** Es esencial establecer canales de comunicación efectiva para informar oportunamente a los servidores sobre las metas y objetivos de la UGEL, así como para abordar posibles inconvenientes en la ejecución del servicio. Este enfoque permite mitigar riesgos de productividad de manera inmediata, contribuyendo al logro eficiente y eficaz de los objetivos.
- Quinta:** Se aconseja llevar a cabo evaluaciones periódicas que impulsen un rendimiento favorable, influyendo positivamente en la productividad laboral. La publicación de los resultados de las evaluaciones y proporcionar retroalimentación motivacional a los trabajadores con monitoreo permanente.

## REFERENCIAS

- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración: Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Inudi.
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R., & Espinoza, R. (diciembre de 2021). *Administrative management in procurement processes in a public sector entity*. Journal of Business and Entrepreneurial Studie, 5(3), 46-54.
- Baena P. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (3er ed.)
- Barrios, M. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Barrutia, I., & Egoavil, J. (2020). Gestión administrativa y su relación con la calidad del servicio de una entidad pública. Colombia: Instituto Latinoamericano de Altos Estudios.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed). Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bolívar, J., y García, G. (2014). *Fundamentos de la Gestión Pública: Hacia un Estado eficiente*. Ediciones Ean.
- Carranza (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020. [Tesis para obtener el grado de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Casetti, M. (2020). Nueva Gestión Pública en Chile Orígenes y efectos. Revista de Ciencia Política, 34(2), 417-438.
- Castañeda M. (2022). *Percepción del control interno y la gestión educativa en la productividad laboral de los directores de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.

- Castañeda M., Recines, A., Baldeón, P., Méndez, J., Flores, E. (2022). *Internal control and its impact on labor productivity in public educational institutions: Systematic review*. International Journal of Mechanical Engineering. 7(1).
- Chowdhury, A., & Shil, N. C. (2016). Innovation in Public Sector Management Control Systems in the Context of New Public Management: A Case of an Australian Public Sector Organization. *Journal of Entrepreneurship, Management & Innovation*, 12(4), 99–125.
- Chanamé, C. (31 de julio de 2021). 4 deficiencias de la Gestión pública en Perú. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma Ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Cequea, M., & Rodríguez Monroy, C. (2012). Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. *Revista Interciencia*. 37 (2), 121-127.
- Córdova, J., García, N., Puicón, V., y Merino, M. (27 de mayo de 2022). *Gestión administrativa durante la Covid – 19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú*. *Revista de ciencias sociales*, 28 (3).
- Cubas, Z. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. [Tesis para obtener el grado de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- De la Cruz, M. (2021). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga - 2020*. [Tesis para obtener el grado de Doctorado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Dini, M., & Stumpo, G. (2020). *Mipymes en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*.
- Escudero, C., Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH.
- Fedulova, I., Voronkova, O., Zhuravlev, P., Gerasimova, P., Glyzina, M., Alekhina, N. 2019. *Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region*. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 7(2), 1059-1073.
- Fernández, D. (febrero de 2021). *Administrative management and labor performance in an educational entity in Arequipa in the situation of COVID-19*. *Economía & Negocios*, 3(1). 47–62.

- Fonseca, S. (2021). *Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de Maestría]. Universidad Técnica de Ambato.
- Franco, J., Uribe, J., Agudelo, S. (2021). *Key Factors in Productivity Assessment: A Case Study*. Revista CEA. 7 (15).
- Freeman, R., Stoner, J., y Gilbert, D. (2006). *Administración*. (6ta ed.). México: Pearson educación.
- Galindo, M. y Ríos, V. (agosto de 2015). *Productividad*. Serie de Estudios Económicos. 1, 1–9
- Garg, R. (setiembre de 2016). Metodología para la investigación I. NIH.60(9). 640-645.
- Greenlaw, S. Shapiro, David, MacDonald, D., Dodge, E., Gamez, C., Jauregui, A., Keenan, D., Moledina, A., Richardson, C., y Sonenshine, R.(2022). *Principles of Economics*. OpenStax. Recuperado de: <https://openstax.org/books/principles-economics-3e/pages/20-2-labor-productivity-and-economic-growth>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). *Administrative management model for the business development of hotel Barros in Quevedo City*. 12(4), 32-37
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana S.A. de CV.
- INEI. (2020). *Producción y empleo informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2019*. Recuperado de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1764/libro.pdf)
- Jaramillo, M. (2022). *La Gestión Administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba*. [Tesis para obtener el Título]. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Kalantari B, Korovyakovskaya I. (abril de 2020). *Productivity in Public and Private Sectors in the U.S.: A Comprehensive Review through Passage of Time*. Madridge Journal of Behavioral & Social Sciences.4(1): 74-78
- Kelman, S. (diciembre de 2017). *Public Administration and Organization Studies*. Academy of Management Annals, 1(1).

- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2008). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14 ed.) Editorial Mc Graw – Hill Interamericana Editores S.A.
- Krawchenko, T. (2021). *Public sector and productivity*. OECD, 27-28. Recuperado de <https://www.oecd.org/regional/W3-S1-Krawchenko.pdf>
- Lázaro, N., Callejas, Z., y Griol, D. (enero de 2022). *The use of SPSS software to identify predictors of student dropout*. Luz. 21(1), pp. 38-50.
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis para obtener el grado de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Mendivel, R., Lavado, C., Sánchez, A. (enero de 2020). *Administrative management and human talent management by competencies at the Universidad peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo*. Revista Conrado, 16(72), 262-268.
- Mendoza, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. 3(2), 947-964.
- Meza, M. (2020). *Gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Mantaro – Huancayo 2019*. [Tesis de titulación]. Universidad de Huánuco.
- Mucha, S. (2022). *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL – Huancayo, 2021*. [Tesis de titulación]. Universidad Continental.
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2a.ed.). México: Pearson.
- Núñez, B., y Prada, N. (2021). *Gestión administrativa y productiva laboral de los colaboradores del banco de la nación agencia Tambo 2021*. [Tesis de titulación]. Universidad Peruana los Andes.
- OIT: Aumento de productividad laboral es un imperativo para una América Latina que busca más y mejores empleos (22 de junio de 2022). *Gestión*.
- Ordoñez, S. (2021). *Gestión administrativa y riesgos ocupacionales percibidas por usuarios internos en centros de salud de la Policía Nacional, Babahoyo, Ecuador, 2020*. [Tesis para obtener el grado de maestra]. Universidad Cesar Vallejo.

- Ordoñez, S. (octubre de 2018). *Teoría de la productividad marginal y salarios emocionales: una propuesta alternativa al mejoramiento del bienestar social*. Revista Divergencia N° 25.
- Prokeponko, J. (1989). *La gestión de la Productividad: Manual práctico*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Peña, S. (2017). *Análisis de datos*. Colombia: Fondo editorial Areandino.
- Peralta, M., Horna, E., Horna, E., y Heredia, F. (2023). *Administrative Management in Educational Management Units: A Literature Review*. Revista educación. 47(1).
- Quiñonez, R. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral en el Órgano desconcentrado de administración de maquinaria y equipo pesado de la municipalidad Provincial de Ilo, 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Reyes, A. (2007). *Administración Moderna*. México: Editorial Limusa S.A.
- Robbins, S y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10 ed). México: Editoria Person.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson.
- Rodríguez, H. (2020). *Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05–2019*. [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
- Saavedra, J., y Delgado, J. (diciembre, 2020). *Gestión del Control Interno en el Sector Educación*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1557–1573.
- Sánchez, C. (junio de 2017). Do we really understand the productivity concept? . Revista San Gregorio. 1(17)
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Ulloa, J. (2022). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021*. [Tesis para obtener el grado de maestría]
- Valdez, A. (2019). *Paradigmas emergentes en la gestión pública en América Latina*. Revista Venezolana de Gerencia. 24 (86).
- Valle, A., y Martínez, B. (Octubre de 2020). *Labor productivity and marxist theory of labor value*. World Review of Political Economy, 11 (3).

- Vásquez, E. y 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*. [Tesis de titulación]. Universidad Peruana Unión.
- Vicente, A., y Chávez, E. (2020). *Labor competences for public management and productivity of organic units of a provincial municipality*. *Revista Veritas ET Scientia - UPT*, 8(2), pp. 1202 – 1210.
- Vertakova, Y., y Maltseva, I. (julio de 2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*. 41(27).
- Ventura de Esquén, A. (enero de 2021). Administrative management and motivation in the production of a natural product company. *Digital publisher*. 6(2), 43-60.
- Vigier, P., Cereceda, M., & Genovesi, A. (s.f.). *Reforma del Estado y Modernización de la Gestión Pública—Aproximaciones conceptuales y metodológicas*. Recuperado de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/CDECD75D534238E605257C000058CB99/\\$FILE/ReformayModernizaciondeleestado.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/CDECD75D534238E605257C000058CB99/$FILE/ReformayModernizaciondeleestado.pdf)
- Vogel, M. (2018). *La gestión en las organizaciones públicas*. En *Revista Gestión Estratégica*, pp.1-4.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Gestión administrativa</b>	Chiavenato (2018), la define como el proceso en el cual se realiza una organización, planificación, dirección, y control, con el fin de lograr las metas propuestas de la organización. En ese sentido, la administración busca obtener resultados de acuerdo a sus metas propuestas, de forma eficaz y eficiente respecto al uso de los recursos.	La presente variable se medirá con 4 dimensiones, 4 indicadores. Asimismo, la técnica será la encuesta y el instrumento el cuestionario tendrá 24 preguntas con escala de Likert.	<b>Planificación</b>	Existencia y difusión de misión, visión, valores y objetivos	Ordinal
				Existencia de estrategias para ejecución de acciones.	
				Participación del personal	
			<b>Organización</b>	División del trabajo	
				Asignación eficiente de personal	
			<b>Dirección</b>	Motivación y asesoría al personal	
				Existencia de buena comunicación	
			<b>Control</b>	Evaluación de resultados del personal	
Monitoreo de actividades del personal					
<b>Productividad laboral</b>	Amaru (2009), menciona que la productividad laboral es la relación entre los recursos usados por una organización y los resultados obtenidos.	La presente variable se medirá con 2 dimensiones, 2 indicadores con escala ordinal; para ello la encuesta será la técnica que se usará con el cuestionario conformado por 12 preguntas con escala de Likert como el instrumento.	<b>Eficiencia</b>	Existencia de infraestructura y mobiliarios adecuados	Ordinal
				Idoneidad en la asignación del personal	
				Procesos administrativos eficientes	
			<b>Eficacia</b>	Desempeño del personal administrativo	
				Cumplimiento de metas y objetivos	
				Capacidad de solución de problemas	

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

# GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE UNA UGEL, LIMA 2023

Estimado (a) trabajador, agradezco su valiosa colaboración. Nos gustaría conocer su opinión sobre la gestión administrativa en la productividad en una UGEL, Lima, 2023. Sus respuestas son totalmente confidenciales, y anónima., así que por favor sea lo más honesto posible.

Muchas gracias.

Cada pregunta presenta cinco alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una X la respuesta que usted crea conveniente.

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

Dimensiones	Indicadores	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
Planificación	Misión, visión, valores y objetivos	1	Se identifica con la misión y visión de la entidad.					
		2	Tiene conocimiento de los objetivos y metas a lograr en su entidad.					
		3	Se siente identificado con los valores impartidos por su entidad.					
		4	Los objetivos de la Entidad son alcanzados en el tiempo planificado.					
	Estrategias para ejecución de acciones	5	Se cumplen con las estrategias que guían hacia el cumplimiento de los objetivos.					
		6	Las estrategias implementadas determinan el buen uso de los recursos.					
		7	Se cumple con las actividades programadas.					
	Participación del personal	8	Participa activamente en el cumplimiento de los objetivos trazados por la entidad.					
		9	Los trabajadores participan en las consultas respecto a las capacitaciones a brindarse anualmente.					

Organización	División del trabajo	10	Los trabajadores se encuentran debidamente organizados por áreas y funciones.						
		11	Los trabajadores se realizan sus funciones de acuerdo a los términos de referencia en el que fueron contratados.						
	Asignación eficiente de personal	12	Se delega de forma clara y con documento las responsabilidades al interior del grupo de trabajo.						
		13	Se asignan metas y responsabilidades acorde a sus cualidades y competencias						
Dirección	Motivación y asesoría al personal	14	Se siente motivado por su jefe inmediato o los jefes del área para cumplir con sus metas.						
		15	Se siente comprometido con los objetivos de la organización.						
		16	La gestión se preocupa por la motivación y asesoría al personal.						
	Existencia de buena comunicación	17	Existe una buena comunicación entre los trabajadores que permita las buenas relaciones interpersonales.						
		18	La información obtenida es clara, útil para el desarrollo de las funciones.						
		19	La comunicación con el jefe inmediato es asertiva.						
Control	Evaluación de resultados de planes y proyectos	20	Realizan evaluaciones periódicas del trabajo realizado por los trabajadores.						
		21	La entidad luego de una evaluación, les remite el resultado del puntaje obtenido en su evaluación.						
		22	Se realiza una retroalimentación sobre las evaluaciones.						
	Monitoreo de actividades del personal	23	El jefe supervisa, y monitorea el trabajo realizado.						
		24	Se aplica algún tipo de control dentro del área de la Entidad, que permita el logro de los objetivos organizacionales.						
Eficiencia	Existencia de infraestructura y mobiliarios adecuados	25	Las instalaciones, mobiliario y equipos técnicos, facilitan el trabajo.						
		26	La administración maneja con eficiencia los recursos otorgados por la Entidad.						
	Idoneidad en la asignación de personal	27	Los trabajadores que laboran en la entidad, cumplen de manera idónea con el perfil requerido para desempeñar sus funciones.						
		28	El jefe inmediato y/o área usuaria que realiza el requerimiento del personal, establece los términos de referencia de manera idónea, de						

			acuerdo a la necesidad del área, oficina o equipo.						
	<b>Procesos administrativos eficientes</b>	<b>29</b>	Considera que la gestión administrativa se realiza de forma eficiente.						
		<b>30</b>	Los procesos administrativos se realizan sin demora alguna.						
<b>Eficacia</b>	<b>Desempeño del personal administrativo</b>	<b>31</b>	El personal administrativo muestra una adecuada productividad en el desempeño de sus funciones.						
		<b>32</b>	El personal administrativo se desempeña de acuerdo a las metas trazadas anualmente por la entidad.						
	<b>Cumplimiento de metas y objetivos</b>	<b>33</b>	Considera que las actividades programadas contribuyen al logro de los objetivos institucionales.						
		<b>34</b>	Considera que los resultados obtenidos por el trabajo realizado son los esperados por el jefe.						
	<b>Capacidad de solución de problemas</b>	<b>35</b>	Ante una eventualidad, la gestión administrativa responde ante ello de forma rápida y eficiente.						
		<b>36</b>	El personal cuenta con las capacidades necesarias para dar solución a un problema que se pueda suscitar.						

## Anexo 3: Matriz de evaluación por juicio de expertos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Katherine Rosa Valladares Ramos

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A6, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión administrativa, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

MARÍA AURELIA JOHANA VALLEJO ROMERO  
D.N.I 48635432

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Gestión Administrativa. 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 de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Katherine Rosa Valladares Ramos		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( <input type="checkbox"/> )	Social	( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional	( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho		
<b>Institución donde labora:</b>	UGEL04		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( <input type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )	
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Instrumento:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para medir la variable Gestión Administrativa
<b>Autor:</b>	Elaboración propia
<b>Procedencia:</b>	Elaboración en función a las variables de investigación
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una UGEL
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la Variable Gestión administrativa está compuesto de 4 dimensiones que son: Planificación, Organización, Dirección, Control. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las Gestión administrativa y productividad laboral.

#### 4. Soporte teórico:

**Gestión Administrativo:** La variable se sustenta en la Teoría clásica de la administración, respecto al cual Chiavenato (2018) menciona que esta teoría se caracteriza por hacer hincapié en la estructura que tiene que tener la organización, para poder lograr la eficiencia de la organización. Es decir, que la mencionada teoría, busca aumentar la eficiencia de la organización o entidad, a través de la organización de la forma y de lo constituye su forma y elementos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Planificación	La planificación para Freeman, Stoner, y Gilbert (2006) consiste en el establecimiento de metas que van acorde a los objetivos de la organización, para lo cual se plantean las estrategias necesarias y se establecen los procedimientos idóneos para poder lograr las metas trazadas.
	Organización	Munch (2014) menciona que el objeto de la organización es lograr que la gestión de la empresa se realice de forma simple, coordinada, optimizando funciones y recursos, simplificando los procesos, y haciendo que sean fluidos para quienes trabajan en ella.
	Dirección	Barrutia & Egoavil (2020), la dirección es como un tipo de mecanismo centrado en ejecutar el plan de acción creado mediante la planeación y la organización. Es decir, que dirige el capital humano mediante las estrategias organizacionales antes planificadas.
	Control	Robbins y Coulter (2010) mencionan que el control es el proceso de monitoreo, corrección de las actividades ejecutadas por el personal, del desempeño laboral. Es por ello, que en la organización es importante que haya un monitoreo a fin de verificar el cumplimiento de las metas planificadas y tomar las medidas adecuadas en caso de que no se estén cumpliendo.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión Administrativa elaboración propia.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 ordenación de estas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 x
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión planificación en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión, visión, valores y objetivos	1. Se identifica con la misión y visión de la entidad.	3	3	4	
	2. Tiene conocimiento de los objetivos y metas a lograr en su entidad.	4	4	3	
	3. Se siente identificado con los valores impartidos por su entidad.	3	4	3	
	4. Los objetivos de la Entidad son alcanzados en el tiempo planificado.	3	4	4	
Estrategias para ejecución de acciones	5. Se cumplen con las estrategias que guían hacia el cumplimiento de los objetivos.	3	4	4	
	6. Las estrategias implementadas determinan el buen uso de los recursos.	3	3	4	
	7. Se cumple con las actividades programadas.	4	4	4	
Participación del personal	8. Participa activamente en el cumplimiento de los objetivos trazados por la entidad.	4	4	3	
	9. Los servidores participan en las consultas respecto a las capacitaciones a brindarse anualmente.	3	3	4	

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión organización en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	10. Los servidores se encuentran debidamente organizados por áreas y funciones.	4	3	4	
	11. Los servidores se realizan sus funciones de acuerdo a los términos de referencia en el que fueron contratados.	3	3	4	
Asignación eficiente de personal	12. Se delega de forma clara y con documento las responsabilidades al interior del grupo de trabajo.	3	4	3	
	13. Se asignan metas y responsabilidades acorde a sus cualidades y competencias	4	3	3	

- **Tercera dimensión:** Dirección
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión dirección en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación y asesoría al personal	14. Se siente motivado por su jefe inmediato o los jefes del área para cumplir con sus metas.	4	3	3	
	15. Se siente comprometido con los objetivos de la organización.	3	3	4	
	16. La gestión se preocupa por la motivación y asesoría al personal.	3	4	4	
Existencia de buena comunicación	17. Existe una buena comunicación entre los servidores que permita las buenas relaciones interpersonales.	4	4	3	
	18. La información obtenida es clara, útil para el desarrollo de las funciones.	3	4	3	
	19. La comunicación con el jefe inmediato es asertiva.	4	3	3	

- **Cuarta dimensión:** Control
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión Control en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de resultados de planes y proyectos	20. Realizan evaluaciones periódicas del trabajo realizado por los trabajadores.	3	3	4	
	21. La entidad luego de una evaluación, les remite el resultado del puntaje obtenido en su evaluación.	4	3	3	
	22. Se realiza una retroalimentación sobre las evaluaciones.	4	3	4	
Monitoreo de actividades del personal	23. El jefe supervisa, y monitorea el trabajo realizado.	4	4	3	
	24. Se aplica algún tipo de control dentro del área de la Entidad, que permita el logro de los objetivos organizacionales.	3	3	4	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia\_\_\_\_\_Si\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** KATHERINE ROSA VALLADARES RAMOS

**Especialidad del validador:** Licenciada en Derecho con grado de maestra en Gestión Pública

**13 de noviembre del 2023.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto validador**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. Katherine Rosa Valladares Ramos

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A6, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Productividad laboral, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MARÍA AURELIA JOHANA VALLEJO ROMERO**  
D.N.I 48635432

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Productividad Laboral. 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 de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	Katherine Rosa Valladares Ramos	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Abogada	
<b>Institución donde labora:</b>	UGEL 04	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x )	
<b>Experiencia en Investigación</b> (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Instrumento:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Instrumento para medir la variable Productividad Laboral
<b>Autor:</b>	Elaboración propia
<b>Procedencia:</b>	Elaboración en función a las variables de investigación
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	UGEL
<b>Significación:</b>	El cuestionario de la Variable Productividad laboral está compuesto de 2 dimensiones que son: Eficiencia, Eficacia. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las Gestión administrativa y productividad laboral.

#### 4. Soporte teórico:

**Productividad Laboral:** La variable productividad laboral, se sustenta en la teoría neoclásica de la productividad marginal del trabajo, la cual fue desarrollado por Alfred Marshall, quien estableció que al aumento obtenido en la producción por la utilización de una unidad adicional es el factor productivo (trabajo, capital, tecnología, tierra). Es por ello, que el autor mencionaba que la forma más eficaz de mejorar el nivel de vida de los trabajadores era un aumento a los salarios, por el aumento de la productividad marginal del trabajo y eficiencia productiva. (Ordoñez, 2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	<b>Eficiencia</b>	Koontz y Wehrich (2008) menciona que la eficiencia es alcanzar las metas trazadas con el menor uso de recursos. Es decir, que viene a ser el logro de las metas, optimizando los recursos y procurando que no haya desperdicio de los recursos. Asimismo, Robbins & Judge (2013) menciona que la eficiencia se evidencia cuando se logra los objetivos de la organización con el menor manejo de los recursos.
	<b>Eficacia</b>	Amaru (2009) menciona que la eficacia viene a ser el grado en el que se realizan las actividades planeadas con anterioridad y se logran los resultados planeados de realización de los objetivos de la organización. Es decir que la eficacia viene a ser el alcance de las metas fijadas previamente por la organización.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Productividad Laboral elaboración propia.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 ordenación de estas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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)	El ítem se encuentra está relacionado con la

	nivel)	dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente 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 bríndes sus observaciones que considere pertinente

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

#### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la gestión administrativa en la dimensión eficiencia en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existencia de infraestructura y mobiliarios adecuados	1. Las instalaciones, mobiliario y equipos técnicos, facilitan el trabajo.	4	3	4	
	2. La administración maneja con eficiencia los recursos otorgados por la Entidad.	4	4	3	
Idoneidad en la asignación de personal	3. Los trabajadores que laboran en la entidad, cumplen de manera idónea con el perfil requerido para desempeñar sus funciones.	3	3	4	
	4. El jefe inmediato y/o área usuaria que realiza el requerimiento del personal, establece los términos de referencia de manera idónea, de acuerdo a la necesidad del área, oficina o equipo.	4	4	3	
Procesos administrativos eficientes	5. Considera que la gestión administrativa se realiza de forma eficiente.	4	3	4	
	6. Los procesos administrativos se realizan sin demora alguna.	3	4	3	

- **Segunda dimensión:** Eficacia
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la Gestión administrativa en la dimensión eficacia de una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño del personal administrativo	7. El personal administrativo muestra una adecuada productividad en el desempeño de sus funciones.	3	3	4	
	8. El personal administrativo se desempeña de acuerdo a las metas trazadas anualmente por la entidad.	4	4	3	
Cumplimiento de metas y objetivos	9. Considera que las actividades programadas contribuyen al logro de los objetivos institucionales.	3	4	3	
	10. Considera que los resultados obtenidos por el trabajo realizado son los esperados por el jefe.	3	4	4	
Capacidad de solución de problemas	11. Ante una eventualidad, la gestión administrativa responde ante ello de forma rápida y eficiente.	3	4	4	
	12. El personal cuenta con las capacidades necesarias para dar solución a un problema que se pueda suscitar.	3	3	4	

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia SI

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** KATHERINE ROSA VALLADARES RAMOS

**Especialidad del validador:** Licenciada en Derecho con grado de maestra en Gestión Pública.

13 de noviembre del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto validador**



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
VALLADARES RAMOS, KATHERINE ROSA DNI 72901267	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  Fecha de diploma: 20/03/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VALLADARES RAMOS, KATHERINE ROSA DNI 72901267	<b>ABOGADA</b>  Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
VALLADARES RAMOS, KATHERINE ROSA DNI 72901267	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/09/2015 Fecha egreso: 09/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **Mg. MILAGROS JOHVANNA LIÑAN GUEVARA**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A6, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión administrativa, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MARÍA AURELIA JOHANA VALLEJO ROMERO**  
D.N.I 48635432

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Gestión Administrativa. 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 de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Hilagos Johanna Linán Guevara	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Derecho	
Institución donde labora:	Sistema Integral de Salud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión Administrativa
Autor:	Elaboración propia
Procedencia:	Elaboración en función a las variables de investigación
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	En una UGEL
Significación:	El cuestionario de la Variable Gestión administrativa está compuesto de 4 dimensiones que son: Planificación, Organización, Dirección, Control. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las Gestión administrativa y productividad laboral.

#### 4. Soporte teórico:

**Gestión Administrativo:** La variable se sustenta en la Teoría clásica de la administración, respecto al cual Chiavenato (2018) menciona que esta teoría se caracteriza por hacer hincapié en la estructura que tiene que tener la organización, para poder lograr la eficiencia de la organización. Es decir, que la mencionada teoría, busca aumentar la eficiencia de la organización o entidad, a través de la organización de la forma y de lo que constituye su forma y elementos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Planificación	La planificación para Freeman, Stoner, y Gilbert (2006) consiste en el establecimiento de metas que van acorde a los objetivos de la organización, para lo cual se plantean las estrategias necesarias y se establecen los procedimientos idóneos para poder lograr las metas trazadas.
	Organización	Munch (2014) menciona que el objeto de la organización es lograr que la gestión de la empresa se realice de forma simple, coordinada, optimizando funciones y recursos, simplificando los procesos, y haciendo que sean fluidos para quienes trabajan en ella.
	Dirección	Barrutia & Egoavil (2020), la dirección es como un tipo de mecanismo centrado en ejecutar el plan de acción creado mediante la planeación y la organización. Es decir, que dirige el capital humano mediante las estrategias organizacionales antes planificadas.
	Control	Robbins y Coulter (2010) mencionan que el control es el proceso de monitoreo, corrección de las actividades ejecutadas por el personal, del desempeño laboral. Es por ello, que en la organización es importante que haya un monitoreo a fin de verificar el cumplimiento de las metas planificadas y tomar las medidas adecuadas en caso de que no se estén cumpliendo.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión Administrativa elaboración propia.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 ordenación de estas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

*Handwritten mark*

*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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión planificación en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión, visión, valores y objetivos	1. Se identifica con la misión y visión de la entidad.	4	3	3	
	2. Tiene conocimiento de los objetivos y metas a lograr en su entidad.	4	3	3	
	3. Se siente identificado con los valores impartidos por su entidad.	3	3	3	
	4. Los objetivos de la Entidad son alcanzados en el tiempo planificado.	3	3	3	
Estrategias para ejecución de acciones	5. Se cumplen con las estrategias que guían hacia el cumplimiento de los objetivos.	3	3	4	
	6. Las estrategias implementadas determinan el buen uso de los recursos.	3	4	3	
	7. Se cumple con las actividades programadas.	4	3	4	
Participación del personal	8. Participa activamente en el cumplimiento de los objetivos trazados por la entidad.	3	4	3	
	9. Los servidores participan en las consultas respecto a las capacitaciones a brindarse anualmente.	4	3	4	

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión organización en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	10. Los servidores se encuentran debidamente organizados por áreas y funciones.	3	4	3	
	11. Los servidores se realizan sus funciones de acuerdo a los términos de referencia en el que fueron contratados.	3	3	3	
Asignación eficiente de personal	12. Se delega de forma clara y con documento las responsabilidades al interior del grupo de trabajo.	3	4	4	
	13. Se asignan metas y responsabilidades acorde a sus cualidades y competencias.	4	3	3	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión dirección en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación y asesoría al personal	14. Se siente motivado por su jefe inmediato o los jefes del área para cumplir con sus metas.	3	4	3	
	15. Se siente comprometido con los objetivos de la organización.	4	3	4	
	16. La gestión se preocupa por la motivación y asesoría al personal.	4	4	4	
Existencia de buena comunicación	17. Existe una buena comunicación entre los servidores que permita las buenas relaciones interpersonales.	4	4	4	
	18. La información obtenida es clara, útil para el desarrollo de las funciones.	3	3	4	
	19. La comunicación con el jefe inmediato es asertiva.	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión Control en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de resultados de planes y proyectos	20. Realizan evaluaciones periódicas del trabajo realizado por los trabajadores.	3	4	4	
	21. La entidad luego de una evaluación, les remite el resultado del puntaje obtenido en su evaluación.	4	3	3	
	22. Se realiza una retroalimentación sobre las evaluaciones.	3	4	4	
Monitoreo de actividades del personal	23. El jefe supervisa, y monitorea el trabajo realizado.	4	3	4	
	24. Se aplica algún tipo de control dentro del área de la Entidad, que permita el logro de los objetivos organizacionales.	3	4	3	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MILAGROS JOHVANNA LIÑAN GUEVARA**

Especialidad del validador: **Abogada en con grado de maestra en Gestión Pública.**

13 de noviembre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto validador

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señorita: MILAGROS JOHVANNA LIÑAN GUEVARA**

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A6, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Productividad laboral, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
**MARÍA AURELIA JOHANA VALLEJO ROMERO**  
D.N.I 48635432

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Productividad Laboral. 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 de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Milagros Johanna León Guevara		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (x)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Derecho - Abogada		
Institución donde labora:	Seguro Integral de Salud		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Productividad Laboral
Autor:	Elaboración propia
Procedencia:	Elaboración en función a las variables de investigación
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL
Significación:	El cuestionario de la Variable Productividad laboral está compuesto de 2 dimensiones que son: Eficiencia, Eficacia. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las Gestión administrativa y productividad laboral.

#### 4. Soporte teórico:

**Productividad Laboral:** La variable productividad laboral, se sustenta en la teoría neoclásica de la productividad marginal del trabajo, la cual fue desarrollado por Alfred Marshall, quien estableció que al aumento obtenido en la producción por la utilización de una unidad adicional es el factor productivo (trabajo, capital, tecnología, tierra). Es por ello, que el autor mencionaba que la forma más eficaz de mejorar el nivel de vida de los trabajadores era un aumento a los salarios, por el aumento de la productividad marginal del trabajo y eficiencia productiva. (Ordoñez, 2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Eficiencia	Koontz y Wehrich (2008) menciona que la eficiencia es alcanzar las metas trazadas con el menor uso de recursos. Es decir, que viene a ser el logro de las metas, optimizando los recursos y procurando que no haya desperdicio de los recursos. Asimismo, Robbins & Judge (2013) menciona que la eficiencia se evidencia cuando se logra los objetivos de la organización con el menor manejo de los recursos.
	Eficacia	Amaru (2009) menciona que la eficacia viene a ser el grado en el que se realizan las actividades planeadas con anterioridad y se logran los resultados planeados de realización de los objetivos de la organización. Es decir que la eficacia viene a ser el alcance de las metas fijadas previamente por la organización

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Productividad Laboral elaboración propia.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 ordenación de estas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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)	El ítem se encuentra está relacionado con la

	nivel)	dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente 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

#### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la gestión administrativa en la dimensión eficiencia en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existencia de infraestructura y mobiliarios adecuados	1. Las instalaciones, mobiliario y equipos técnicos, facilitan el trabajo.	3	3	3	
	2. La administración maneja con eficiencia los recursos otorgados por la Entidad.	3	4	4	
Idoneidad en la asignación de personal	3. Los trabajadores que laboran en la entidad, cumplen de manera idónea con el perfil requerido para desempeñar sus funciones.	3	3	3	
	4. El jefe inmediato y/o área usuaria que realiza el requerimiento del personal, establece los términos de referencia de manera idónea, de acuerdo a la necesidad del área, oficina o equipo.	3	4	4	
Procesos administrativos eficientes	5. Considera que la gestión administrativa se realiza de forma eficiente.	4	3	3	
	6. Los procesos administrativos se realizan sin demora alguna.	3	3	3	

- **Segunda dimensión:** Eficacia
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la Gestión administrativa en la dimensión eficacia de una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño del personal administrativo	7. El personal administrativo muestra una adecuada productividad en el desempeño de sus funciones.	3	4	4	
	8. El personal administrativo se desempeña de acuerdo a las metas trazadas anualmente por la entidad.	4	3	4	
Cumplimiento de metas y objetivos	9. Considera que las actividades programadas contribuyen al logro de los objetivos institucionales.	3	4	3	
	10. Considera que los resultados obtenidos por el trabajo realizado son los esperados por el jefe.	4	4	4	
Capacidad de solución de problemas	11. Ante una eventualidad, la gestión administrativa responde ante ello de forma rápida y eficiente.	4	4	4	
	12. El personal cuenta con las capacidades necesarias para dar solución a un problema que se pueda suscitar.	4	3	4	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Si

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

Apellidos y nombres del juez validador: MILAGROS JOHVANNA LIÑAN GUEVARA

Especialidad del validador: Abogada en con grado de maestra en Gestión Pública.

13 de noviembre del 2023.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
LIÑAN GUEVARA, MILAGROS JOHVANNA DNI 44416148	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  <b>Fecha de diploma: 29/02/16</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 19/03/2014 Fecha egreso: 23/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LIÑAN GUEVARA, MILAGROS JOHVANNA DNI 44416148	<b>ABOGADA</b>  <b>Fecha de diploma: 28/06/16</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
LIÑAN GUEVARA, MILAGROS JOHVANNA DNI 44416148	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma: 25/11/20</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/09/2018 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Mg. MIRIAM BUITRON COLAN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A6, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Gestión administrativa, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



.....  
MARÍA AURELIA JOHANA VALLEJO ROMERO  
D.N.I 48635432

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Gestión Administrativa. 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 de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MIRIAM BUITRON COLAN	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Derecho	
Institución donde labora:	Sistema Integral de Salud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Gestión Administrativa
Autor:	Elaboración propia
Procedencia:	Elaboración en función a las variables de investigación
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	En una UGEL
Significación:	El cuestionario de la Variable Gestión administrativa está compuesto de 4 dimensiones que son: Planificación, Organización, Dirección, Control. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las Gestión administrativa y productividad laboral.

**4. Soporte teórico:**

**Gestión Administrativo:** La variable se sustenta en la Teoría clásica de la administración, respecto al cual Chiavenato (2018) menciona que esta teoría se caracteriza por hacer hincapié en la estructura que tiene que tener la organización, para poder lograr la eficiencia de la organización. Es decir, que la mencionada teoría, busca aumentar la eficiencia de la organización o entidad, a través de la organización de la forma y de lo que constituye su forma y elementos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Planificación	La planificación para Freeman, Stoner, y Gilbert (2006) consiste en el establecimiento de metas que van acorde a los objetivos de la organización, para lo cual se plantean las estrategias necesarias y se establecen los procedimientos idóneos para poder lograr las metas trazadas.
	Organización	Munch (2014) menciona que el objeto de la organización es lograr que la gestión de la empresa se realice de forma simple, coordinada, optimizando funciones y recursos, simplificando los procesos, y haciendo que sean fluidos para quienes trabajan en ella.
	Dirección	Barrutia & Egoavil (2020), la dirección es como un tipo de mecanismo centrado en ejecutar el plan de acción creado mediante la planeación y la organización. Es decir, que dirige el capital humano mediante las estrategias organizacionales antes planificadas.
	Control	Robbins y Coulter (2010) mencionan que el control es el proceso de monitoreo, corrección de las actividades ejecutadas por el personal, del desempeño laboral. Es por ello, que en la organización es importante que haya un monitoreo a fin de verificar el cumplimiento de las metas planificadas y tomar las medidas adecuadas en caso de que no se estén cumpliendo.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Gestión Administrativa elaboración propia.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 ordenación de estas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brindar sus observaciones que considere pertinente*

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

**Dimensiones del instrumento:**

- **Primera dimensión:** Planificación
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión planificación en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Misión, visión, valores y objetivos	1. Se identifica con la misión y visión de la entidad.	4	4	3	
	2. Tiene conocimiento de los objetivos y metas a lograr en su entidad.	3	4	4	
	3. Se siente identificado con los valores impartidos por su entidad.	4	3	4	
	4. Los objetivos de la Entidad son alcanzados en el tiempo planificado.	4	3	4	
Estrategias para ejecución de acciones	5. Se cumplen con las estrategias que guían hacia el cumplimiento de los objetivos.	4	4	3	
	6. Las estrategias implementadas determinan el buen uso de los recursos.	4	3	4	
	7. Se cumple con las actividades programadas.	4	4	4	
Participación del personal	8. Participa activamente en el cumplimiento de los objetivos trazados por la entidad.	4	3	3	
	9. Los servidores participan en las consultas respecto a las capacitaciones a brindarse anualmente.	4	4	4	

f

- **Segunda dimensión:** Organización
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la dimensión organización en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
División del trabajo	10. Los servidores se encuentran debidamente organizados por áreas y funciones.	4	3	4	
	11. Los servidores se realizan sus funciones de acuerdo a los términos de referencia en el que fueron contratados.	4	4	3	
Asignación eficiente de personal	12. Se delega de forma clara y con documento las responsabilidades al interior del grupo de trabajo.	4	4	3	
	13. Se asignan metas y responsabilidades acorde a sus cualidades y competencias.	3	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión dirección en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación y asesoría al personal	14. Se siente motivado por su jefe inmediato o los jefes del área para cumplir con sus metas.	4	3	4	
	15. Se siente comprometido con los objetivos de la organización.	4	3	4	
	16. La gestión se preocupa por la motivación y asesoría al personal.	4	4	4	
Existencia de buena comunicación	17. Existe una buena comunicación entre los servidores que permita las buenas relaciones interpersonales.	4	3	4	
	18. La información obtenida es clara, útil para el desarrollo de las funciones.	3	4	4	
	19. La comunicación con el jefe inmediato es asertiva.	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivo de la Dimensión: Medir la dimensión Control en la productividad en una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de resultados de planes y proyectos	20. Realizan evaluaciones periódicas del trabajo realizado por los trabajadores.	4	3	4	
	21. La entidad luego de una evaluación, les remite el resultado del puntaje obtenido en su evaluación.	4	3	4	
	22. Se realiza una retroalimentación sobre las evaluaciones.	4	3	4	
Monitoreo de actividades del personal	23. El jefe supervisa, y monitorea el trabajo realizado.	4	3	4	
	24. Se aplica algún tipo de control dentro del área de la Entidad, que permita el logro de los objetivos organizacionales.	4	3	4	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia\_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MIRIAM BUITRON COLAN**

Especialidad del validador: **Abogada en con grado de maestra en Gestión Pública.**

13 de noviembre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto validador

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Mg. MIRIAM BUITRON COLAN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - II, aula A6, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Productividad laboral, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



.....  
MARÍA AURELIA JOHANA VALLEJO ROMERO  
D.N.I 48635432

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la Variable Productividad Laboral. 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 de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	MIRIAM BUITRON COLAN	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (x)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública / Derecho ADMINISTRATIVO	
Institución donde labora:	Seguro Integral de Salud	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación (si corresponde)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del Instrumento:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Productividad Laboral
Autor:	Elaboración propia
Procedencia:	Elaboración en función a las variables de investigación
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	40 minutos
Ámbito de aplicación:	UGEL
Significación:	El cuestionario de la Variable Productividad laboral está compuesto de 2 dimensiones que son: Eficiencia, Eficacia. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las Gestión administrativa y productividad laboral.

#### 4. Soporte teórico:

**Productividad Laboral:** La variable productividad laboral, se sustenta en la teoría neoclásica de la productividad marginal del trabajo, la cual fue desarrollado por Alfred Marshall, quien estableció que al aumento obtenido en la producción por la utilización de una unidad adicional es el factor productivo (trabajo, capital, tecnología, tierra). Es por ello, que el autor mencionaba que la forma más eficaz de mejorar el nivel de vida de los trabajadores era un aumento a los salarios, por el aumento de la productividad marginal del trabajo y eficiencia productiva. (Ordoñez, 2018).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL	Eficiencia	Koontz y Welhrich (2008) menciona que la eficiencia es alcanzar las metas trazadas con el menor uso de recursos. Es decir, que viene a ser el logro de las metas, optimizando los recursos y procurando que no haya desperdicio de los recursos. Asimismo, Robbins & Judge (2013) menciona que la eficiencia se evidencia cuando se logra los objetivos de la organización con el menor manejo de los recursos.
	Eficacia	Amaru (2009) menciona que la eficacia viene a ser el grado en el que se realizan las actividades planeadas con anterioridad y se logran los resultados planeados de realización de los objetivos de la organización. Es decir que la eficacia viene a ser el alcance de las metas fijadas previamente por la organización.

f

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Productividad Laboral elaboración propia.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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 ordenación de estas.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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)	El ítem se encuentra está relacionado con la

	nivel)	dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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

#### Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Eficiencia
- **Objetivo de la Dimensión:** Medir la gestión administrativa en la dimensión eficiencia en una UGEL.

*f*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existencia de infraestructura y mobiliarios adecuados	1. Las instalaciones, mobiliario y equipos técnicos, facilitan el trabajo.	4	3	4	
	2. La administración maneja con eficiencia los recursos otorgados por la Entidad.	4	3	4	
Idoneidad en la asignación de personal	3. Los trabajadores que laboran en la entidad, cumplen de manera idónea con el perfil requerido para desempeñar sus funciones.	4	3	4	
	4. El jefe inmediato y/o área usuaria que realiza el requerimiento del personal, establece los términos de referencia de manera idónea, de acuerdo a la necesidad del área, oficina o equipo.	3	4	4	
Procesos administrativos eficientes	5. Considera que la gestión administrativa se realiza de forma eficiente.	3	4	4	
	6. Los procesos administrativos se realizan sin demora alguna.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivo de la Dimensión: Medir la Gestión administrativa en la dimensión eficacia de una UGEL.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño del personal administrativo	7. El personal administrativo muestra una adecuada productividad en el desempeño de sus funciones.	4	3	3	
	8. El personal administrativo se desempeña de acuerdo a las metas trazadas anualmente por la entidad.	3	4	4	
Cumplimiento de metas y objetivos	9. Considera que las actividades programadas contribuyen al logro de los objetivos institucionales.	4	3	4	
	10. Considera que los resultados obtenidos por el trabajo realizado son los esperados por el jefe.	4	3	4	
Capacidad de solución de problemas	11. Ante una eventualidad, la gestión administrativa responde ante ello de forma rápida y eficiente.	3	4	4	
	12. El personal cuenta con las capacidades necesarias para dar solución a un problema que se pueda suscitar.	3	4	4	

f

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia\_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. MIRIAM BUITRON COLAN

**Especialidad del validador:** Abogada con grado de maestra en Gestión pública.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre del 2023.

  
Firma del Experto validador

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BUITRÓN COLAN, MIRIAM DNI 73055262	<b>BACHILLER EN DERECHO</b>  Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 19/03/2013 Fecha egreso: 21/07/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BUITRÓN COLAN, MIRIAM DNI 73055262	<b>ABOGADA</b>  Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BUITRÓN COLAN, MIRIAM DNI 73055262	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  Fecha de diploma: 14/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 25/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## Anexo 4: Resultado de similitud del programa Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document is a thesis from Universidad César Vallejo, titled "Gestión administrativa en la productividad laboral en UCCEL, Lima 2023". The document includes the university logo, the school name (Escuela de Posgrado), the program (Programa Académico de Maestría en Gestión Pública), and the author's name (María Aurelia Johana Vallejo Romero). The similarity score is 19%. On the right side, a sidebar titled "Resumen de coincidencias" (Summary of matches) shows a list of sources with their respective similarity percentages.

Rank	Source	Similarity
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.urutumbes.e... Fuente de Internet	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	www.allkshare.net Fuente de Internet	<1 %

## Anexo 5: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

---

N	Población	128
Z	Nivel de confianza 0,95 = 95%	1,96
p	Probabilidad favorable	0,5
q	Probabilidad desfavorable	0,5
e	Error muestral	0,05
n	muestra	<b>96</b>

---

## Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad de la variable Gestión Administrativa

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	27	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	24

### Confiabilidad de la variable productividad laboral

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	27	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	27	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	12

El instrumento es altamente confiable.

## Anexo 7: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 05 de diciembre de 2023

### **CARTA N° 02664-2023-MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL04/DIR-ADM**

Señor(a):  
**MARIA AURELIA JOHANA VALLEJO ROMERO**  
Correo Electrónico: [vallejo.r24m@gmail.com](mailto:vallejo.r24m@gmail.com)  
**Presente.-**

**Asunto** : Autorización para desarrollo y ejecución de un instrumento de investigación de tesis (cuestionario de preguntas) a los trabajadores de la UGEL 04.

**Referencia** : ESINAD N° 456318-2023

Estimado(a) Sr(a):

Mediante la presente me dirijo a usted, a fin de saludarlo(a) cordialmente, y en atención a la solicitud presentada mediante documento de referencia a).

Al respecto, le informamos que se le otorga la autorización para el desarrollo y ejecución de un instrumento de investigación de Tesis (cuestionario de preguntas) a los trabajadores de la Sede de la Unidad de Gestión Local N° 04, con el fin de desarrollar su trabajo de Tesis Universitaria cuyo trabajo de investigación tendrá como título "**Gestión administrativa en la productividad laboral en una UGEL, Lima 2023**", se expide la documentación a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

En tanto, se suscribe el presente documento en merito a las facultades delegadas, según Resolución Directoral N° 9674-2023-UGEL04.

Atentamente,

  
REPUBLICA DEL PERÚ  
VELASQUEZ BAZALAR  
Miguel Eduardo FAU  
2023011418171418  
DIRECTOR SA II ADM -  
UGEL04  
En señal de conformidad:  
2023/12/05 14:02:36  
FIRMA DIGITAL  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

EXPEDIENTE: MPD2023-EXT-0466318 CLAVE: 8DCCF3

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

[https://esinad.minedu.gob.pe/esinadmed\\_7/VDD\\_ConsultaDocumento.aspx](https://esinad.minedu.gob.pe/esinadmed_7/VDD_ConsultaDocumento.aspx)



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024



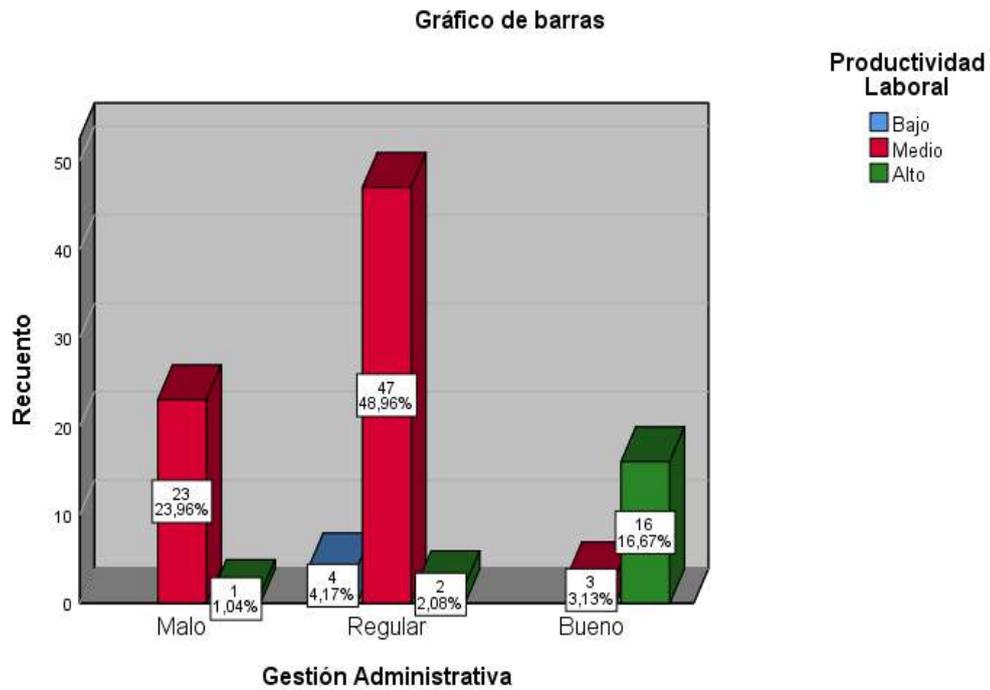
[www.ugel04.gob.pe](http://www.ugel04.gob.pe)

Av. Carabayllo 561 - Urb. Santa Isolina  
Comas, Lima 07, Perú  
Correo: [atencionalusuario@ugel04.gob.pe](mailto:atencionalusuario@ugel04.gob.pe)  
T: (01)653-8507

## ANEXO 8: Figuras

### Figura 1

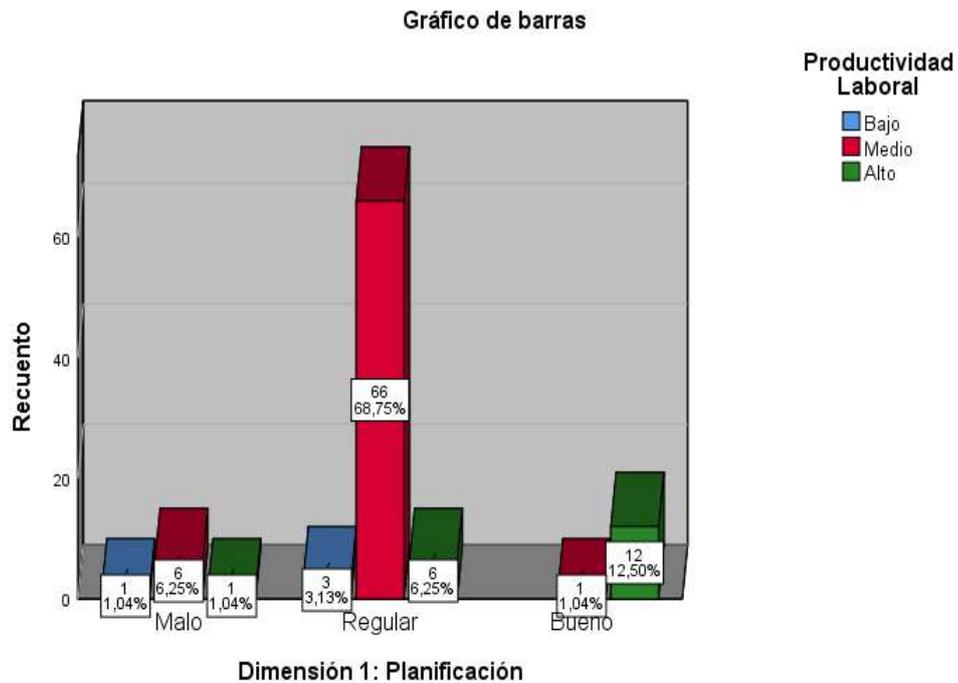
*Gestión administrativa y productividad laboral*



Nota: Niveles de gestión administrativa y productividad laboral (malo, regular y bueno)

### Figura 2

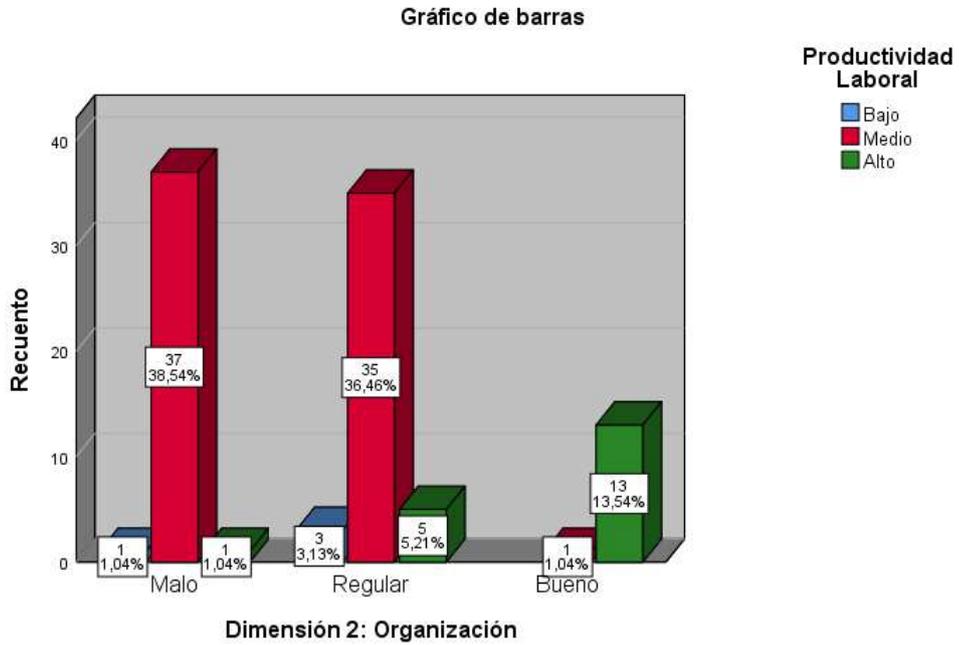
*Planificación y productividad laboral*



Nota: Niveles de planificación y productividad laboral (malo, regular y bueno)

**Figura 3**

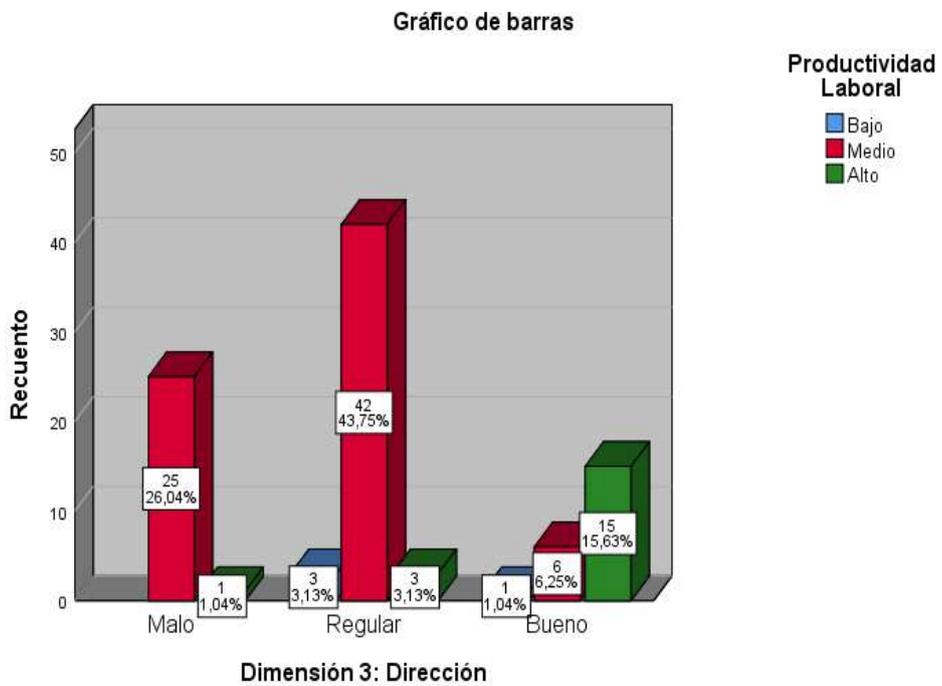
*Organización y productividad laboral*



Nota: Niveles de organización y productividad laboral (malo, regular y bueno)

**Figura 4**

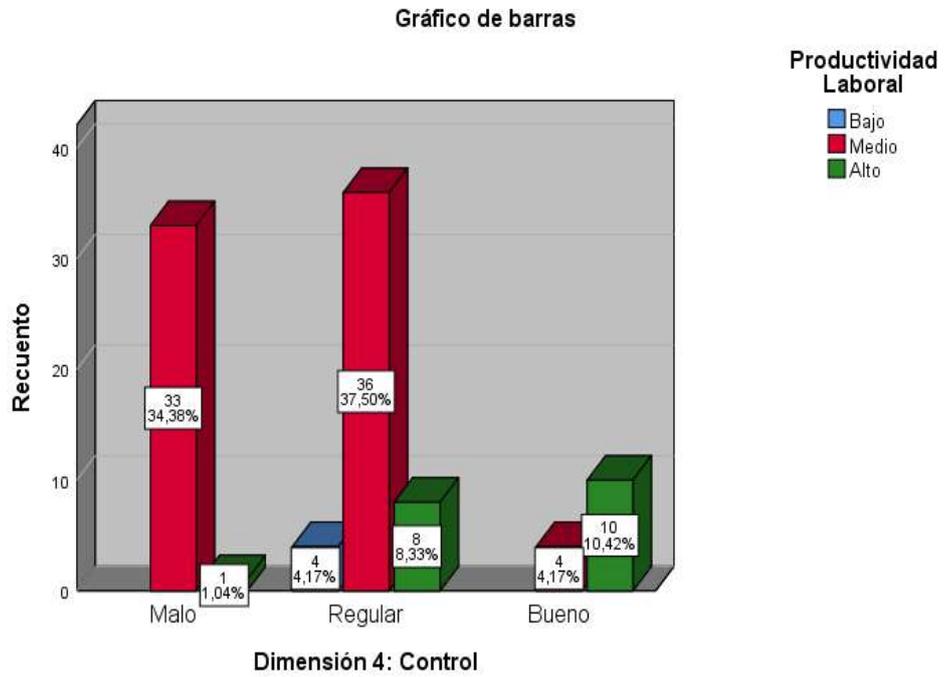
*Dirección y productividad laboral*



Nota: Niveles de dirección y productividad laboral (malo, regular y bueno)

**Figura 5**

*Control y productividad laboral*



Nota: Niveles de control y productividad laboral (malo, regular y bueno)

