



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y productiva laboral en la Municipalidad Distrital
de Habana, San Martín – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Robalino Nishida, Katherine (orcid.org/0000-0002-9243-6201)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi padre Antonio Olmedo Robalino Sánchez, quien me enseñó que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo. También está dedicado a mi madre, quien me enseñó que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez y en especial a mi querida hija Aiko Hitomi hupiu Robalino por ser compañía mi ángel de vida.

Katherine

Agradecimiento

Agradezco a mi madre Betty, a mi padre Antonio y a mi querida hija Aiko por su fe generosidad y su incansable ayuda en todo momento, gracias a ellos he llegado a culminar un peldaño más de mi vida. A mi Asesora Dra. Marina Caján Villanueva que siempre la recordaré, quien desde el primer momento me brindó su paciencia, su bondad, y fue de gran apoyo en momentos difíciles. A mi tía adorada Flora de Jesús, por su apoyo incondicional, por estar siempre a mi lado y ser como una madre más para mí.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
I. Abstract	viii
II. INTRODUCCIÓN	1
III. MARCO TEÓRICO	5
3.1. METODOLOGÍA	19
3.2. Tipo y diseño de investigación	19
3.3. Variables y operacionalización	20
3.4. Población, muestra, muestreo	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.6. Procedimientos	23
3.7. Método de análisis de datos	23
IV. Aspectos éticos	24
V. RESULTADOS	25
VI. DISCUSIÓN	33
VII. CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01 Población de estudio de la Municipalidad del Distrito de Habana	20
Tabla 02 Baremos de la variable gestión administrativa	22
Tabla 03 Baremos de la variable productiva laboral	22
Tabla 04 Prueba de normalidad de las dimensiones de la gestión administrativa y productiva laboral	25
Tabla 05 Correlación entre la planificación administrativa y la productiva laboral	26
Tabla 06 Correlación entre la organización administrativa y la productiva laboral	27
Tabla 07 Correlación entre la dirección administrativa y la productiva laboral	28
Tabla 08 Correlación entre el control administrativo y la productiva laboral	29
Tabla 09 Correlación entre la gestión administrativa y la productiva laboral	30
Tabla 10 Sobre la variable gestión administrativa	31
Tabla 11 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa	32
Tabla 12 Frecuencias de la variable productiva laboral	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 01 Planificación y la productiva laboral	26
Figura 02 Organización y la productiva laboral	27
Figura 03 Dirección y la productiva laboral	28
Figura 04 Control y la productiva laboral	29
Figura 05 Gestión administrativa y la productiva laboral	30
Figura 06 Variable Gestión administrativa	31
Figura 07 Dimensiones de gestión administrativa	32
Figura 08 Variable productiva laboral	33

Resumen

La presente investigación, donde su principal objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productiva laboral en los trabajadores de Habana. La investigación fue básica, de tipo cuantitativa no experimental correlacional transversal. La población estuvo constituida por 120 trabajadores de la municipalidad de Habana donde fueron seleccionados como muestra a 63 funcionarios. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario. Respecto a los resultados obtenidos, se identificó que la gestión administrativa y la productiva laboral obtuvo como coeficiente de Spearman 0,904 lo cual indica una relación alta y significativa (P-valor $0,000 < 0,05$). Como conclusión se puede afirmar que existe una relación alta y significativa entre las variables de gestión administrativa y productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Habana, 2022.

Palabras clave: Gestión administrativa, productiva laboral, municipio

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between administrative management and labor productivity among workers in Havana. The research was basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional correlational. The population consisted of 120 workers of the municipality of Havana where 63 employees were selected as a sample. The study technique was the survey and the instrument used was the questionnaire. Regarding the results obtained, it was identified that administrative management and labor productivity obtained a Spearman coefficient of 0.904, which indicates a high and significant relationship (P-value $0.000 < 0.05$). In conclusion, it can be stated that there is a high and significant relationship between the variables of administrative and productive labor management of the workers of the Municipality of Habana, 2022.

Keywords: administrative management, productive labor, municipality

I. INTRODUCCIÓN

La función de la municipalidad, aparte de la ejecución de las diversas obras públicas, está la atención al público, recoger sus demandas y gestionar la solución pertinente. Para Soledispa, et al. (2022) la gestión administrativa tiene una gran relevancia dado que es concebido acciones cuya coordinación favorece la utilización óptima de recursos propios, tanto materiales como humanos y financieros, de una entidad, a fin de alcanzar los objetivos institucionales. A nivel internacional, la OCDE (2020) nos menciona que uno de los problemas de la gobernanza pública a nivel de América Latina y el Caribe son las débiles instituciones públicas dado que el gasto público en la región manifiesta un desperdicio económico e ineficiente que podría haber alcanzado el 4,4% del PBI de la región. Como una de las causas, destaca la implementación superficial de las políticas públicas a causa de una ineficiente práctica de la gestión administrativa. Tal situación, no hace más que desperdiciar las oportunidades que tienen los países de nuestra región ante el auge de materias primas, perdiendo la oportunidad de mejorar sectores como educación, salud o de infraestructura.

A nivel nacional, Franco (2019) realizó una investigación sobre la capacidad presupuestal que tienen las municipalidades, donde identificó la categoría presupuestal “Programa articulado Nacional” dirigido a menores de 35 meses, realizándose un incremento presupuestal del 261% para a fin de superar los altos índices de anemia (5 de cada 10 niños con anemia). No obstante, en el año 2018 se identificó que esta cifra se había reducido mínimamente a 4 niños con anemia de cada 10. Tal resultado pone en evidencia que el problema no era por el presupuesto sino por la frágil capacidad de gestión de las instituciones encargadas.

Generalmente, la gestión se encuentra en las recepciones documentarias y/o atención al público largas colas de usuarios que desean tener una cita con el alcalde o funcionario, pero también solicitan diversos aspectos que son propios de las municipalidades (Novales et al, 2022); sin embargo, se observa que muchas veces la atención que se le brinda no es la adecuada y se cometen errores al momento de elaborar los diversos proyectos de inversión, lo cual conduce a posibles actos de corrupción cometidos por el titular de la entidad, tal como lo evidencia la Corte Superior de Justicia de San Martín (2019) cuyo boletín

informativo dio a conocer un nuevo juicio a un exalcalde de la provincia de Moyobamba.

Esta realidad se evidencia en las diferentes municipalidades a nivel nacional y en la Municipalidad Distrital de Habana, Provincia de Moyobamba, siendo las quejas del público frecuentes y en aumento. En la Municipalidad Distrital de Habana, se observó una gestión no horizontal, dado que no existe comunicación flexible entre los funcionarios y trabajadores, además se presentan algunos factores como la inestabilidad laboral, y ocasiona que los empleados se encuentren estresados y ansiosos, debido a que sus contratos son renovados cada tres o seis meses; por lo cual se puede suscitar una baja productividad laboral, y se evidencia en la queja de ciudadanos sobre la calidad de atención que recibe, y provoca que exista una mala imagen de esta entidad.

A esta situación, se suma la deficiente atención de los proyectos, dado que existen demoras en su aprobación, gestión logística lenta, deficiente optimización de los recursos y del tiempo. La financiación de las obras públicas tiene largos periodos de espera (de años). La gestión administrativa es deficiente para la mejora del servicio, puesto que no hay rescate ni se promueve la calidad del trabajo de los empleados a causa de su falta de empoderamiento y confianza. La productividad laboral guarda relación directa con el recurso humano de dicha entidad, puesto que la economía está centrada en el trabajo. Implica una variable fundamental para el óptimo desarrollo económico de un país, que guarda una íntima relación con aspectos como la efectividad, eficacia y eficiencia.

No obstante, en nuestro país, las instituciones municipales se han caracterizado por su ineficiencia al cumplir los objetivos institucionales y el empleo del 100% del presupuesto otorgado por el estado tal como lo informa Falen (2021), donde el 48% de los gobiernos locales del país habían hecho uso por debajo de la mitad del presupuesto otorgado ante la pandemia del COVID 19 evidenciando la deficiente productividad que tienen los funcionarios municipales como consecuencia de algunos factores como no reunir los requisitos necesarios para el puesto de trabajo, falta de supervisión constante dentro de la entidad entre otros.

Con base en lo descrito, la presente investigación plantea el siguiente problema

general, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022? Y los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planificación administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín – 2022?; ¿Cuál es la relación entre la organización administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín – 2022?; ¿Cuál es la relación entre la dirección administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín – 2022?; y finalmente ¿Cuál es la relación entre el control administrativo y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín – 2022?.

Seguidamente, la investigación se justifica por su conveniencia porque el tema tratado es de suma utilidad en la actualidad dado que un gran porcentaje de las municipalidades de nuestro país se les considera como ineficientes (Falen, 2021) siendo la función de gestión como una de las causas principales; con lo cual, a partir del presente estudio se identificará los problemas latentes a fin de establecer posibles soluciones. El presente estudio tiene relevancia social porque el tema tratado es de público interés, dado que el correcto funcionamiento del municipio distrital de Habana contribuye en el cumplimiento de metas institucionales lo cual beneficiaría a la población de dicho distrito.

Además, el estudio se justifica por su valor teórico por los nuevos conocimientos que se podrán obtener como resultado de las descripciones sobre el manejo de la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Habana, lo cual podrá contribuir con conocimientos nuevos a cerca de sus implicancias en la producción laboral a fin de ser utilizados para futuras investigaciones que pudiesen complementar el presente estudio. Se justifica a nivel práctico se realizará un análisis que permitiría comprobar si la gestión administrativa realizada en la municipalidad cumple con los procesos establecidos en las políticas de la institución a fin de propiciar el accionar eficiente de los funcionarios públicos. El estudio presenta utilidad metodológica porque podrá permitir la determinación de la relación entre las variables de gestión administrativa y productiva laboral teniendo como principal sustento los métodos y teorías a utilizar. Además, el presente estudio

propondrá un instrumento que permitirá medir las variables de estudio los cuales podrá ser adaptados y utilizado por investigaciones similares.

A partir de ello, se presentó el siguiente objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022. Asimismo, se planteó los siguientes objetivos específicos, Identificar la relación entre la planificación administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022; determinar la relación entre la organización administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022; determinar la relación entre la dirección administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 y finalmente identificar la relación entre el control administrativo y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022.

Finalmente, sobre la base de los objetivos presentados, se planteó la siguiente hipótesis general, existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022. También se planteó cuatro hipótesis específicas: Primero, Existe relación alta y significativa entre la planificación administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022; segundo, existe relación alta y significativa entre la organización administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022; tercero, existe relación alta y significativa entre la dirección administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 y cuarto, existe relación alta y significativa entre el control administrativo y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para facilitar la comprensión del presente trabajo de investigación, han sido recogidos estudios realizados a nivel internacional y nacional en referencia a nuestras variables. Dentro del ámbito internacional, Mendoza (2017) tuvo una investigación de tipo exploratorio descriptivo, con un diseño de tipo no experimental, cuya población se constituía por 108 empresarios, con una muestra de 96 empresarios, técnica e instrumento utilizado fue la encuesta y cuestionario. Por lo tanto, concluyó que, en la ciudad de Manta, las empresas tienen principalmente su problema en la gestión administrativa y en el planeamiento estratégico de la entidad con visión a futuro, además el problema radica en la visión prospectiva de sus procesos, productos y servicios, como también en el control de la gestión en sí; así mismo, las acciones de innovación organizacional no son suficientes para las propuestas científicas planteadas.

Por lo cual, para Alvarado et al (2020) realizaron un artículo de investigación de metodología de estudio analítico cuyo diseño fue no experimental, transeccional. Respecto a la población de estudio, fue conformado por 60 voceros de los consejos comunales de la municipalidad de Cabimas. Se aplicó un cuestionario cuya validación fue realizada por juicio de expertos y la confiabilidad se obtuvo a partir de la aplicación de Richard Kunderson (0,94). Como conclusión, determinaron que la investigación ha logrado afirmar que los consejos comunales reúnen todas las características para una adecuada gestión administrativa, reconociéndola como organización que posee una estructura con objetivos establecidos, posee recursos y sus componentes mantienen relaciones de poder en base a una correcta división del trabajo mediante el liderazgo y motivación de sus integrantes lo cual es favorable para la obtención de resultados.

Además, Chiquito, et al (2022) realizaron una investigación cuya metodología se basó en una investigación de tipo cualitativa a partir de análisis documental usando el método histórico-lógico a fin de asociar . La investigación se realizó a partir del análisis de 20 documentos que establecen los procesos de internacionalización para la calidad educativa. Como conclusión, mencionaron que para mejorar la gestión administrativa es necesario cerrar brechas en relación al comportamiento

del uso eficaz y eficiente de los recursos planificados plasmados en el plan estratégico institucional. Además, fue evidenciado que existió una necesidad de fundamentación de la planeación estratégica haciendo uso de herramientas de índole financiero y académico cuyo enfoque debe estar orientado a la internacionalización como proceso mediador a partir de la aplicación de múltiples acciones de despliegue organizacional. De tal manera se podrá empoderar la gestión administrativa y académica de dichas entidades, obteniéndose altos estándares de calidad.

Asimismo, Galarza, et al (2020) realizaron un artículo de investigación cuya metodología estuvo basado en un estudio de tipo mixto mediante un diseño experimental y haciendo uso de la teoría fundamentada. La población de estudio estuvo conformado por 112 familias de la comunidades de la provincia de los Ríos – Ecuador. La muestra se constituyó de 87 familias. Respecto a las técnicas de recolección de datos, usaron el analisis documental – bibliográfico, el levantamiento de información de campo y la observación directa a partir de una ficha de observación y encuestas. Como conclusión, identificaron que se destaca la no existencia de un modelo que pueda ser utilizado como guía a fin de ser adaptado al contexto de las familias, donde puedan aprovechar los recursos públicos y privados a fin de lograr una sostenibilidad y autosuficiencia. Ante esta situación, los investigadores elaboraron una propuesta de modelo de gestión administrativa procurando realizar una organización básica de las comunidades.

En adicción, en el ámbito nacional, Bautista y Delgado (2020) en su artículo científico realizó una investigación de tipo aplicada cuya unidad de análisis se encontró constituida por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín. La técnica de estudio utilizada fue la encuesta y también la entrevista siendo los instrumentos el cuestionario y una guía de entrevista. Como conclusión determinaron que la gestión administrativa institucional tenía muchas deficiencias dado que la entidad de estudio no realizó una adecuada planificación de actividades durante la pandemia de COVID 19, y como consecuencia hubo dificultades para la implementación de estrategias idóneas para la atención de los requerimientos de la población. También concluyeron que la comunicación dentro de la entidad fue deficiente lo cual empeoró aún más la organización y que algunos trabajadores no

tenían claro cuáles eran sus responsabilidades en el cargo que ejercían su labor.

Para ello, Vásquez y Farje (2021), realizaron un artículo científico cuya metodología fue descriptiva de corte transversal propositiva. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de diversas municipalidades, divididos de manera equitativa y elegidos mediante un método no probabilístico por conveniencia. Para el recojo de la información se usó la encuesta y el cuestionario. Como conclusión determinaron que la efectividad de la gestión administrativa está en nivel regular entre los rangos de 40 % al 60% en los municipios. Además, la dimensión de planeación fue considerado deficiente en 24%, regular con un 50% y es eficiente según el 26%; Además, en la dimensión organización se identificó un resultado deficiente con un 24%, regular para el 52% y eficiente solo para el 30%, en la dimensión de dirección consideran deficiente un 22%, el 48% de trabajadores cree que se encuentra en un nivel regular y solo el 30% lo considera como eficiente. Finalmente, en la dimensión de control la mayoría cree que esta en un nivel regular con un 46% y deficiente para el 26% del personal.

También, tenemos a Durand (2018) realizó un trabajo cuya metodología fue correlacional transversal de tipo cuantitativo y no experimental. La población constó de 120 colaboradores de dicha entidad. Concluye que, existe relación directa y muy alta entre las variables de estudio. Además, en cuanto a la dimensión de planificación y su relación con la dimensión de productividad, se estableció que hubo una relación significativa ($Rho=0,858$). Respecto a la relación de la dimensión de organización y la productividad laboral, fue directa y significativa ($0,832$). En cuanto a la relación entre la dimensión de dirección y la productividad laboral, fue altamente significativa ($Rho=0,888$). Finalmente, la relación de la dimensión de control y la variable productividad laboral fue altamente significativa ($Rho=0,890$).

Finalmente, Cubas (2019) cuyo estudio fue de investigación correlacional, de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo. Además, la población estudiada fue de 100 empleados de dicha entidad y se determinó como muestra a 80. Fue utilizada como técnica la encuesta cuyo instrumento elegido fue el cuestionario. Concluye que, se determinó que la prueba Rho de Spearman fue de $0,805$. Se concluyó que la gestión administrativa y la productividad laboral en dicho hospital fue directa y

significativa. Además, menciona que, de acuerdo a la percepción del personal, la entidad tiene una gestión regular con un 42,5% y la productividad en un nivel medio. Además, la relación de las dimensiones con la variable productividad laboral son directas y significativas, siendo para la dimensión planificación ($Rho=0,860$) organización, ($Rho=0,790$), Dirección ($Rho=0,770$), Control ($Rho=0,735$).

La gestión administrativa es entendido como un conocimiento en constante modernización y que va sistematizando los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones que tienen que realizar las organizaciones de acuerdo con su contexto social y a los intereses de la misma. Relacionando a la gestión administrativa como las acciones orientadas al lograr las metas planteadas en una institución, con planificación de procesos que promuevan el funcionamiento de la organización, que permita dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las acciones y de los recursos humanos (Sánchez, 2015).

En tal sentido, la gestión administrativa es definido como un sistema abierto, flexible, dinámica, así como, continua y constituida por una serie de procesos, elementos, subcomponentes y principios en la gestión que guían, balancean y posibilitan el cumplimiento del plan de estudios a partir de la ejecución de las acciones en función de determinadas normas, estándares, valores así como procedimientos que viabilizan los distintos procesos para su cumplimiento de conformidad con el ordenamiento jurídico, filosófico y teórico por el cual se regulan dichas entidades (Iniciarte et al., 2006). Asimismo, González (2020) consideró que la gestión administrativa constituye una pieza clave en el ámbito administrativo, así como una vertiente unificadora y de carácter sistémico para el sostenimiento del desarrollo mercantil, social, técnico y económico de la sociedad a lo largo de los últimos siglos y, sobre todo, en las últimas décadas. Según, Soledispa, et al. (2022) mencionó que la gestión administrativa tiene una gran relevancia [...] dado que es concebido como un conjunto de tareas y actividades cuya coordinación favorece la utilización óptima de los recursos propios de una entidad, a fin de alcanzar los objetivos institucionales, con lo cual puede obtenerse una mejora en la productividad que conciba mejores resultados.

Otros autores como Morales (2017) refieren que la gestión administrativa reúne

algunos fundamentos y se centra en las personas y los grupos sociales. Es decir, describe como un aspecto importante a la influencia de la motivación humana para lograr ciertos objetivos dentro de la organización. Estas motivaciones no siempre suelen ser estímulos salariales, sino también recompensas sociales y simbólico. Otro aspecto es el liderazgo horizontal, que conozca la motivación humana, que se incluya en sus necesidades, conduzca al logro de los objetivos de los trabajadores.

Respecto al proceso de gestión a nivel administrativo al interior de las instituciones, es importante dado que promueve una mejora los recursos dispuestos en la organización. Espinoza (2018) considera que la aplicación óptima de los procesos administrativos posibilitará una disminución en los tiempos utilizados al realizar cada una de las actividades laborales, así como una forma eficiente de lograr la consecución de los distintos propósitos y objetivos establecidos. Estas valoraciones hacen que el procedimiento sea más ágil, ya que las organizaciones prosiguen, sin olvidar las aplicaciones requeridas para su funcionamiento, que busca el personal idóneo para optimizar el tiempo del proceso en todas las áreas. De esta manera, una entidad del Estado debe asignar y saber manejar de mejor forma la distribución del trabajo con los medios que tiene en ese momento, que reparta, así mejor, la labor a las áreas que les corresponda (Anchelia et al., 2021).

Además, un líder tiene que despejar las incertidumbres, mostrar seguridad y confianza, al mismo tiempo, mantener una relación asertiva, constante y fluida y para eso es importante mantener un nivel de comunicación que permita entenderse entre ambas partes, tanto el líder como el trabajador, la comunicación para el autor suele ser la base de todo tipo de construcción de una gestión dentro de una organización (Novales et al., 2022). Además, es importante trabajar en la dinámica de grupos porque posibilita el dinamismo de la interacción entre los individuos, los cuales se perciben mentalmente como miembros de la misma (Oliva, 2018).

Además, como tipos de gestión administrativa, Lara (2017) considera que se encuentran: La gestión estratégica, cuyo centro es la elaboración de actividades destinadas a la formulación de estrategias empresariales que posibiliten una mayor y mejor competitividad de la organización, que busca una mayor calidad en los diferentes servicios que se ponen a disponibilidad de los clientes. La gestión

operativa se ocupa de la ejecución de diversos actos planificados; en otras palabras, es la encargada de concretar los planeamientos destinados al desarrollo de las actividades. El control en la gestión se dedica a la realización de aquellas actividades imprescindibles para comprobar el desarrollo del plan, en el tiempo y la calidad establecidos.

Asimismo, para Terry (1968, como se citó en Morales, 2017) la gestión como proceso se basa a partir de cuatro funciones primordiales, los cuales son la planificación, organización, ejecución y control, que se constituyen en los vectores por los que un gestor administra. Además, puede también considerarse como rasgos que permiten diferenciar un gestor de un no gestor. En una municipalidad distrital el máximo líder es el alcalde, quien tiene bajo su responsabilidad diferentes aspectos que va desde lo económico hasta la supervisión interna y externa de su personal. Pero no significa que él tiene que hacerlo solo, sino que se trata de organizar la administración, es ahí, donde se pone en práctica lo que refiere el autor, el equipo de trabajo tiene que realizar una buena gestión administrativa, que utiliza la planeación, organización, ejecución y control de los planes y acciones a ejecutarse.

En cuanto a Sabogal (2017) menciona que la estructuración de la gestión administrativa se clasifica en las dimensiones de planificación, organización, dirección y control que apoya de manera concreta a que la administración sea mucho más funcional. En el caso de la planificación, se enfatiza que es uno de los procedimientos más importantes que se tiene que trabajar, ya que determina la direccionalidad de las acciones a realizarse durante el año o periodo establecido. En cuanto a la organización, el autor refiere que es de importancia que la organización presente estructuras que permita distribuir todos los recursos con la finalidad de alcanzar lo planificado.

En ese mismo sentido, la dirección, lógicamente, hace referencia a las estrategias que son implementados para alcanzar los objetivos, pero para lograrlo se necesita de un liderazgo, una motivación constante, al igual que la comunicación horizontal, abierto y flexible. Sin embargo, debe existir un control, que permita verificar si las acciones planteadas en desarrollo guardan relación con los objetivos planteados y

si observa que no tiene dicha dirección, podría replantear la estrategia o acción.

Asimismo, para Calero (2016), la versión tradicional de la teoría de la gestión cuenta con dos enfoques. El primero es el de las dificultades diarias en el ámbito laboral que deberán ser resueltas por los gerentes de los cargos subordinados. La otra perspectiva es la de los problemas de toda la organización que deben ser solventados por los directivos correspondientes a la más alta gerencia. Según la teoría sustentada por Fayol (citada por Pelayo, 1999) la gestión está vinculada a las actividades de planeamiento, organización, dirección, coordinación y control.

A partir de lo planteado, la presente investigación se desarrolló mediante las siguientes dimensiones de estudio: Planificación: En palabras de Koontz, junto con Terry y el sustento de Fayol, consideraron que: La planificación es la más elemental de todas las funciones de la administración, la cual supone una definición previa de objetivos y la descripción de las medidas a tomar para lograrlos, planteando en este punto un mecanismo de toma de decisiones ante los diversos programas de acción que pueden producirse (Koontz y Weihrich, 2006). Para Gil (2007) describe como planificación la toma de decisiones acerca del futuro, la previsión de los sucesos y, a base de su anticipación, la determinación de las tareas a desarrollar, así como, el modo de ejecutarlas. Según Munch (2014) cita que la planeación es contemplar los contextos de largo plazo, mismos a los cuales se orientarán todos los esfuerzos, con la finalidad de poder utilizar los recursos eficientemente y que es preciso integrar estrategias factibles para atenuar los potenciales riesgos que se presenten. De tal manera, fueron utilizados como indicadores de estudio los objetivos, las estrategias y decisiones.

Respecto a la segunda dimensión, organización, de acuerdo con López (2003), la organización se compone de la ejecución de actividades por funciones, por áreas, por nivel, por equipos y, por otra parte, se articula mediante la atribución de autoridad a otros a partir de la delegación de funciones. Según Louffat (2012) hace referencia a que la organización ha de ser acorde con las estrategias diseñadas, también considera como segundo proceso imprescindible para una entidad. Para Chiavenato (2014), señala que la organización busca los medios y recursos que permitirán realizar la planificación, y refleja la manera en que el organismo o la compañía tratan de cumplir lo planificado. La organización consiste en la actividad

administrativa vinculada a la atribución de las funciones, la repartición de las tareas a los grupos o departamentos y la adjudicación de los medios requeridos a los grupos o a los departamentos. Como indicadores de estudio se tomó la estructura organizacional y de gerencia.

Respecto a la dimensión dirección, según afirma Soria (2002), enfatiza que la dirección tiene la responsabilidad de profundizar en la relación entre los directivos y cada persona que trabaja en una institución, buscando convencerlos de que se unifiquen y alcancen el futuro que se desea lograr en un tiempo récord. La dirección de una compañía o de una institución es fundamental porque de ella dependerá el triunfo o el fracaso de una entidad pública o privada. Esta definición se ha utilizado con distintos sentidos en el análisis de los proyectos; asimismo, se ha considerado como un sinónimo de funcionamiento o se ha relacionado con la gestión económica y la de inversión en activos fijos. En estos términos, la gestión consiste en la realización de actividades enmarcadas en los procedimientos sustantivos y de soporte para lograr los objetivos de producción e influencia del proyecto (Cohen, 2005). Además, Koontz, Donnell y Weihrich (1986) integran la gestión como un mecanismo de monitoreo y guía para los colaboradores de las instituciones. Como indicadores de estudio se tomó la motivación, el liderazgo, y la comunicación.

Respecto a la dimensión control, acorde con Koontz et al. (2012) consta del desenvolvimiento de los trabajos orientados al control sobre el desarrollo de las actividades planeadas, a fin de examinar su cumplimiento eficaz y la resolución de problemas. Según Domingo (2006) menciona que el control es efectuar las mediciones de acuerdo a lo planeado, este se encuentra en cada parte del procedimiento. Se debe precisar que el control deberá estar siempre sujeto a un cronograma, donde además se debe retroalimentar a los procesos y dar cumplimiento a lo planeado. Conforme a Hellriegel y Slocum (2009), señalan que el control se entiende como el proceso de garantizar que las conductas y las decisiones se ajusten a las normas organizativas y a los requerimientos jurídicos, lo que incluye sus normas, sus políticas, sus procesos y sus fines. Como indicadores de estudio se consideró la evaluación y supervisión.

Asimismo, según Pimenta y Pessoa (2015) afirman que la coordinación, la planificación, la organización y la dirección son elementos que forman parte la

administración, más aún cuando se ejecutan acciones en donde participan los RRHH, siendo el precio de realizar cada uno de los procesos señalados para lograr la eficiencia.

En cuanto a la productiva, Ramírez (2018) afirma que la productiva laboral consiste en la interrelación existente entre los productos elaborados, así como los componentes involucrados en la fabricación de los mismos; la productividad adopta diversas concepciones, eso según la modalidad de medida utilizada; si la productiva laboral viene analizada en función de la remuneración obtenida del personal, comenzamos a hablar de productiva laboral, lo que significa la interacción entre el salario del trabajador en función del volumen de los bienes generados a través del sistema de trabajo y su medida en el plazo de elaboración. Para el Instituto Peruano de Economía (2015), entiende por productividad laboral a la producción que se obtiene en promedio por trabajador en un período determinado. Puede medirse por su volumen o por el valor del producto.

En relación con lo referido, Fontalvo et al. (2018), el tipo de productiva que se genera en una municipalidad distrital, en este caso Habana, es de tipo laboral, ya que el tipo de trabajo que se realiza en su mayoría es de servicio. Esto no quiere decir que no exista otro tipo de productividad, de hecho, existen y se miden bajo su productividad, sin embargo, dentro de la municipalidad el tipo de trabajo es de servicio al usuario. Como afirma Núñez (2006, como se citó en León, 2018) en la productiva laboral, es importante que exista una medida de la productividad, puesto que se necesita para desarrollar toda actividad a nivel económico. Asimismo, el establecimiento de los indicadores relacionados con la productiva desempeña una función esencial respecto a la evolución de todo tipo de compañías o entidades.

Mientras que, Schultz (1996) considera que es posible la valoración del desempeño en una unidad productiva durante un periodo concreto. Cuando la proporción entre el volumen producido (o vendido) se incrementa y los recursos de mano de obra crecen, quiere decir, una mejora en el rendimiento promedio de la mano de obra, pero cuando disminuye, significa que la unidad media del trabajo es mucho menos efectiva. Cubas y Torres (2019) afirman que el estudio de la productividad del personal es un mecanismo que permite orientar y controlar a los empleados, y entre sus propósitos principales está el desarrollo profesional y humano de los

empleados, así como la permanente optimización del rendimiento de la institución y el uso apropiado del personal.

Según la Organización Internacional de Trabajo (2015) considera que la productividad laboral a nivel mundial se define como el producto obtenido por cada unidad de insumo laboral (trabajadores/horas de trabajo). Refleja el grado de eficiencia de un país a la hora de utilizar sus recursos para la producción de bienes y servicios, proporcionando un indicador de la evolución económica, la competencia y la calidad de vida dentro del país. Jaimes et al. (2018) dice que la productividad laboral se origina en un sistema operativo de producción que se genera a partir del trabajo humano y está asociado al óptimo aprovechamiento de los recursos material, económico y de tecnología que posee la entidad. Para el Instituto Peruano de la Economía (2015) manifiesta que puede ser definido como promedio de producción del trabajador durante un tiempo determinado. Es un destacado indicador de la economía ligado al crecimiento económico, al nivel de vida y a la capacidad competitiva de una economía (ILOSTAT, 2022).

Para Osorio (2020), la teoría económica defiende que los salarios tienen que ser reflejo de la productividad, de forma que la producción promedio de los trabajadores sea la suficiente para compensar los costes salariales. En caso de que los aumentos de sueldo estén situados muy por encima de esta cifra paritaria, pueden generar pérdidas al provocar que las compañías no lleguen a cubrir el gasto. Estos incrementos se pueden producir a causa de la normativa gubernamental, como la regulación del sueldo básico. En consecuencia, esto puede alentar a las compañías a migrar al sector informal para disminuir los costos.

Asimismo, la productividad laboral constituye un importante instrumento económico vinculado al desarrollo económico, la competencia y el nivel de vida de una economía (IPE, 2015). Según Merino (2019), señala que la productividad laboral es un parámetro económico que se obtiene a partir de la división del Producto Interno Bruto por la cantidad de trabajadores, que muestra la realidad de un determinado país, demostrando la gran diferencia que existe entre los países que se encuentran desarrollados y presentan un alto grado de productividad laboral, en contraste con países que se encuentran en una situación de menor desarrollo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2015), considera que la

productiva laboral utilizada por la economía global, se entiende como la producción por cada unidad de insumo laboral (personas contratadas). Baltodano y Leyva (2020) contemplan la eficiencia o productividad como el elemento fundamental explicativo del crecimiento económico y de la diferencia entre los países y las distintas economías a través del tiempo.

No obstante, la OCDE (2001) mencionó que la productiva de la mano de obra puede ser entendido como la interrelación que existe entre la producción obtenida para un cierto periodo laboral y se cuantificará al relacionarla con la producción, los ingresos o el número de obreros o trabajadores usados durante un determinado periodo de tiempo INEGI (2016). Por ello, si se observa un aumento en el volumen de la producción o en el monto de las ventas efectuadas y el insumo de mano de obra se conserva estable, la productividad media crecerá, en caso contrario el proceso productivo se reducirá.

Según la Oficina Internacional del trabajo (2016) menciona que existe dos tipos de factores de la productividad: i) Los factores internos: Hace referencia a aquellas áreas sobre las cuales el dueño de la empresa tiene el control. Por ejemplo, materias primas, calidad de los bienes producidos, precios, estado de los equipos de producción, así como de los recursos humanos, aspectos emocionales de los trabajadores, etc.; y, ii) los factores externos son los aspectos donde la empresa no puede tener control, tal como es el caso del clima, actividad del mercado nacional e internacional, impuestos, eventos sociales, entre otros.

En tal sentido, estos factores pueden ejercer una gran influencia en la productividad de la una empresa; por ende, es necesario preparar planes de contingencia mitigando efectos negativos de dichos sucesos. Para Van Der (2005, citado por Ochoa, 2008) declara que la producción laboral se asemeja a la acción que más se valora en el recurso humano de la empresa, sin embargo, son sobre todo los cooperativistas los que utilizan al máximo su experiencia, así como sus saberes en la transformación, en la renovación constante, en la mejora de la forma de trabajo, en la optimización de los bienes y servicios que conllevan a una elevada rentabilidad empresarial, ya que se garantiza en ellos la evolución y el desarrollo empresarial.

Además, entre los principios para una correcta productividad tenemos al desarrollo

del sentido de pertenencia de la institución, motivación propia, tomar en cuenta la relevancia de cada cargo, permitir la toma de decisiones, retribuir los sueldos en relación con los resultados y aplicación de la mega gestión.

Asimismo, en cuanto a los modelos de estudio encontramos al modelo contingente de motivación de Vroom (1964, citado por Chiavenato, 2011) señala que una persona podría querer incrementar la productividad en caso de darse tres factores: i) Metas personales, entre ellos pueden ser el dinero, la seguridad laboral, la aprobación social, el prestigio y el trabajo interesante. Asimismo, existen otras combinaciones de metas que un individuo pudiese necesitar a la vez; ii) Relación percibida de la obtención de los fines con la elevada productividad: Por ejemplo, en caso de que el objetivo del trabajador sea tener un salario alto y que trabaje sobre la base de la remuneración por producción, su motivación para producir más será alta. Sin embargo, en caso de que su deseo de ser aceptado socialmente es más relevante, tendrá un nivel de productividad por debajo de lo que se considera un ritmo de producción informal.

No obstante, el hecho de producir más podría suponerle la negativa del resto de sus compañeros; y, iii) La percepción de su impacto en la productividad: Si el trabajador considera que realizar mucho empeño repercute poco sobre el resultado, se inclinará a no realizar mucho esfuerzo, tal y como sucede con la gente que desempeña una función sin formación o de un operario de una cadena de montaje con un ritmo fijo.

Respecto a los beneficios de la productiva laboral, en opinión de Bain (1985) considera que su relevancia radica en que es una herramienta de comparación para gestores, gerentes y directores de compañías, ingenieros industriales, economistas y políticos, ya que permite comparar la producción en distintos niveles del sistema económico con los medios y recursos consumidos. Para Carro y González (2012) comenta que, normalmente, la producción en diversos niveles dentro del aparato económico se compara con los recursos que son usados para producir los bienes o servicios, reconociendo que los distintos avances en la productividad repercuten en gran medida sobre aspectos de índole social y económica, tales como el desarrollo económico, el aumento del estándar de vida, el nivel de las actividades recreativas, etc. Entonces, la productiva laboral es de suma importancia para que

una compañía pueda crecer y aumentar sus beneficios, es necesario que haya un aumento de la productividad, en cuanto a los trabajadores supone un sinónimo para el rendimiento, se trata de una actitud mental, cuyo objetivo es mejorar continuamente (Marroquín y Pizarro, 2019).

Según Ochoa (2008) expone que la producción laboral resulta el bien máspreciado de la compañía, pues son los empleados los que emplean los conocimientos y su experiencia para lograr el cambio, una continua innovación, mayor calidad en el trabajo, así como mejores artículos y servicios. Mientras que, León (2018) propone tres tipos de dimensiones referente a la productiva laboral:

a) Dimensión técnica, referida a la cantidad de productos obtenidos por unidad de factor empleado para lograr lo que se ha propuesto. Se plantea como punto para medir el logro de la productividad a la eficiencia, efectividad, y eficacia. Con estos indicadores puede monitorear el desarrollo de la productividad, como también medir el nivel de avance con respecto a la meta u objetivo establecido para cada trabajador o equipo de trabajo. Como indicadores de estudio se tomó en cuenta la eficiencia, efectividad y eficacia.

b) Dimensión económica, el autor refleja el aprovechamiento máximo de lo producido, a través de la interrelación eficiente entre el trabajo, el capital, la administración, organización, entre otros. Los aspectos a tomar en cuenta en esta dimensión es la rentabilidad, porque permite movilizar medios, materiales, humanos, financiación, entre otros, para alcanzar los fines y la economicidad, que se encarga de lograr la cantidad máxima de producción teniendo en cuenta el menor gasto posible. Este aspecto es importante y determinante, ya que realiza la medida respecto a la adecuación de aquellas decisiones microeconómicas de producción, como también los efectos que se tiene a partir de la toma de decisiones. Además, pretende determinar la adecuación de los gastos frente al ingreso, es decir, el número de factores con respecto a la unidad de producto. Como indicadores de estudio se consideró la rentabilidad y economicidad.

Finalmente, la dimensión social para el autor también es importante dentro de la productividad, porque permite a la empresa u organización organizar la actividad productiva de manera eficiente, puesto que las relaciones sociales son de

consideración, ya que permite además de la producción desarrollar el bienestar entre los trabajadores. De hecho, en los últimos años, las empresas buscan de forma más directa buscar el bienestar del trabajador para que su trabajo se vea reflejada en la productiva que se obtiene. Como indicadores de estudio fueron considerados la calidad de atención al usuario, la relación interpersonal interna y la calidad de vida del trabajador.

III. METODOLOGÍA

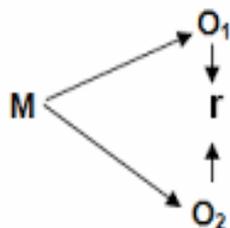
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: El presente estudio fue de naturaleza básica con un enfoque cuantitativo. Básica porque la investigación está dirigida a la profundización del tema específico y a la observación del comportamiento de los fenómenos o relación que hay entre nuestras variables (Hurtado, 2010); en este caso, la gestión administrativa y la productiva en la Municipalidad del Distrito de Habana. Asimismo, Caballero (2014) destacó que la investigación cuantitativa se caracteriza por el predominio estadístico de los resultados, en tanto que los informantes poseen un valor equivalente. Este tipo de estudio está orientado a verificar o comprobar de manera estadística las hipótesis planteadas en relación con las variables.

Diseño de investigación: Fue de un diseño no experimental - correlacional descriptivo. En palabras de Hernández y Mendoza (2018) midió, valoró o recopiló información sobre distintos conceptos, facetas, dimensiones o elementos que componen el fenómeno investigado. En el presente caso, la variable independiente fue la gestión administrativa y la variable dependiente fue la productiva laboral. La finalidad fue describir la posible asociación o la relación entre estas dos variables, es decir, a partir de su relación nos va a permitir conocer su comportamiento, identificar y establecer su grado de la relación de las mismas.

El esquema que presentamos para efectos de la presente investigación fue:

Esquema



Dónde:

M = Muestra

O1= Observación de la variable gestión administrativa

O2= Observación de la variable productiva laboral

r = Correlación entre dichas variables

3.2 Variables y operacionalización

Variabes: Gestión administrativa y productiva laboral

La operacionalización de las variables: Ver anexo 01

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Como afirma Hernández y Mendoza (2018) la población es el cúmulo de casos que coinciden con un conjunto de características, que sigue la misma línea. Además, Tipacti (2012) sostiene que la población considerada como el grupo de sujetos u objetos sobre los que se quiere conocer en un estudio identificado en tiempo y espacio. El presente estudio identificó a 63 trabajadores que ocupan cargos administrativos y de gestión de la Municipalidad de Habana con contrato vigente.

Tabla 01

Población de estudio de la Municipalidad del Distrito de Habana

Actividad	Cantidad
Oficinistas	10
Jefes de áreas	14
Trabajadores de atención al público	16
Coordinadores	13
Despachadores	10
Total	63

Fuente. Elaboración propia

Las unidades de análisis fueron agrupadas de acuerdo a la actividad que realizan para efectos de la investigación y están conformados por varones y mujeres de edades diversas.

Criterio de selección

- **Inclusión:** Trabajadores con contrato vigente que ocupen cargo administrativo
- **Exclusión:** Trabajadores que ocupen cargos de servicios comunes y estudiantes de pregrado que realicen prácticas profesionales.

Muestra: Respecto a la muestra, Tipacti (2012) comentó que es un subconjunto de la población donde se realizó el estudio, a fin de poder ampliar los resultados a toda la población. En este caso, todos los individuos serán tomados como muestra de estudio.

Muestreo: Para seleccionar la muestra se recurrirá a un muestreo de tipo no probabilístico. Según, Arbaiza (2013), este método caracterizado por cada uno de los elementos de la población tiene el mismo porcentaje de oportunidades para ser incluido en la muestra final. En la presente investigación, todos los trabajadores serán parte del objeto de estudio.

Unidad de análisis: Un trabajador del Municipio Distrital de Habana.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Para efectos de la presente investigación fue empleado la encuesta como técnica. La encuesta constituye un estudio efectuado a partir del muestreo del grupo representativo, en el marco del día a día, a través del uso de procedimientos estandarizados de tipo interrogativo que permiten conseguir medidas de carácter cuantitativo en relación con una amplia gama de caracteres de carácter objetiva y/o subjetiva del grupo en cuestión (García, 1993).

Instrumento: Los instrumentos que se utilizaron para medir ambas variables será el cuestionario. El instrumento de la variable gestión administrativa fue adaptado del estudio realizado por Tejada (2019) y se encuentra dividida en 4 dimensiones: Planificación, organización, dirección y control, que consta de 25 ítems valorados en 3 niveles: Alto, medio y bajo los cuales serán valorados en el siguiente rango: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Respecto al cuestionario de la variable productiva laboral fue adaptado de la investigación realizada por Alejos (2022) y se encuentra dividida en 25 ítems, los cuales también están

valorados en 3 niveles: Alto, medio y bajo valorados a partir de los rangos: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Tabla 02

Baremos de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Categorías		
	Bajo	Medio	Alto
Planificación	6 - 14	15 - 22	23 - 30
Organización	6 - 14	15 - 22	23 - 30
Dirección	6 - 14	15 - 22	23 - 30
Control	7 - 16	17 - 26	27 - 35
Total	25 - 58	59 - 92	93 - 125

Fuente: Elaboración propia

Tabla 03

Baremos de la variable productiva laboral

Dimensiones	Categorías		
	Bajo	Medio	Alto
Técnica	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Económica	8 - 18	19 - 29	30 - 40
Social	9 - 21	22 - 33	34 - 45
Total	25 - 58	59 - 92	93 - 125

Fuente: Elaboración propia

Validez: En cuanto a este aspecto, Morales (2000) consideró que es el nivel en que un instrumento satisface el propósito por el que fue elaborado. Para la validación del instrumento denominado “cuestionario sobre la gestión administrativa” y “cuestionario sobre la productiva laboral” se someterá a juicio de expertos (3) quienes evaluarán basándose en la matriz de operacionalización de las variables y comprobando aspectos de redacción, pertinencia y coherencia que presentan los indicadores de estudio.

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento, como lo manifiesta Tipacti (2012) es la facultad del instrumento para tomar medidas o información correspondiente con el contexto que se desea estudiar, en otras palabras, la

confiabilidad determina la precisión, consistencia y estabilidad que el instrumento posee (Darren y Mallery, 2003). Por ende, a fin de identificar la fiabilidad, se realizará un análisis estadístico en el programa SPSS 26, a fin de realizar un análisis de la prueba piloto mediante la determinación del coeficiente de alfa de Cronbach.

3.5 Procedimientos

El presente estudio comenzará realizando la identificación y formulación del problema que se evidencia en la Municipalidad Distrital de Habana, de tal forma que se identificará tanto la variable de gestión administrativa cuyas dimensiones establecidas fueron planificación, organización, dirección y control; y respecto a la variable productiva laboral se determinará la dimensión de eficiencia, eficacia y adaptabilidad. Posteriormente, se realizará la identificación de la población de estudio y su respectiva muestra, la cual fue determinada a través de un muestreo no probabilístico.

Después, la validación será realizada tanto de las escalas valorativas mediante juicio de expertos de tres profesionales relacionados con el tema de estudio. Más adelante, la carta de presentación será enviada a la institución a fin de conseguir el permiso para la aplicación del instrumento. Con la finalidad de poder identificar la confiabilidad del instrumento, será empleado el proceso estadístico Alfa de Cronbach. A continuación, será realizado la aplicación del instrumento a la muestra, siendo previamente informados, cuyos resultados serán analizados y sistematizados mediante el uso del programa SPSS a fin de caracterizar las variables de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

En relación con este aspecto, la información será analizada y presentada en tablas y gráficos de barras que permitirán una representación óptima de los datos, lo cual será útil en los aspectos de observación e identificación de las cualidades y características de tales variables (Córdoba, 2003).

Para realizar el análisis de las variables será utilizado el programa SPSS v.26.

3.7 Aspectos éticos

Para la presente investigación serán considerados los principios internacionales de autonomía, donde se permitirá elegir a los individuos si desea o no ser partícipe del estudio, principio de justicia donde se garantizará un trato justo y equitativo a todos los participantes, principio de beneficencia donde se buscará otorgar algún beneficio a los participantes a través del presente estudio y no maleficencia dado que no se buscará perjudicar a la institución elegida. Además, se considerará los principios establecidos por el código de ética de la universidad Cesar Vallejo, donde alega los aspectos de consentimiento informado, el cual fundamenta la importancia de una coordinación previa con el gerente de la municipalidad para la realización de dicha investigación. Asimismo, será respetado el aspecto de originalidad, ya que toda la información que se presenta está debidamente referenciada, que respeta los derechos de autor, referenciándolos en cada mención o análisis que se está trabajando y el aspecto de confidencialidad y anonimato porque la información otorgada por los participantes incluyendo su identidad habrá sido resguardada.

IV. RESULTADOS

Prueba de normalidad

Se utilizó prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que fueron 63 los individuos de investigación, con esta prueba definiremos si los datos recogidos son de una distribución normal o no, determinaremos el método a utilizar en la prueba de hipótesis a partir de la confirmación de las siguientes hipótesis:

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal

Regla de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta (Ha)

Tabla 04

Prueba de normalidad de las dimensiones de la gestión administrativa y productiva laboral

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,171	63	,000
Organización	,126	63	,014
Dirección	,113	63	,045
Control	,111	63	,051
V1: Gestión administrativa	,095	63	,200*
V2: Productiva laboral	,142	63	,003

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Anexo 6

Como resultados se obtuvo que para la dimensión planificación fue el valor de 0,000, para organización de 0,014, para dirección de 0,045, para control 0,051. En cuanto a la variable gestión administrativa, obtuvo un valor de 0,200 y 0,003 para la variable productiva laboral. Dado que una de las variables presenta un valor de significancia menor a 0,05, se rechaza la Ho, y se acepta la hipótesis alternativa

que indica que la muestra no tiene una distribución normal; por lo tanto, aplicaremos la estadística no paramétrica Coeficiente de Spearman.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre la planificación administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín – 2022.

Tabla 05

Correlación entre la planificación administrativa y la productiva laboral

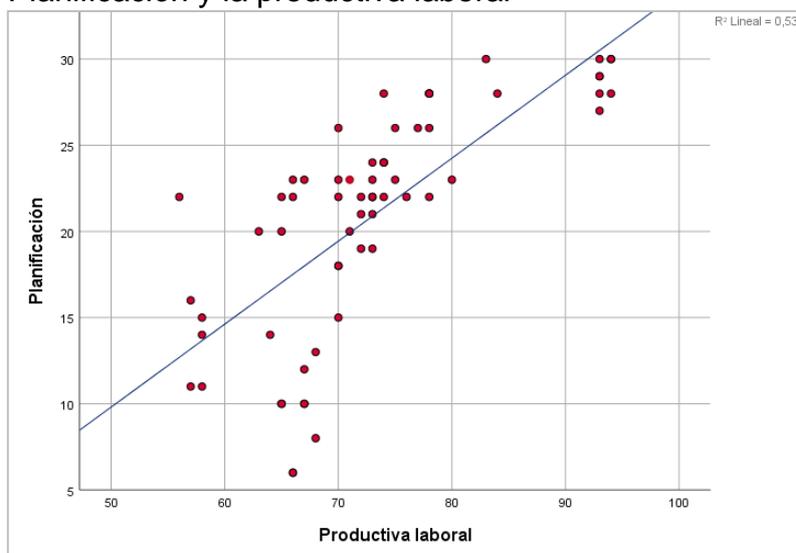
			Planificación administrativa	Productiva laboral
Rho de Spearman	Planificación administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,811**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	Productiva laboral	Coeficiente de correlación	,811**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Anexo 6

Interpretación: En la tabla se aprecia la correlación entre la planificación administrativa y la productiva laboral donde obtuvo un Rho=0,811 y p valor de ,000 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis donde se afirma que existe una relación significativa entre la planificación administrativa y la productiva laboral.

Figura 1
Planificación y la productiva laboral



Fuente: Tabla 05

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la organización administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín – 2022.

Tabla 06

Correlación entre la organización administrativa y la productiva laboral

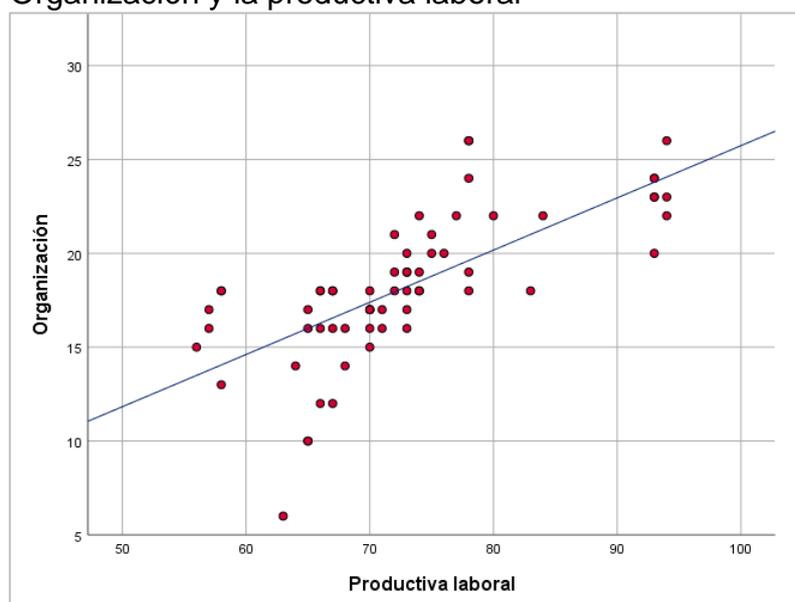
			Organización administrativa	Productiva laboral
Rho de Spearman	Organización administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,813**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	Productiva laboral	Coefficiente de correlación	,813**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Anexo 6

Interpretación: En la tabla se aprecia la correlación entre la organización administrativa y la productiva laboral donde obtuvo un Rho=0,813 y p valor de ,000 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis donde se afirma que existe una relación significativa entre la organización administrativa y la productiva laboral.

Figura 2
Organización y la productiva laboral



Fuente: Tabla 06

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dirección administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022

Tabla 07

Correlación entre la dirección administrativa y la productiva laboral

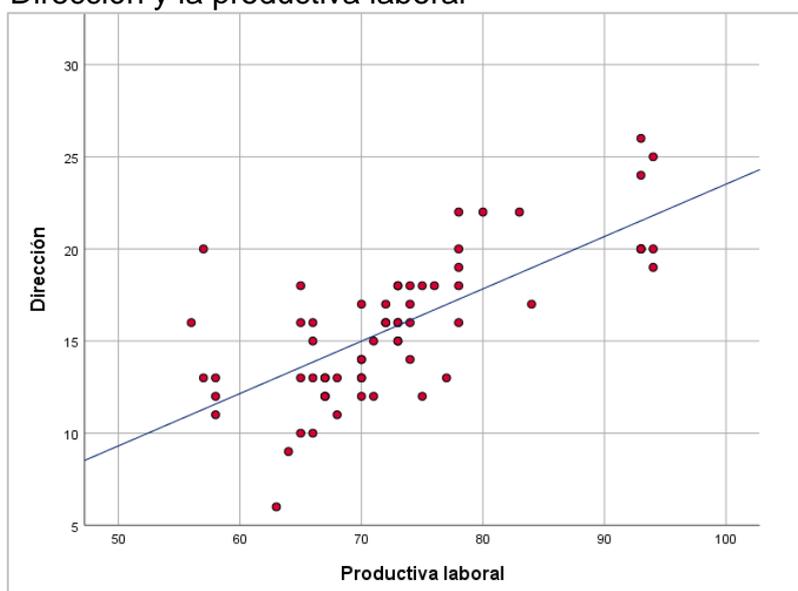
			Dirección administrativa	Productiva laboral
Rho de Spearman	Dirección administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	Productiva laboral	Coefficiente de correlación	,707**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Anexo 6

Interpretación: En la tabla se aprecia la correlación entre la dimensión organización administrativa y la productiva laboral donde obtuvo un Rho=0,707 y p valor de ,000 ($p < 0,05$). se acepta la hipótesis donde se afirma que existe una relación significativa entre la dirección administrativa y la productiva laboral.

Figura 3
Dirección y la productiva laboral



Fuente: Tabla 07

Objetivo específico 4: Identificar la relación entre el control administrativo y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022.

Tabla 08

Correlación entre el control administrativo y la productiva laboral

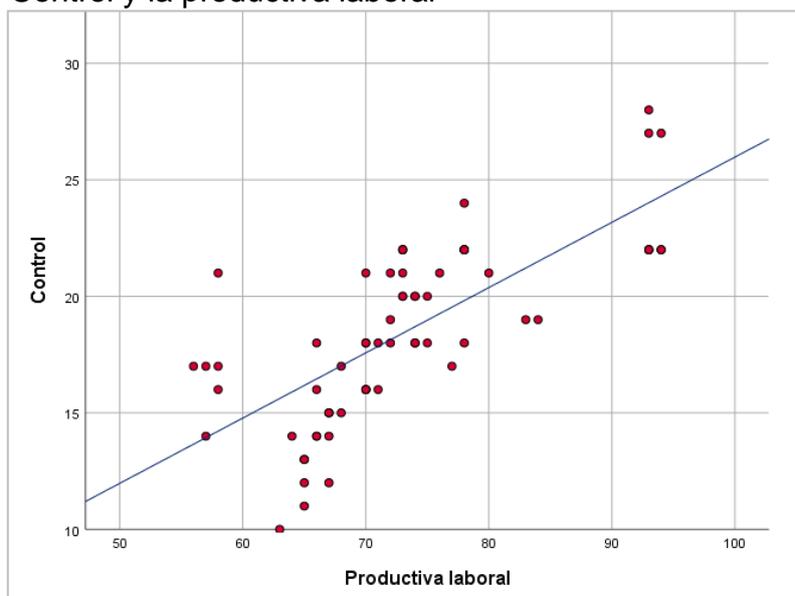
			Control administrativo	Productiva laboral
Rho de Spearman	Control administrativo	Coefficiente de correlación	1.000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	Productiva laboral	Coefficiente de correlación	,792**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Anexo 6

Interpretación: En la tabla se aprecia la correlación entre el control administrativo y la productiva laboral donde obtuvo un Rho=0,792 y p valor de ,000 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis donde se afirma que existe una relación significativa entre el control administrativo y la productiva laboral.

Figura 4
Control y la productiva laboral



Fuente: Tabla 08

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022.

Tabla 09

Correlación entre la gestión administrativa y la productiva laboral

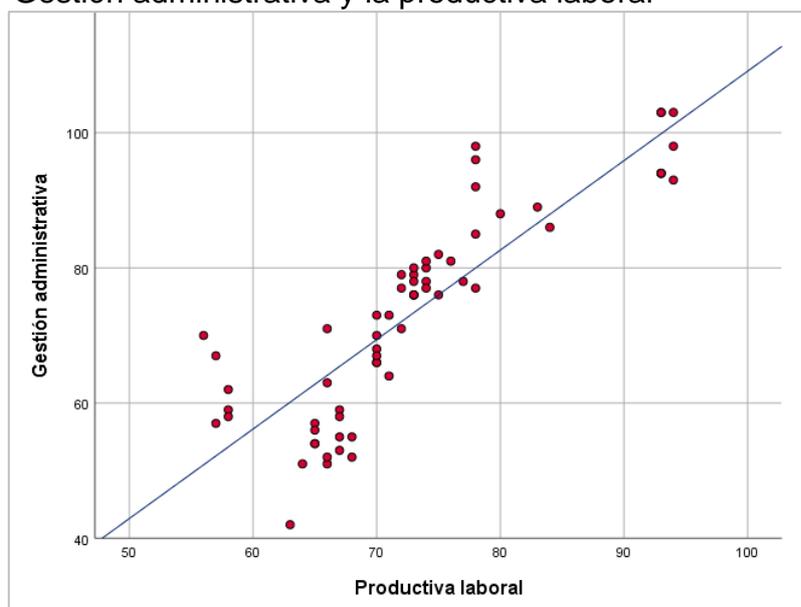
			Gestión administrativa	Productiva laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	0,904**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	Productiva laboral	Coefficiente de correlación	0,904**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Anexo 6

Interpretación: En la tabla se aprecia la correlación entre la gestión administrativa y la productiva laboral donde obtuvo un Rho=0,904 y p valor de ,000 ($p < 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis donde se afirma que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productiva laboral.

Figura 5
Gestión administrativa y la productiva laboral



Fuente: Tabla 09

Tabla 10

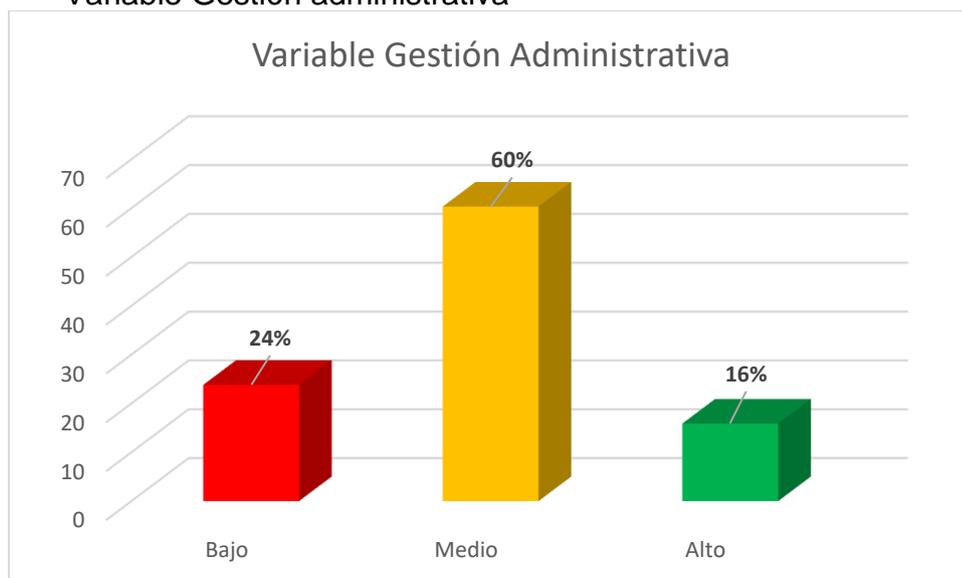
Sobre la variable gestión administrativa

Gestión administrativa		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	15	24%
Nivel Medio	38	60%
Nivel Alto	10	16%
Total	63	100

Fuente: Anexo 6

Interpretación: Podemos apreciar que el 60% de funcionarios cree que la gestión administrativa es de nivel medio, el 24% consideró que está en un nivel bajo y el 16% de trabajadores lo ubican en un nivel alto.

Figura 6
Variable Gestión administrativa



Fuente: Tabla 10

Tabla 11

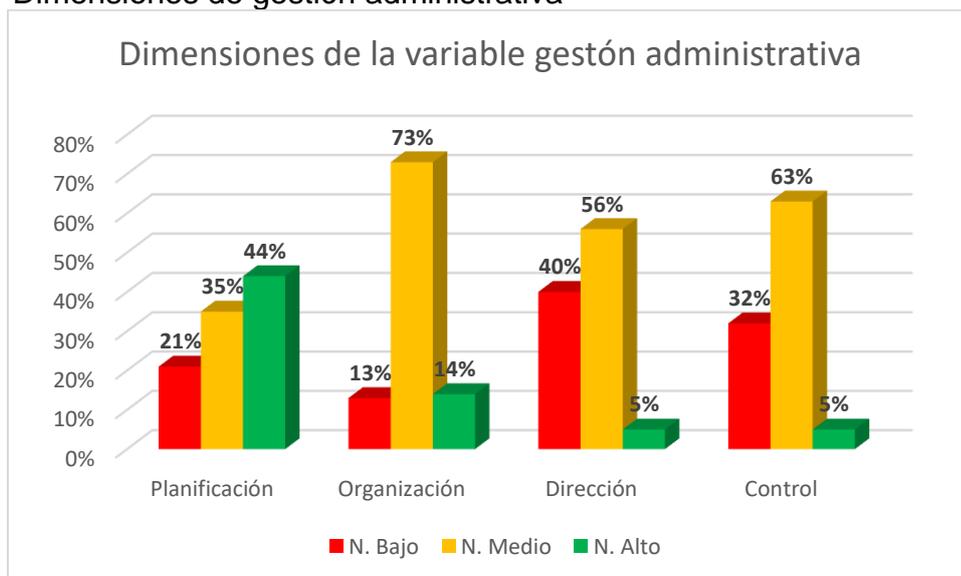
Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable gestión administrativa

	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
N. Bajo	13	21%	8	13%	25	40%	20	32%
N. Medio	22	35%	46	73%	35	56%	40	63%
N. Alto	28	44%	9	14%	3	5%	3	5%
Total	63	100%	63	100%	63	100%	63	100%

Fuente: Anexo 6

Interpretación: Se aprecia que, en la dimensión de planificación, el 44% de trabajadores consideran que se encuentra en un nivel alto, el 35% en un nivel medio y el 21% en un nivel bajo. En cuanto a la dimensión de organización, el 73% consideran que se encuentra en un nivel medio, el 14% en un nivel alto y el 13% en un nivel bajo. En cuanto a la dimensión de dirección, el 56% creen que se encuentra en un nivel medio, el 40% en un nivel bajo y el 5% en un nivel alto. Por último, en la dimensión de control, el 63% cree que se encuentra en un nivel medio, el 32% en un nivel bajo y el 5% en un nivel bajo.

Figura 7
Dimensiones de gestión administrativa



Fuente: Tabla 11

Tabla 12

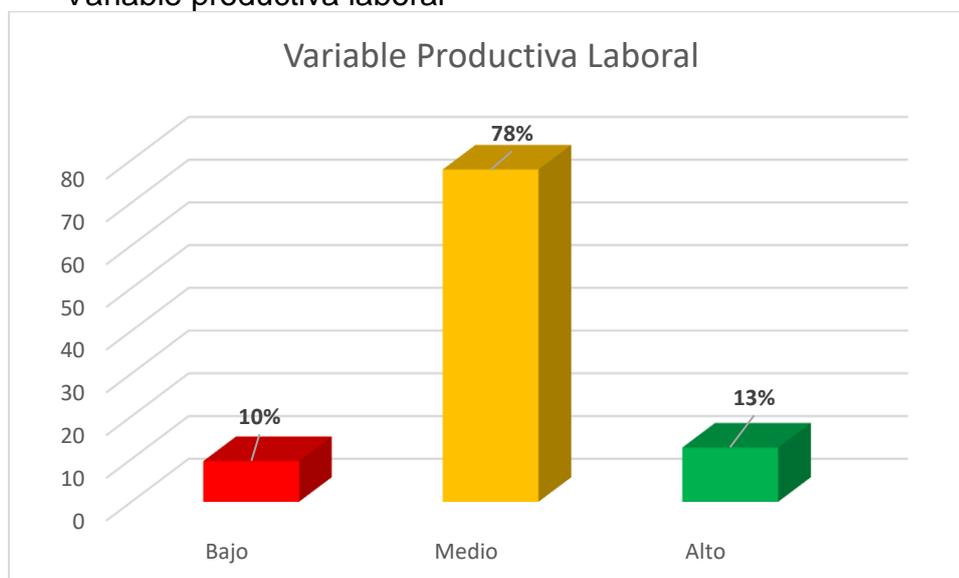
Frecuencias de la variable productiva laboral

Productiva laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo	6	10%
Nivel Medio	49	78%
Nivel Alto	8	13%
Total	63	100 %

Fuente: Anexo 6

Interpretación: De acuerdo a lo expuesto en la tabla 6, se puede apreciar que el 78% de trabajadores de la Municipalidad de Habana considera que se encuentra en un nivel medio, el 13% de funcionarios considera que está en un nivel alto y finalmente solo el 10% de empleados lo ubican en un nivel alto.

Figura 8
Variable productiva laboral



Fuente: Tabla 12

V. DISCUSIÓN

Como es de conocimiento, la realidad de las municipalidades en nuestro país es difícil, ya que cuentan con diversas carencias que terminan afectando la atención a la población a partir de un inadecuado manejo de la gestión administrativa, lo cual termina repercutiendo en la capacidad productiva de los funcionarios. Ante esta situación, es necesario identificar que entidades cuentan con problemas para ejecutar sus procesos de gestión de forma eficiente, a fin de idear estrategias que se pudiesen implementar de forma oportuna, que beneficie así al ciudadano de a pie.

En cuanto al primer objetivo específico, cuya finalidad fue identificar la relación entre la dimensión de planificación y la variable productiva laboral, el resultado obtenido fue que existe una relación alta y significativa (0,811). Dicho resultado reafirma la investigación realizada por Durand (2018) donde también identificó una alta relación de la planificación administrativa con la productividad en la entidad investigada. La fase de planificación es de las más importantes en una entidad, puesto que se encarga de establecer las normativas que dirigen el correcto funcionamiento de las distintas áreas de la institución, que permite dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las acciones de forma eficiente (Sánchez, 2015), con lo cual, es de esperarse que una gestión adecuada de los recursos repercutan directamente con la productiva laboral de la entidad, tal como fue identificado en el presente estudio donde la mayoría de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Habana consideraron que la entidad está en un nivel alto (68%) y el 62% de los funcionarios también consideran que existe una alta productiva laboral, con lo cual la primera hipótesis específica planteada en el presente estudio se acepta.

En cuanto al segundo objetivo planteado, cuyo fin fue identificar la relación entre la dimensión de organización con la variable de estudio productiva laboral, fue determinado que el nivel de relación entre ambas variables es alta y significativa (0,813) tal como lo obtuvo Cubas (2019) donde identificó que la relación entre la organización y la productividad laboral fue alta y significativa (0,790). Como toda entidad, no solo basta con implementar normas y reglamentos, es necesario que las entidades públicas cuenten con

profesionales capacitados, honestos, que se encarguen de organizar y administrar los bienes y recursos estatales, tal como lo refuerza Terry (1968, citado por Morales, 2017) cuya opinión reside en que; bien es cierto que el alcalde es la autoridad máxima cuyas funciones van desde lo económico hasta la supervisión, no todas estas funciones no es enteramente su responsabilidad, sino que es necesario organizar la administración para que haya un correcto manejo de la entidad. Por ende, para el adecuado funcionamiento de una entidad pública es importante el compromiso de todos sus funcionarios en el marco de la eficiencia y transparencia.

A propósito del tercer objetivo específico, cuyo fin fue determinar la relación entre la dimensión de dirección y la productiva laboral, fue identificado que existe un nivel de relación alto y significativo, ($Rho=0,707$) tal como se reafirma en la investigación realizada por Durand (2018) donde al realizar el análisis, identificó que también existe una muy alta relación entre los componentes estudiados. Dichos resultados corroboran el nivel de implicancia que tiene el aspecto de dirección en la Municipalidad Distrital de Habana, dado que es la puesta en acción de todos los lineamientos antes planificados. Vázquez y Zurita (2021) coinciden al mencionar que esta fase se encuentra relacionada tanto con la adopción de medidas como con la aplicación y disponibilidad de recursos de la entidad por parte de autoridades que asumen altos cargos de índole administrativos, por lo que necesitan haber tenido algún tipo de experiencia en el campo, ya que son funciones de mucha responsabilidad y que está en juego la capacidad productiva de la institución.

En cuanto al último objetivo específico, cuyo propósito fue determinar la relación entre la dimensión de control y la productiva laboral, pudo identificarse la existencia de una relación alta y significativa, ($Rho=0,792$) al igual que el estudio realizado por Cubas (2019) donde obtuvo un coeficiente de 0,735 considerando la relación alta y significativa. Este aspecto de estudio fue escogido por la gran importancia que tiene dentro de una entidad estatal, cuya opinión pública ha sido discutida a causa de los diversos actos de corrupción identificados en diversas municipalidades de la región; dado que el control permite realizar un constante monitoreo del desempeño de los trabajadores que

permitan establecer estrategias a fin de corregir posibles deficiencias. Mediante el control, la alta administración de la entidad puede realizar una correcta vigilancia de los recursos utilizados en función a los planes estratégicos previamente establecidos, protegiéndose la productividad institucional (Munch,2015).

Finalmente, respecto al objetivo general cuyo planteamiento fue identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productiva laboral; a partir de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman cuyo resultado ($Rho=0,904$) demuestra que existe una relación alta y significativa entre las variables de estudio, el cual reafirma la investigación realizada por Cubas (2019), donde identificó que la gestión administrativa y la productividad laboral de la entidad de estudio tenía una relación alta y significativa ($Rho=0,805$). De tal manera, la información recabada permite confirmar nuestra hipótesis general. Este resultado es relevante para la entidad porque confirma que cada tarea o actividad eficientemente gestionada puede favorecer la utilización óptima de los recursos propios de una entidad, a fin de alcanzar los objetivos institucionales, con lo cual obtendrán una mejora en la productividad que conciba mejores resultados (Soledispa et al., 2022); por ende, es primordial que la entidad establezca, mantenga o actualice los parámetros administrativos a fin de garantizar una eficiente productividad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe una relación alta y significativa entre las variables de gestión administrativa y productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, 2022.
- 6.2. Existe una relación alta y significativa entre la dimensión de planificación y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, 2022.
- 6.3. Existe una relación alta y significativa entre la dimensión de organización y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, 2022.
- 6.4. Existe una relación alta y significativa entre la dimensión de dirección y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, 2022.
- 6.5. Existe una relación alta y significativa entre la dimensión de control y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Sobre la base de los resultados y conclusiones generados por el presente estudio, se han redactado las siguientes recomendaciones.

- 7.1. Al alcalde, realizar un diagnóstico detallado de la situación actual de la municipalidad respecto a indicadores de control interno, debido a los antecedentes de fraude y corrupción en diversas municipalidades de la región en los últimos años.
- 7.2. Al gerente de recursos humanos planificar capacitaciones a todas las áreas administrativas a inicios del año fiscal a fin de fortalecer el manejo tecnológico de los funcionarios, garantizándose labores eficientes de los funcionarios públicos.
- 7.3. Al alcalde, priorizar la actualización y difusión de diversos documentos de gestión, como el MAPRO (Manual de Procedimientos), a fin de que los funcionarios estén correctamente informados sobre los procedimientos de gestión que se efectúan en la municipalidad, de tal manera se podrían prevenir potenciales errores.
- 7.4. Al jefe del órgano de control institucional, realizar evaluaciones de desempeño laboral periódicamente a fin identificar las debilidades de los funcionarios durante los procesos de gestión, fortaleciéndose de esta manera la administración municipal.
- 7.5. A los futuros investigadores se sugiere realizar otro tipo de estudios de índole relacional que puedan valorar aspectos como la calidad de servicio, tal como lo estudió Aliaga y Alcas (2020), donde identificaron que la gestión administrativa tuvo una estrecha relación con este aspecto.

REFERENCIAS

- Alvarado, Y.; Antunez, J. y Pirela, X. (2020) Gestión administrativa de los consejos comunales del municipio Cabimas. *Impacto Científico*; 9(1); 61-78. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/view/34146/35988>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Bain, D. (1985). *Productividad, la solución a los problemas de la empresa*. Editorial McGraw Hill. https://kupdf.net/download/productividad-la-solucion-a-los-problemas-david-bain_59822c02dc0d6028052bb187_pdf
- Baltodano, G. y Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30. <https://www.lamjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Bautista, J. y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Calero, J. (2016). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote] Repositorio de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/CALERO_MORA_JANETH_DEL_PILAR_GESTION_CALIDAD_HUARAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carro, R. y González D. (2012). *El sistema de producción y operaciones*. Universidad Nacional de la Plata. http://nulan.mdp.edu.ar/1606/1/01_sistema_de_produccion.pdf

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20general%20de%20la%20Administración.pdf
- Chiquito, G.; Plua, N; y González, N. (2022) Planeación estratégica para la mejora de la gestión administrativa en instituciones universitarias de Ecuador. *Avances*, 24(1), 135–148.
- Córdoba, M. (2003). *Estadística descriptiva e inferencial*. Moshera.
<https://dokumen.tips/documents/estadistica-descriptiva-e-inferencial-manuel-cordova-zamorapdf.html?page=3>
- Corte Superior de Justicia de San Martín (2019). Boletín Informativo. Edición N° 115-2019.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/38f74c804a52a55990a9fdb1377c37fd/BOLET%20C3%8DN+N%20B0+115-2019+NUEVO+JUICIO+EX+ALCALDE+DE+MOYOBAMBA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=38f74c804a52a55990a9fdb1377c37fd>
- Cubas, B. y Torres, M. (2019) *Plan motivacional para mejorar la productividad laboral en el área de administración tributaria de la municipalidad provincial de Hualgayoc - Bambamarca – 2016*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán] Repositorio de la Universidad de Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6566/Cubas%20Bautista,%20Belermimo%20%20Torres%20Tirado,%20Mar%C3%ADa%20Nancy.pdf?sequence=1>
- Cubas, Z. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar

Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47653/>

Cubas_AZL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domingo, P. (2006). *Introducción a la gestión empresarial*. Instituto Europeo de Gestión Empresarial. http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf

Durand, F. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31929/Durand_AF..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Espinoza, O. (2018). *La gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente en el hotel El Molino. Chimborazo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio Institucional. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5776/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0022.pdf>

Falen, J. (Julio 02, 2021). El 48% de gobiernos locales ha gastado menos de la mitad de su presupuesto ante el COVID-19. *El comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/coronavirus-peru-el-48-de-gobiernos-locales-ha-gastado-menos-de-la-mitad-de-su-presupuesto-ante-el-covid-19-ec-data-noticia/>

Franco, M. (Agosto 28, 2019). *Una oportunidad para mejorar la calidad del gasto público*. Gestión. <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuentofacil/2019/08/una-oportunidad-para-mejorar-la-calidad-del-gasto-publico.html/>

Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional productiva de Seus Fatores. *Scielo*, 3(4), 1- 14. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

- Darren, G., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. Allyn & Bacon.
<https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Galarza Villalba, M. F., Mora Romero, J. L., & Zambrano Campi, H. D. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos - Ecuador. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–20.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2154>
- Gil, M. (2007). *Como crear y hacer funcionar una empresa*. Esic.
https://books.google.com.pe/books?id=4O2e7DJTQL4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- González, S. (2020). Modelos de gestión administrativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Administración un enfoque basado en competencias*. Cengage. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Hernández, R.; Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Quirón Ediciones.
http://emarketingandresearch.com/wp-content/uploads/2020/09/kupdf.com_j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacioacuten-completo-1.pdf

- Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. (2006). *Gestión académica administrativa en la educación básica*. (11)34, 221-243. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005&lng=es&tlng=es
- Instituto Peruano de Economía. (2015). *El Instituto Peruano de Economía. Productividad Laboral en Latinoamérica*: <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175- 186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Mc Graw Hill. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2006) *Essentials of Management*. Editorial McGraw Hill. <https://pdfcoffee.com/essentials-of-management-by-harold-koontz-chapter-1--pdf-free.html>
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal- Cantón Manta. *Revista ECA Sinergia*. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/780/966/>
- León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín. Tarapoto en el año 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Martín] Repositorio Institucional <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3169>
- López, R. (2003) *Nuevo Manual del Supervisor, Director y Docente*. Editorial Panapo. <http://docplayer.es/88866770-Indice-manual-del-supervisor-director-y-docente-volumen-5.html>

- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning. https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci__n_louffat_issuu
- Luján, L. (2021). La gestión administrativa y la productividad de los servicios de justicia del poder judicial en la provincia de Patate. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 1-11. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3838>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista científica*, 3(3), 1-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Merino, A. (Setiembre 10, 2019). *La disparidad de la productividad en América*. El Orden Mundial. <https://elordenmundial.com/mapas/productividad-america/>
- Morales, E. (2017). *La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la municipalidad de San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexicana. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administración.-Gestión-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-Munch.pdf>
- Novales, A.; Andrés, J.; De la Fuente, A.; De Rus, G.; Gonzáles, L.; Fernández, M.; Morán, M.; Onruba, J.; Pérez, J.; Sastre, E.; Rebollar, R. (2022). Modernización de la administración pública. *Fedea Policy Paper*. <https://www.ucm.es/icei/file/fpp2022-01-modernizacion-de-la-administracion-publica>
- Ochoa, K. (2008). *Motivación y productividad laboral: Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX*. [Tesis de Licenciatura,

Universidad Rafael Landívar] Repositorio de la Universidad Rafael Landívar
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.

Oliva, C. (2018). *Gestión de las Finanzas Públicas en el Perú*. Basel Institute on Governance Surcursal Perú.
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28499/gfp_en_el_peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OCDE (2001). *Measuring Productivity. Measurement of Aggregate and Industry-Level Productivity Growth*. OECD Manual. OECD Publications.

OECD (2020). *Panorama de las administraciones públicas América Latina y el Caribe*. OECD Publishing . <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>

Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (Diciembre 17, 2015). *Productividad Laboral*. Organización Internacional del Trabajo.
http://www.oit.org/mexico/WCMS_246746/lang--es/index.htm

Osores, G. (2020). *Liderazgo organizacional y productividad laboral en los trabajadores de CMAC Huancayo S.A del distrito de Huancayo – 2019*. [Tesis de Bachiller, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8381/3/IV_FC_E_308_TI_Osores_Barja_2021.pdf

Pelayo, C. (1999). *Las principales Teorías Administrativas y sus principales enfoques*. <http://www.ilustrados.com/publicaciones/EpVAAYyFAulkJzDPoX.php>

Pimenta, C. y Pessoa, M. (2015). *Gestión Financiera Pública en América Latina: La Clave de la Eficiencia y la Transparencia*. Banco Interamericano de

Desarrollo <https://publications.iadb.org/es/gestion-financiera-publica-en-america-latina-la-clave-de-la-eficiencia-y-la-transparencia>

Ramírez, R. (2018). *La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de conecta Retail S.A. Chiclayo*: [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] Repositorio institucional. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf

Sabogal, C. (2017). *Gestión Administrativa para el fortalecimiento del programa de egresados en la Universidad nacional de Colombia*. [Tesis de Maestría, Universidad Libre de Colombia] Repositorio institucional. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/11778>

Sánchez, J. (2015). *Gestión administrativa y calidad de servicio de la oficina principal del banco de la nación y su influencia en la fidelización de los usuarios*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio Institucional <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1007/SANCHEZ%20MANZANARES%2C%20JUAN%20MANUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Schultz, T. (1996). Journal of Econometrics. Assessing de productive benefits of nutrition an health: an integrated human capital approach. *Journal of Econometrics* 77(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304407696018106>

Soledispa, X., Pionce, J. y Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las ciencias*. 8(1) 280 – 294. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>

Soria, V. (2002). *Relaciones humanas*. Limusa. <http://www.eduinnova.es/sep2010/03plastica.pdf>

Vásquez K., y Farje, J. (2021). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica*

UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades, 3(3), 60-66.
<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas o ítems
Gestión administrativa	La gestión administrativa constituye una pieza clave en el ámbito administrativo, así como una vertiente unificadora y de carácter sistémico para el sostenimiento del desarrollo mercantil, social, técnico y económico de la sociedad. (González, 2020)	La gestión administrativa planifica un conjunto de acciones orientadas al lograr los objetivos propuestos en una institución y para ello, se necesita una planificación de procesos adecuados que promuevan el funcionamiento de la administración como también la organización en sí, igualmente, permite dirigir, coordinar y controlar el desarrollo de las acciones y de los recursos humanos	Planificación	Objetivos	La entidad tiene su misión actualizada. La entidad tiene visión actualizada Los objetivos se basan en la realidad de la institución.
				Estrategias	Los planes estratégicos se elaboran de manera participativa Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la institución.
				Decisiones	La entidad realiza alianzas estratégicas con instituciones privadas.
			Organización	Estructura organizacional	Reconoce usted qué parte del organigrama de la entidad representa su área Cuentas con suficiente claridad con respecto a las actividades a realizar. Las tareas se encuentran separadas, de tal manera que permiten que quienes las desempeñan puedan especializarse en cada una.
				Gerencial	Conoce a cabalidad las funciones que debe desarrollar en su puesto de labores En el área de trabajo, se toman medidas para mejorar continuamente. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en la organización según lo establecido
			Dirección	Motivación	La empresa fomenta el compañerismo en el área. Se reconoce el esfuerzo para lograr ascender de puesto
				Liderazgo	Tu supervisor es un ejemplo de esfuerzo y dedicación. El supervisor contribuye al logro de metas organizacionales
				Comunicación	Existe comunicación a todo nivel en la organización Utilizan de manera efectiva la comunicación no verbal en la gestión diaria
			Control	Evaluación	Se han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los servidores y funcionarios de la entidad. Son controlados todos los procesos de la Entidad Existe evaluación periódica de su desempeño laboral Se realizan evaluaciones independientes de manera periódica.
				Supervisión	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades laborales que se realizan durante el año Existen medidas de control financiero en la Entidad La administración supervisa si las deficiencias fueron corregidas
Productiva laboral	La productiva laboral consiste en la	En la productiva	Técnica	Eficiencia	El tiempo empleado por el trabajador para cumplir con sus procesos es el necesario, no pasándose más de la hora. Hace uso adecuado de los recursos asignados para cumplir con su trabajo

<p>interrelación existente entre los productos elaborados, así como los componentes involucrados en la fabricación de los mismos. (Ramírez, 2018)</p>	<p>laboral es importante que exista una medición de la productividad, para esto se plantea como punto para medir el logro de la productividad a la dimensión técnica, económica y social. A fin de monitorear el desarrollo de la productividad y medir el avance respecto a las metas establecidas.</p>			Cumple con sus funciones de forma acertada
			Efectividad	Cumple con el trabajo encargado en términos de calidad Entrega sus informes y/o cumple las labores con prontitud, sin retrasos o demoras que afecten la operatividad municipal
			Eficacia	Cumple adecuadamente con el tiempo de entrega de trabajo según requerimiento Cumple debidamente con las tareas encargadas Brinda un buen servicio a los usuarios y/o trabajadores que requiere de sus servicios
		Económica	Rentabilidad	Las actividades de realizadas por el trabajador favorecen a la rentabilidad de la entidad pública Existe un presupuesto bien elaborado Los recursos y servicios brindados se caracterizan por ser rentables para el municipio El trabajador evalúa minuciosamente las licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad
			Economicidad	¿Consideras que los recursos financieros otorgados a las gerencias se encuentran distribuidos de manera correcta? ¿Existe riesgo de fraude? Los recursos económicos de su gerencia son utilizados de manera adecuada El trabajador es responsable de los recursos económicos de su gerencia
		Social	Calidad de atención al usuario	El trabajador brinda buen trato al usuario Comprende las situaciones del usuario y le brinda la ayuda necesaria El trabajador soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario
			Relación interpersonal interna	El trabajador trabaja en armonía con sus compañeros El trabajador desempeña adecuadamente en el trabajo en equipo El trabajador es amable y cordial con sus compañeros
			Calidad de vida del trabajador	¿El salario que percibe el trabajador contribuye a mejorar su calidad de vida? ¿La condición económica del trabajador ha mejorado desde su ingreso a la institución? ¿Mis horarios laborales me permiten cumplir con mis actividades planteadas fuera del trabajo?

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y productiva laboral en la Municipalidad Distrital de Habana, 2022

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Habana, San Martín - 2022	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Habana, San Martín - 2022	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Habana, San Martín - 2022	Variable 1: Gestión administrativa Dimensiones: Planificación Organización Dirección Control
<p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera se relaciona la planificación y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022? • ¿De qué manera se relaciona la organización y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022? • ¿De qué manera se relaciona la dirección y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022? • ¿De qué manera se relaciona el control y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022? 	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre la planificación y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 • Determinar la relación entre la organización y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 • Determinar la relación entre la dirección y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 • Identificar la relación entre el control y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación alta y significativa entre la planificación y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 • Existe una relación alta y significativa entre la organización y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 • Existe una relación alta y significativa entre la dirección y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 • Existe una relación alta y significativa entre el control y la productiva laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022 	<p>Variable 2: Productiva laboral Dimensiones: Técnica Económica Social</p>
Método y diseño	Población y muestra	Técnica e instrumentos	
Descriptivo correlacional No experimental	Población: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022	Técnica de investigación Encuesta Tratamiento estadístico: Estadística descriptiva	Instrumento: Cuestionario

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

A continuación, se le presenta un escala valorativa que forma parte de una investigación que busca medir la variable gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Habana 2022. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas

Indicaciones:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

Nunca: 1 Casi nunca 2 Algunas Veces: 3 Casi siempre 4 Siempre: 5

Nº	Ítems	1	2	3
1	La entidad tiene su misión actualizada.			
2	La entidad tiene visión actualizada			
3	Los objetivos se basan en la realidad de la institución.			
4	Los planes estratégicos se elaboran de manera participativa			
5	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la institución.			
6	La entidad realiza alianzas estratégicas con instituciones privadas.			
7	Reconoce usted qué parte del organigrama de la entidad representa su área			
8	Cuentas con suficiente claridad con respecto a las actividades a realizar.			
9	Las tareas se encuentran separadas, de tal manera que permiten que quiénes las desempeñan puedan especializarse en cada una.			
10	Conoce a cabalidad las funciones que debe desarrollar en su puesto de labores			
11	En el área de trabajo, se toman medidas para mejorar continuamente.			
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en la organización según lo establecido			
13	La empresa fomenta el compañerismo en el área.			
14	Se reconoce el esfuerzo para lograr ascender de puesto			
15	Tu supervisor es un ejemplo de esfuerzo y dedicación.			
16	El supervisor contribuye al logro de metas organizacionales			
17	Existe comunicación a todo nivel en la organización			
18	Utilizan de manera efectiva la comunicación no verbal en la gestión diaria			
19	Se han establecido estándares y/o criterios que permitan medir y comparar el desempeño de los servidores y funcionarios de la entidad.			
20	Son controlados todos los procesos de la Entidad			
21	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral			
22	Se realizan evaluaciones independientes de manera periódica			
23	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades laborales que se realizan durante el año			
24	Existen medidas de control financiero en la Entidad			
25	La administración supervisa si las deficiencias fueron corregidas			

Cuestionario sobre la productiva laboral

A continuación, se le presenta un escala valorativa que forma parte de una investigación que busca medir la variable productiva laboral en la Municipalidad Distrital de Habana 2022. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas

Indicaciones:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

Nunca: 1 Casi nunca 2 Algunas Veces: 3 Casi siempre 4 Siempre: 5

Nº	Ítems	1	2	3
1	El tiempo empleado por el trabajador para cumplir con sus procesos es el necesario, no pasándose más de la hora.			
2	Hace uso adecuado de los recursos asignados para cumplir con su trabajo			
3	Cumple con sus funciones de forma acertada			
4	Cumple con el trabajo encargado en términos de calidad			
5	Entrega sus informes y/o cumple las labores con prontitud, sin retrasos o demoras que afecten la operatividad municipal			
6	Cumple adecuadamente con el tiempo de entrega de trabajo según requerimiento			
7	Cumple debidamente con las tareas encargadas			
8	Brinda un buen servicio a los usuarios y/o trabajadores que requiere de sus servicios			
9	Las actividades de realizadas por el trabajador favorecen a la rentabilidad de la entidad pública			
10	Existe un presupuesto bien elaborado			
11	Los recursos y servicios brindados se caracterizan por ser rentables para el municipio			
12	El trabajador evalúa minuciosamente las licitaciones para escoger la más económica y la de mejor calidad			
13	¿Consideras que los recursos financieros otorgados a las gerencias se encuentran distribuidos de manera correcta?			
14	¿Existe riesgo de fraude?			
15	Los recursos económicos de su gerencia son utilizados de manera adecuada			
16	El trabajador es responsable de los recursos económicos de su gerencia			
17	El trabajador brinda buen trato al usuario			
18	Comprende las situaciones del usuario y le brinda la ayuda necesaria			
19	El trabajador soluciona de manera oportuna los problemas que se presenten con el usuario			
20	El trabajador trabaja en armonía con sus compañeros			
21	El trabajador desempeña adecuadamente en el trabajo en equipo			
22	El trabajador es amable y cordial con sus compañeros			
23	¿El salario que percibe el trabajador contribuye a mejorar su calidad de vida?			
24	¿La condición económica del trabajador ha mejorado desde su ingreso a la institución?			
25	¿Mis horarios laborales me permiten cumplir con mis actividades planteadas fuera del trabajo?			

Anexo 4: Validez y confiabilidad de los resultados



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. CHAFLOQUE MILLONES, José Walter
 Institución donde labora : IESPP "Manuel Gonzales Prada"
 Especialidad : Educación Primaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Robalino Nishida, Katherine

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión administrativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión administrativa .			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48


 Mag. José Walter Chafloque Millones
 ORCID: 0000-0001-8540-0713

Tarapoto, 30 de octubre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. CHAFLOQUE MILLONES, José Walter
 Institución donde labora : IESPP "Manuel Gonzales Prada"
 Especialidad : Educación Primaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre productiva laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Robalino Nishida, Katherine

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

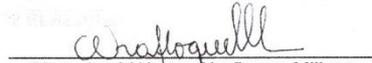
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productiva laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productiva laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productiva laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49


 Mag. José Walter Chafloque Millones
 ORCID: 0000-0001-8540-0713

Tarapoto, 30 de octubre del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. VARGAS EGUSQUIZA José Luis
 Institución donde laboral : UGEL-POMABAMBA
 Especialidad : Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Robalino Nishida, Katherine

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

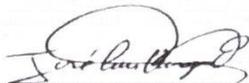
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión administrativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión administrativa .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 31 de octubre del 2022



Mag. VARGAS EGUSQUIZA José Luis
 Código ORCID N° 0000-0002 3114 7705

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. VARGAS EGUSQUIZA José Luis
 Institución donde laboral : UGEL-POMABAMBA
 Especialidad : Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre productiva laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Robalino Nishida, Katherine

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

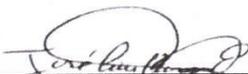
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productiva laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productiva laboral .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productiva laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 31 de octubre del 2022


 Mag. VARGAS EGUSQUIZA José Luis
 Código ORCID N° 0000-0002 3114 7705

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. CHAVEZ RONDAN Gabriel Amancio
 Institución donde laboral : UGEL-POMABAMBA
 Especialidad : Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Robalino Nishida, Katherine

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

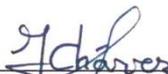
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión administrativa .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: gestión administrativa .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión administrativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 31 de octubre del 2022


 Mag. CHAVEZ RONDAN Gabriel Amancio
 Código ORCID N° 0000-0001-8524-284X

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. CHAVEZ RONDAN Gabriel Amancio
 Institución donde laboral : UGEL-POMABAMBA
 Especialidad : Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre productiva laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Robalino Nishida, Katherine

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

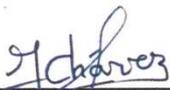
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productiva laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Productiva laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productiva laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Instrumento coherente metodológicamente y articulado con los elementos de investigación, el mismo que se encuentra apto para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



Mag. CHAVEZ RONDAN Gabriel Amancio
 Código ORCID N° 0000-0001-8524-284X

Tarapoto, 31 de octubre del 2022

Matriz de confiabilidad: Gestión administrativa

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
e1	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	3	4	1	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	2	2
e2	3	3	2	5	4	1	4	3	2	3	4	2	4	2	3	1	3	3	3	4	2	2	3	2	5
e3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	2	3	2	2	3	5	3	3	3	2	1	3	1	3	3	3
e4	2	5	3	4	3	4	5	3	4	2	3	4	2	3	1	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4
e5	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	4	4
e6	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	5	3	2	2	3	2	4	3	5	5
e7	5	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	1	2	3	2	3	5	2	5	4	2	3	4	2
e8	4	3	1	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2
e9	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2
e10	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	1	2	4	4	3	4	4	2
e11	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	2	4	5	4	4	5	4
e12	3	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2
e13	4	2	4	3	3	5	1	3	4	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3
e14	2	5	3	3	1	4	2	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2
e15	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1
e16	4	4	5	3	4	4	3	4	2	4	2	4	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3
e17	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3
e18	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	5
e19	4	5	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2	4	3	4	4	5
e20	3	3	5	3	4	1	3	3	4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	1	2	3

Cuestionario: Gestión administrativa

Alfa de Cronbach: 0.79

Número de elementos: 20

Interpretación: De acuerdo al coeficiente de alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alto (0,79)

Matriz de confiabilidad: Productiva laboral

Preguntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
e1	2	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3
e2	2	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4
e3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	2	4	3	5	3	2	3	2	5	4	5	3	3	4
e4	3	2	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	5	5	2	3	4	2	5	4	1	3
e5	3	2	2	3	4	3	5	3	3	3	2	4	2	2	1	3	3	2	1	3	3	1	4	3	5
e6	2	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	4	3	3	3
e7	4	5	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	1	5	3	4	3	2	5	5	4	2	4	4	2
e8	3	3	3	3	5	5	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	2	3	3	1
e9	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	5	3	3	2	1	2	3	2	2	3
e10	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3
e11	4	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	5	3	2	4	3	3	2	2	1	2	3	3	5	2
e12	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	4	3	2	3	4	4
e13	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3
e14	2	4	5	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	4	3	3
e15	2	3	4	3	3	1	4	4	3	4	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3
e16	3	3	2	5	3	2	4	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	2	1	2	1	4	2	3	3
e17	2	4	2	2	5	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2
e18	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	1	4	2	1	3	1	3	3	3	2	2	4	2	4	1
e19	2	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	5	4
e20	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	1

Cuestionario: Productiva laboral

Alfa de Cronbach: 0.8

Número de elementos: 20

Interpretación: De acuerdo al coeficiente de alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alto (0,8)

Anexo 5: Autorización de la institución



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HABANA
PROVINCIA MOYOBAMBA - REGION SAN MARTIN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Habana, 01 de noviembre de 2022.

CARTA N° 0001-2022/MDH/GERENCIA

**SEÑORITA: LIC. ROBALINO NISHIDA KATHERINE
MAESTRANDA DE POSGRADO DE LA UCV- TARAPOTO**

Habana. -

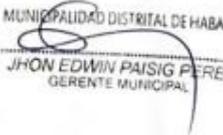
Asunto: ACEPTACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION.

REFERENCIA: CARTA N°001-2022

Mediante la presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente en nombre de la Municipalidad Distrital de Habana, Al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, comunicamos que se da por aceptado a la señorita ROBALINO NISHIDA KATHERINE estudiante de MAESTRIA DE POSGRADO DE LA UCV- TARAPOTO para que aplique los instrumentos de recolección de datos en nuestra entidad edil, a fin que logre desarrollar su informe de tesis.

Sin otro particular me despido de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HABANA

JHON EDWIN PAISIG PEREZ
GERENTE MUNICIPAL

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

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20221631677
"Municipalidad Distrital de la Habana"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Jhon Edwin Paisig Pérez	DNI: 42022660

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Habana, 2022"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Robalino Nishida, Katherine	DNI: 44911816

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

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA HABANA

Lugar y Fecha:

JHON EDWIN PAISIG PEREZ
GERENTE MUNICIPAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6: Matriz de puntuaciones de las variables de estudio

Variable gestión administrativa

Nº	Planificación						Organización						Dirección						Control						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	3	4	3	3	3	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	2	2
2	3	4	2	5	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
3	2	2	2	3	4	5	3	3	4	2	3	2	2	3	5	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3
4	2	5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	1	4
5	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	3	4	4
6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	1	4	3	5	4
7	5	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	5	4	2	3	4	1
8	4	3	4	5	3	4	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
9	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	2
10	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2
11	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4
12	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3
13	4	3	3	4	4	4	3	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	5
14	4	5	4	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	1	1	1	2	4	4	5	5
15	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3
16	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4
17	4	4	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1
18	4	2	4	3	4	5	1	3	4	2	1	4	2	1	3	1	3	3	3	2	1	3	2	2	3
19	2	5	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	4	4	3	2	5	2
20	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4
21	5	4	4	4	5	4	2	2	4	3	2	4	1	4	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	3
22	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5
23	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4

24	4	4	4	3	4	4	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	
25	2	2	2	1	2	1	3	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	
26	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	5	3	2	1	4	4	
27	4	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3	5	1	3	2	3	2	1	2	
28	2	1	1	2	1	1	4	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	2	5	2	
29	4	5	4	4	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	
30	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	2	5	1	3	1	
31	4	3	4	5	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	5	3	3	2	2	4	3	2	3	4	1	
32	4	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	1	2	1	3	3	1	2	2	1	3	2	3	5	2	
33	4	4	4	3	4	5	3	2	3	2	2	4	4	3	1	3	3	2	2	1	3	4	4	3	3	
34	2	2	1	2	1	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	
35	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	5
36	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	1	4	3	2	3	4	3	2	
37	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	
38	4	3	5	5	3	4	4	3	3	5	4	3	1	3	4	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	
39	1	5	1	4	4	5	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	4	1	2	4	3	2	1	3	1	
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	1	3	3	3	4	5	4	1	3	4	2	3	3	3	
41	4	5	5	5	4	5	2	4	3	3	4	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	5	
42	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	2	1	1	
43	4	4	1	5	5	4	2	3	3	1	4	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	
44	1	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	
45	5	2	5	4	4	2	2	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	2	1	5	3	3	3	2	1	
46	2	3	2	2	4	2	4	4	3	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	3	4	2	3	4	4	
47	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
48	3	4	4	3	4	5	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	
49	2	5	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	4	
50	1	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	4	

51	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	1	2	1	3	4	3	3	4	2	1
52	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	4	3	1	3	3	4	3	4	1	1	2	1	3	2	3
53	2	4	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	4	2	1	1
54	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	4	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
55	2	2	2	1	1	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1
56	1	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4
57	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4
58	1	1	1	1	1	1	4	4	2	4	3	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	4	3
59	4	2	4	3	2	4	4	3	3	4	1	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4
60	5	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	1	4	1	2	2	3	2	3	4	3	3
61	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	1	1	3	2	3	4	4	4	2	2	3	2	4	1
62	4	3	1	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	4	1	2
63	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	2	1	2	4	3	1	3	1	4	1	2	3	3

Variable productiva laboral

	Dimensión Técnica								Dimensión Económica								Dimensión Social								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	3	3	4	3	2	2	5	2	3	2	4	3	1	4	2	3	1	4	1	2	1	3	2	3
2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	4
3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	2	2	3	5	3	1	3	2	1	3	1	1	1	4
4	3	2	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	1	1	3	2	3	4	2	4	4	1	2
5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1	4	3	5
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	5	4	2	3	4	5	3	4	4	3	5	3
7	4	5	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	1	2	3	2	3	1	1	5	4	2	3	4	2
8	3	4	3	4	5	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	5	2	2	3	1
9	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3
10	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	4	1
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	5	4
12	3	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4
13	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3
14	2	4	5	4	4	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	1	1	1	2	4	4	5	3
15	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1
16	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4
17	2	4	4	2	5	4	4	3	3	1	3	2	2	1	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2
18	3	3	4	2	4	4	4	4	3	2	1	4	2	1	3	1	3	3	3	2	3	4	2	4	1
19	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	4	4	3	2	5	4
20	4	4	4	2	5	4	2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4
21	3	3	5	1	3	4	3	4	4	3	2	4	1	4	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	4
22	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	4
23	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4
24	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	1	4	2	3	2	2	3	4	1	3	1	3	2

25	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2
26	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4
27	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	1	3	2	3	4	3	2
28	3	4	3	4	5	3	3	4	2	4	4	2	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	5	2
29	2	4	4	2	2	4	4	3	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	1	1	4	3	4	4	1
30	2	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	3	1	3	4	2	5	3	2	5
31	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	5	3	3	2	2	4	3	2	2	1	1
32	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	1	2	1	3	3	1	2	2	1	3	2	4	4	2
33	4	5	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	1	3	3	2	2	1	3	4	3	1	2
34	2	1	3	4	3	3	3	2	4	4	4	1	2	4	3	3	4	1	3	1	2	3	3	2	2
35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	1
36	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	5	2	4	4	2	1	1	1	1	3	1	2	5
37	3	3	2	2	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	5	3	3	3	2	1	4	2
38	4	4	4	5	4	3	2	4	4	1	4	4	3	2	4	3	1	2	1	5	1	3	2	3	1
39	3	3	3	1	3	2	5	4	5	2	3	4	2	4	4	1	3	4	4	1	2	2	2	1	3
40	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	1	4	3	5	2	3	4	3	5
41	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	1	2	4	1	2	4	1
42	3	4	4	4	2	5	1	4	3	4	2	5	3	3	4	3	1	2	4	3	3	4	2	1	1
43	3	4	3	4	3	3	2	3	3	1	4	3	1	2	3	2	3	2	3	4	3	3	1	4	3
44	2	3	4	2	2	4	2	4	3	4	3	2	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3
45	3	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	2	1	5	3	3	3	2	1
46	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	1	2	1	1	4	3	3	2	1	3	4	2	3	4	3
47	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
48	4	3	4	2	1	4	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1
49	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	2	4	2	1	3	4	3	3	4	3	1	3	1
50	3	4	4	2	4	5	2	3	3	4	4	2	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	3
51	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	1	2	1	3	4	3	3	4	2	2
52	3	5	4	2	2	4	1	3	3	2	4	3	1	3	3	4	3	4	1	1	2	1	3	2	1

53	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	4	2	1	2
54	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2
55	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2
56	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3
57	3	4	4	4	4	5	4	1	3	3	2	4	3	3	2	1	4	2	3	4	3	2	3	3	4
58	2	1	3	4	3	3	4	4	2	4	3	1	2	3	3	1	3	1	1	3	2	3	2	4	4
59	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2
60	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	1	4	1	2	2	1	2	2	3	5	4
61	4	4	1	3	4	5	4	3	4	3	3	1	1	3	2	3	4	4	1	1	3	3	2	4	4
62	3	2	3	4	2	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	2	2	1
63	4	3	2	2	4	4	4	2	4	5	2	4	4	2	2	5	3	4	2	3	2	4	2	1	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y productiva laboral en la Municipalidad Distrital de Habana, San Martín - 2022

", cuyo autor es ROBALINO NISHIDA KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 08 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID: 0000-0002-2126-2769	Firmado electrónicamente por: DPALOMINOAL el 03-01-2023 23:47:44

Código documento Trilce: TRI - 0479168