



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y productividad laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La
Convención Cusco 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Ovalle Pro, Judith (orcid.org/0000-0003-4717-6065)

ASESOR:

Dr. Alegria Varona, Gonzalo (orcid.org/0000-0001-5033-9086)

CO-ASESORA:

Dra. Graus Cortez, Lupe Esther (orcid.org/0000-0001-6644-9415)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA- PERÚ

2023

Dedicatoria

A nuestro creador por darme la vida y la sabiduría, proteger a mi familia, guiando mi camino por el sendero de la felicidad y la unión.

A mis Padres por haberme inculcado los valores y hacer de mi la persona que soy, por su apoyo incondicional que me brindaron en mi desarrollo profesional y personal.

Agradecimiento

A Dios por concederme su bendición y guiarme por el buen camino para lograr mi meta.

Con mucho cariño y respeto a mis docentes de la maestría de la Universidad, por todas sus enseñanzas y experiencias compartidas durante el tiempo de estudio y a mi asesor por su orientación y apoyo en la elaboración de la presente tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de graficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población (criterios de selección),Muestra,muestreo,unidad de análisis.	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1 Indicadores para la variable Gestión administrativa	17
Tabla 2 Distribución de frecuencias para la variable Gestión administrativa....	22
Tabla 3 Distribución de frecuencias para las dimensiones de la Gestión administrativa	23
Tabla 4 Distribución de frecuencias para la variable Productividad laboral.....	24
Tabla 5 Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable productividad laboral.....	25
Tabla 7 Relación entre las variables gestión administrativa y productividad laboral	26
Tabla 7 Relación entre la dimensión planificación y productividad laboral.....	27
Tabla 7 Relación entre la dimensión organización y productividad laboral	27
Tabla 7 Relación entre la dimensión dirección y productividad laboral	28
Tabla 7 Relación entre la dimensión control y productividad laboral.....	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Resultados para la variable Gestión administrativa	22
Figura 2 Resultados para las dimensiones de la variable gestión administrativa.	23
Figura 3 Resultados para la variable Productividad laboral	24
Figura 4 Resultados para las dimensiones Productividad laboral	25

Resumen

La presente investigación presenta como objetivo determinar de qué forma la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021, para lo cual se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional por su profundidad, estando la población constituida por el total de trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba, de la que se extrajo una muestra no probabilística de 40 trabajadores, a quienes se les aplicó dos instrumentos para recoger los datos respecto a las variables gestión administrativa y productividad laboral, siendo estos dos cuestionarios validados y analizados en cuanto a su fiabilidad. Los resultados de la investigación muestran que las variables gestión administrativa y productividad laboral, presentan una relación alta, directa y significativa en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba, de la provincia de La Convención Cusco, 2021. Obteniéndose el valor de 0.773 para el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad laboral, eficiencia.

Abstract

The objective of this research is to determine how administrative management is related to the labor productivity of the workers of the District Municipality of Ocobamba La Convención Cusco 2021, for which a study was conducted with a quantitative approach, non-experimental and correlational design for its depth, The population consisted of all the workers of the district municipality of Ocobamba, from which a non-probabilistic sample of 40 workers was extracted, to whom two instruments were applied to collect data on the variables administrative management and labor productivity, these two questionnaires being validated and analyzed for their reliability. The results of the research show that the variables administrative management and labor productivity have a high, direct and significant relationship in the workers of the district municipality of Ocobamba, in the province of La Convención Cusco, 2021. A value of 0.773 was obtained for Spearman's correlation coefficient.

Keywords: Administrative management, labor productivity, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

El estado actual de las burocracias en América Latina se caracteriza por una disminución de su capacidad técnica. La ausencia de una correlación entre los recursos humanos existentes y los requeridos para cumplir con los objetivos de política pública hace que la producción y captación de talento para ello sea un asunto de considerable importancia pública para las naciones del área, pero hasta ahora se ha centrado en un elemento. Los sistemas de educación y formación de funcionarios públicos en varias naciones no son abordados por la investigación contemporánea sobre la administración pública en América Latina (redalyc@redalyc.org, s.f.). Se evalúa la condición de la burocracia de la región en un sentido amplio, destacando los desarrollos y dificultades más significativos observados en las últimas décadas. (redalyc@redalyc.org, autosuficiente) Se considera el estado del arte en materia de formación y capacitación de funcionarios públicos, así como el tipo de modelo que cada nación considera para la producción y captación de talento en sus administraciones (Campo, 2022).

A nivel nacional, la PCM (2021) señala que muchas estructuras organizativas y funciones de las instituciones públicas (agrupación de actividades y asignación de tareas dentro de la entidad) no han sido compatibles con las funciones que deben desempeñar o los fines que pueden alcanzar. Son el producto final de los procedimientos de presupuestación y planificación que tienen lugar entre los distintos niveles de gestión. Esto puede deberse a que estas instituciones se establecieron bajo un paradigma de gestión funcional, lo que resulta en estructuras organizativas rígidas y falta de transparencia sobre los pasos que se deben tomar para proporcionar los bienes y servicios públicos que son legalmente obligatorios. En lo que respecta a los gobiernos regionales, cuya legislación orgánica produce un régimen orgánico único y demasiado detallado, las presentes directrices y modelos para el desarrollo de documentos de gestión (ROF, CAP, etc.) imponen estándares orgánicos consistentes en una amplia variedad de organizaciones existentes.

Según David (2009), las administraciones públicas deben servir como plataforma institucional para la creación y ejecución de políticas públicas que

sirvan a los intereses generales de la sociedad, con estricto apego a la ley. Para ello, es necesario fortalecer las instituciones administrativas, no sólo por su importancia inherente, sino también porque su solidez es un requisito previo para las inversiones productivas en cualquier industria.

De la misma manera, la municipalidad distrital de Ocobamba, carece de una adecuada política de gobierno, de trabajo, y una buena planificación el cual imposibilita el avance oportuno de actividades operativas, ejecución de proyectos de inversiones, entre otros según a las necesidades primordiales y urgentes de la población; en lo concerniente a los trabajadores se puede señalar que no tiene preparación o capacitación suficiente y necesaria sobre el trabajo planificado y organizado, así como la falta de experiencia necesaria para un buen desempeño en las funciones asignadas; la recarga excesiva de actividades ha causado que falte una apropiada orientación en la gestión administrativa, imposibilitando lograr los planes a corto plazo, en tanto al control, no se realiza el seguimiento de los trabajos administrativos. Estas deficiencias han inducido que la competitividad profesional, así como la productividad en la entidad no se halle orientada al cumplimiento de objetivos y metas que se buscan para el bienestar de la población en general.

En ese entender es preciso realizar un diagnóstico situacional y un análisis exhaustivo en función a la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores con el propósito de encontrar las deficiencias puntuales las cuales generalmente se cometen a diario en la municipalidad distrital de Ocobamba, esto para alcanzar propuestas y recomendaciones que ayuden y aporten para el óptimo rendimiento en todos los colaboradores y la gestión municipal.

Es así que el presente trabajo tiene la finalidad de buscar y de llegar a plantear alternativas que logren desarrollar la gestión administrativa de forma competente y activo en todas las actividades que desarrolla la entidad, ya que se puede decir que la gestión administrativa es el un conjunto coordinado de trabajos y actividades que ayudan a optimizar el uso de los recursos de la entidad, siempre tomando en cuenta de las cuatro fortalezas que debe incluir para su correcta marcha, así como planificar, organizar, dirigir y controlar para

lograr objetivos trazados y alcanzar resultados óptimos con una productividad laboral eficiente, eficaz en todas las actividades programadas.

Por ello, el trabajo tiene como **problema general**: ¿De qué forma la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021? y como **problemas específicos** tenemos a) ¿De qué forma la Planificación se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?, b) ¿De qué forma la organización se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?, c) ¿De qué forma la dirección se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?, d) ¿De qué forma el control se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?.

La presente investigación se **justifica teóricamente**, según Ñaupas (2018) porque nos permitió incrementar conocimientos respecto a la gestión administrativa y la productividad laboral, tomando en cuenta la percepción de los diferentes autores, la **justificación metodológica** se da porque se aborda de forma precisa la relación de la gestión administrativa sobre la productividad laboral son muy pocas, de tal manera que el presente trabajo de investigación aportara una relevante información y a la par va apoyar con los instrumentos de recolección de datos y que recibirán una perspectiva muy significativa en los trabajadores que laboran en la entidad.

La **justificación práctica**, es lograr que la entidad pueda resolver las deficiencias encontradas en las actividades desarrolladas de gestión administrativa, los mismos que obstaculizan que se consiga una productividad efectiva de parte de los trabajadores, a fin de lograr con las metas y objetivos que se tiene programado. Asimismo, en la **justificación social**, es englobar a la entidad en un solo equipo donde todos busquen y fomenten el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución para que de esa

manera se pueda promover y fomentar con el cierre de brechas en los diferentes sectores; dando las mismas oportunidades a toda la población.

Por lo antes expuesto se planteó como **objetivo general**: Determinar de qué forma la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021 y como **objetivos específicos**: a) Determinar de qué forma la Planificación se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021; b) Determinar de qué forma la organización se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021; c) Determinar de qué forma la dirección se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021; d) Determinar de qué forma el control se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.

La **hipótesis general** es: La gestión administrativa se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021, y como **hipótesis específicas**: a) La Planificación se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021, b) La organización se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021, c) La dirección se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021, d) El control se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente trabajo de investigación, hay evidencias de estudios internacionales, las cuales serán señaladas a continuación.

El objetivo del estudio de Masaquiza (2022) de Ecuador fue investigar la conexión entre la gestión administrativa y la ejecución presupuestaria en una coordinación zonal de educación. El estudio utilizó un método cuantitativo y exhibió un diseño correlacional no experimental. Esto se logró mediante el uso de mecanismos adecuados de recopilación de datos. De acuerdo con los hallazgos, existe correlación entre las variables investigadas, destacando la necesidad de un abordaje sistemático del control de los recursos presupuestarios, con foco en los procesos de ejecución presupuestaria, para asegurar que la gestión administrativa ejecute efectivamente el presupuesto en su conjunto.

Fonseca (2021) desarrollo Ecuador una investigación cuyo propósito fue analizar el grado de asociación que se presenta entre la productividad comercial y la gestión administrativa en el sector de los textiles. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, en el que se empleó la información relevante a 107 empresas dedicadas al rubro de la textilería en la provincia de Tungurahua, en el que se recogió datos, instrumentos relevantes para las variables de estudio. Los resultados de la investigación muestran que existe un impacto significativo en cuanto a la gestión administrativa sobre la productividad que las empresas tienen en el ámbito comercial, obteniéndose el valor de 0.917 para el coeficiente de correlación.

Gavilanez (2018) desarrolla un artículo científico en el que se estudia el impacto que la gestión administrativa tiene sobre las PYMES del Ecuador, teniéndose una mirada cuantitativa en el estudio del impacto y destacándose la importancia que una adecuada gestión administrativa tiene sobre las PYMES, es así que se emplean cuestionarios para recoger en los directivos y gerentes de dichas empresas información relevante a las variables estudio. Los resultados de la investigación muestran que existe un vínculo importante sobre la productividad que se producen en las pequeñas y medianas

empresas del Ecuador, cuando la gestión administrativa se desenvuelve de manera organizada y sistemática, haciendo que las entidades prosperen al optimizar los recursos que emplean en la producción de servicios y productos.

García (2017) realizó la investigación acerca de la incidencia que tiene la gestión administrativa sobre el compromiso laboral en la policía nacional del Ecuador. Metodológicamente la investigación se desarrolla en un enfoque positivista, de alcance correlacionar explicativo, para lo cual se considera una muestra de 400 efectivos policiales, quienes se les suministró cuestionarios, como instrumentos para la recolección de datos, respecto a las variables de compromiso laboral con la institución y la gestión administrativa que se desarrolla. Los resultados de la investigación concluyen que existe una influencia significativa de la gestión administrativa sobre el compromiso laboral del personal policial, en especial en cuanto se refiere a las actividades operativas, lo cual permite un adecuado cumplimiento de las labores de los efectivos y su consiguiente compromiso con la institución cuando la gestión administrativa provee de los recursos y escenarios que hacen posible un adecuado trabajo y por consiguiente una mayor productividad, de tal manera que esta investigación permite entender de mejor manera el vínculo que se presenta entre la gestión administrativa y el compromiso que los trabajadores tienen con las labores que efectúan.

Rex (2016) en su artículo científico presentan los resultados de la investigación respecto de la influencia de la motivación sobre la productividad laboral y la implementación de proyectos de construcción, para lo cual se desarrolló una investigación cuantitativa, de profundidad explicativa y con diseño observacional, siendo la muestra constituida por 30 empleados en las que se midió las percepciones respecto de la motivación y de la productividad laboral en el sector de la construcción de Sudáfrica. Los resultados de la investigación como mostraron que existe una relación importante entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores quienes en el contexto estudiado presentaron una baja productividad, como consecuencia de la falta de confianza que se tiene en el desarrollo de las actividades que

desarrollan y la falta de capacidad para realizar un buen desempeño en su trabajo.

Durairaj (2019) realizó una investigación que busco analizar los factores que inciden sobre la productividad en departamentos no médicos y paramédicos en un centro hospitalario privado de multi especialidad, para lo cual se desarrolló una investigación de naturaleza cuantitativa, teniendo en cuenta a una muestra de 80 directivos de dicha institución, buscando una comparación empírica de la productividad según los factores analizados, es así que los resultados permitieron identificar que las condiciones estructurales no era una fuente de conflictos entre los pacientes, mientras que la competencia que presentaban el personal médico si se constituye como un factor protector respecto a la reputación del hospital, asimismo como factores proyectores se encontraron la productividad realizada en las unidades, destacándose mayormente la seguridad y la calidad que se otorga el servicio hacia los pacientes, concluyéndose que una buena gestión de los procesos que se realizan en el centro hospitalario conduce a una mejor productividad de las unidades y por ende una mejor calidad de la atención a los usuarios.

En lo que concierne a los antecedentes nacionales, se consideró las aportaciones que existen en los repositorios institucionales, los cuales se detallan a continuación:

Obeso (2021) desarrollo una investigación en busca de comprender de mejor manera la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral, empleándose para tal propósito un enfoque cuantitativo para el estudio, siendo el diseño desarrollado no experimental y por su profundidad correlacional, siendo asimismo la muestra de 92 trabajadores los cuales coinciden con la población, a quienes se les suministro dos cuestionarios con respuestas cerradas para las variables en estudio, obteniéndose a partir de la prueba de correlación un valor de 0.599 para el coeficiente de Spearman, con una significancia por debajo del 1%, lo cual puede evidenciar, como indica el autor la importancia que tiene la gestión administrativa como una herramienta eficaz, que de ser implementada de manera sistemática conduce a una mejora en la productividad de los trabajadores y por ende de la organización.

López (2021) desarrollo una investigación que buscó establecer la influencia que la gestión administrativa tiene sobre la productividad laboral en una empresa del Lurín, para la cual se desarrolló una investigación cuantitativa con diseño no experimental y explicativo, haciendo uso de una muestra censal conformada por un total de 16 trabajadores de la empresa, siendo los resultados favorables a establecer el vínculo entre las variables de estudio, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.892, que muestra el impacto que el desarrollo de la gestión administrativa adecuada tiene sobre la productividad laboral.

Sánchez (2020) desarrollo una investigación respecto a la gestión administrativa y su vínculo con el desempeño laboral. El diseño fue no experimental y transversal, es decir, no se cambiaron variables, y el tamaño de la muestra fue de 208 administradores universitarios a quienes se les solicitó participar. Un cuestionario utilizando la escala de Likert. Entre los mejores resultados, el 3,6% se encontraba en un nivel intermedio de control de gestión, siendo la gestión y el control los factores más influyentes en las variables. En contraste, el 38,5% de los empleados se encuentran en el nivel medio de desempeño laboral. Esto se debe al hecho de que la capacidad y el deseo son los factores más significativos, lo que resulta en un desempeño mediocre y un funcionamiento ineficiente. Existió una correlación positiva muy sustancial de 0,952 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, como se indicó. A un nivel de significancia de $p < 0.05$ se determinó que un incremento en una variable se relacionaba con un incremento en la otra.

El estudio de León (2020) en los compañeros administrativos de José Leonardo Ortiz en Lambayeque se propuso determinar la naturaleza de la conexión entre productividad laboral y administración. El estudio utilizó una estrategia cuantitativa adecuada a sus objetivos y un diseño no experimental, recogiendo información sobre los factores en juego mediante el uso de una encuesta y un instrumento administrado al personal de la oficina. El estudio encontró una relación sustancial entre la gestión administrativa y la productividad de los trabajadores (ρ de Spearman = 0,687), lo que sugiere que estos dos factores están entrelazados de manera importante.

Matos (2020) realizó un estudio para determinar en qué medida un establecimiento de EsSalud dedicado a la validación de incapacidades temporales tenía una asociación positiva entre la gestión administrativa y la productividad laboral. En este estudio, empleamos un diseño transeccional no experimental para realizar un análisis cuantitativo utilizando un enfoque deductivo hipotético. Treinta personas conformaron la muestra a quienes se les aplicaron las diversas herramientas de medición para la investigación. Según los datos, el coeficiente de determinación entre los dos factores es del 89,4%, lo que indica la existencia de un vínculo considerable entre ellos.

Vizcarra y Vizcarra (2018) realiza la investigación acerca de la gestión administrativa que desarrollan los trabajadores y la productividad laboral en una institución de Huamanga, específicamente en el Módulo familiar de justicia. Se empleó para el desarrollo de esta investigación diseño descriptivo correlacional, siendo básica la investigación y cuantitativa por su enfoque, mientras que la muestra estuvo conformada por 34 funcionarios seleccionados del poder judicial a quienes se les aplicó dos cuestionarios validados para la recolección de datos. Los resultados de la investigación muestran que la gestión administrativa reclasificada como deficiente, en tanto que la productividad es percibida como moderada, existiendo una relación significativa y positiva entre las variables de estudio alcanzando el coeficiente de determinación el valor de 0.62.

Zarela (2019) realiza una investigación sobre la gestión administrativa y la productividad laboral del personal de un hospital nacional; Esta investigación es de carácter sustantivo y no experimental, aplicando un enfoque cuantitativo; se demostró una demostración no probabilística por conveniencia; la muestra total consta de ochenta empleados; se les entrega el instrumento para recolectar datos a través de una metodología de encuesta; y se reportan los resultados. Los hallazgos del estudio indican que la gestión administrativa y la productividad laboral son altamente efectivas, eficientes y efectivas en todas las dimensiones investigadas (medidas por el cociente de conexiones) y que sus valores respectivos son 0.825 y 0.724, respectivamente.

Con el fin de determinar la conexión entre la gestión administrativa y el rendimiento de los trabajadores en un municipio de Lima, Perú, Facho (2017) realizó una investigación descriptiva a pequeña escala utilizando métodos cuantitativos. Las preguntas utilizadas en este estudio se sometieron a revisión de expertos para determinar su validez y la confiabilidad se calculó mediante el Alfa de Cronbach. Se encontró una asociación directa y estadísticamente significativa entre las variables de investigación, lo que indica que el estilo de gestión de la administración juega un papel decisivo en el aumento de la productividad.

Se realiza el estudio, continuación de las variables involucradas en la presente investigación, como son la gestión administrativa y la productividad laboral.

De acuerdo con Münch (2010) la administración es entendida como un proceso mediante el cual se coordina recursos concernientes a un grupo social, con el propósito de lograr maximizar u optimizar los recursos en la procura de cumplir con los objetivos o metas de la institución. La administración busca de esta manera lograr la calidad en sus procesos de producción de bienes y servicios, siendo la eficiencia y la competitividad dos aspectos a tomar en cuenta. La administración se constituye en una herramienta fundamental para el adecuado funcionamiento de cualquier empresa u organización que se dedique a la producción de bienes y servicios, inclusive si es que hablamos de una organización social, es importante de manera natural ser competitivo, mucho más ahora en un mundo globalizado donde se busca simplificar el trabajo, pero al mismo tiempo se implantan procedimientos y métodos que permitan obtener una mayor productividad y eficiencia con ayuda de la gestión.

De acuerdo con Tardivo (2021) hoy en día la sociedad afronta innumerables desafíos en busca de satisfacer las múltiples necesidades que tiene, sin embargo, las necesidades son limitadas de manera inherente por los recursos disponibles, que cada vez más son escasos, por ello los procesos de productividad se vinculan cada vez más con los términos de eficiencia y eficacia, es decir se busca obtener o cumplir con los resultados, metas o fines

programados, pero también es importante hacer uso de los recursos de manera óptima buscando la eficiencia de su uso.

Por este motivo, se hace cada vez más importante, la sistematización de los procesos de producción, buscando de manera constante generar nuevas estrategias que permitan satisfacer las necesidades de la sociedad. En este contexto las organizaciones se convierten en protagonistas de la sociedad moderna, pues son, las proveedoras y también las consumidoras al mismo tiempo de bienes y servicios, y para que eso funcione se realiza una suma de talentos, los cuales superan con creces cualquier esfuerzo de hacerlo individualmente, es por ello que la organización está en camino de lograr sus objetivos (Eppel y Rhodes, 2020).

Para que las organizaciones logren sobrevivir es importante que estas puedan conseguir sus objetivos, de esta manera podrán prosperar y mantenerse en el tiempo, ello sólo es posible gracias a un conjunto de actividades que se realizan todos los días y que se integran o-por un propósito que comprende el entorno en el que viven y del que hacen uso de sus recursos (Prasad, 2020).

Stoner et al. (2012) manifiesta que la administración se constituye en la expresión de un proceso que busca el funcionamiento de una unidad estructural, la cual se fundamenta en acciones de planificación, organización, dirección y control, las cuales tienen que ser realizados por directivos y trabajadores, de una organización, para lo cual deben hacer uso de los recursos disponibles, y en función de ello ponerse metas alcanzables, que permitan el desarrollo de sobrevivencia de la organización.

Respecto de la planificación Münch (2010) manifiesta que la misma tiene por propósito enrumbar o dirigir la organización y los resultados que de ella se pretende obtener, mediante un detallado análisis del entorno y mediante la definición de estrategias que permitan minimizar riesgos y que al mismo tiempo hagan que se logre la misión y visión de la organización, con una mayor probabilidad de éxito.

Kokhanovskaya et al. (2019) indica que la planificación se constituye una actividad prospectiva, en el que los líderes, directivos y trabajadores, buscan

crear escenarios posibles, del futuro de la organización, y en función a ello establecer las actividades a realizar y los recursos que se ha de destinar cada una de ellas. De esta manera la planificación nos permite adelantarnos a los posibles hechos, los cuales están alimentados por información del presente y también del pasado, de esta manera se busca predecir el futuro, pero sustentada en datos reales y contextos posibles, asociados naturalmente a las demandas y necesidades de la organización y también de sus clientes o usuarios.

Para Münch (2010) peso es un proceso que promueve de manera vigorosa la eficiencia, se busca por tal motivo optimizar recursos, reducir costos y de esta manera implementar procesos que generen mayor productividad, en el que los resultados estén claramente definidos, y que sean posibles alcanzar. Las ventajas de la planeación, se dan en diferentes ámbitos entre los que destacan que permite direccional adecuadamente la organización, es decir establecer un rumbo un norte bien precisado de tal forma que los esfuerzos y recursos conduzcan hacia el logro de tales propósitos, asimismo la planeación es importante porque establece alternativas para hacer frente a posibles contingencias que pudieran darse en el futuro, ello al mismo tiempo hace posible que se minimicen las amenazas, que las oportunidades sean aprovechadas en cuanto viven en el entorno y las debilidades puedan ser transformadas en fortalezas, establece asimismo la base para efectuar un adecuado control de los procesos que se realizan en la organización.

En cuanto a la organización, de acuerdo con Frederickson et al. (2018) se constituye en un proceso propio de la gestión administrativa y estratégica, mediante el cual se realiza el diseño y la determinación, de la naturaleza estructural de la organización, los procesos inmersos en las actividades que permiten conseguir los objetivos, los sistemas, métodos y procedimientos que permiten una simplificación de las tareas en el trabajo y por consiguiente la optimización del mismo.

La organización implica la presencia de múltiples ventajas, que son fundamentales en cuánto su importancia que tienen para el desempeño de las actividades de manera eficiente, es decir buscando el mínimo esfuerzo,

reduciendo en lo posible los costos y buscando un incremento de la productividad, mediante procesos que reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, y ello gracias al establecimiento de la arquitectura de la organización que busca la eficiencia y eficacia en el trabajo (Stoner et al., 2012).

La organización de acuerdo con Caiden (2017) implica asimismo la construcción de un organigrama, que responda a las necesidades externas de la organización, y también a las necesidades internas, es decir una estructura dinámica y capaz de responder tanto las necesidades, como también a los riesgos que se presentan en el entorno de la organización.

En cuanto corresponde a la dimensión dirección, como parte de la gestión administrativa, se tiene que Münch (2010) que los materiales en las acciones de liderazgo y conducción del grupo social, el cual implica el uso de habilidades comunicativas, la capacidad de motivación, el liderazgo como capacidad de influencia en los trabajadores y que al mismo tiempo se vincule en la ejecución de un plan de acuerdo con la estructura de la organización.

Como manifiesta Fenizia (2022) para poder dirigir adecuadamente una organización es importante contar con la capacidad de influir, tanto en las acciones que realizan los trabajadores como en los propios trabajadores, en el grupo y en general en toda la organización con relación a las tareas que se ejecutan. Münch (2010) manifiesta que el proceso de dirección implica también el despliegue de otras habilidades como son la capacidad para movilizar al grupo y buscar a través de estrategias del trabajo cooperativo y multisectorial, pues hoy en día es poco probable que una organización prospere, cuando los trabajadores no unen sus esfuerzos y conocimientos en el logro de los objetivos de la organización, también es importante emplear los recursos necesarios para que la comunicación organizacional sea fluida tanto en sentido horizontal como vertical, al respecto Fonseca (2021) pone de manifiesto que la habilidad para generar una adecuada comunicación por parte de los directivos se constituye en una ventaja competitiva importante para el desarrollo de la organización.

No menos importante, es que, dentro del proceso de dirección, se tenga la suficiente capacidad para poder tomar decisiones adecuadas, cuando se tiene enfrente diferentes escenarios, es así como Geisier y Wickramasinghe (2015) ponen en relieve la capacidad para poder discernir o elegir entre los diferentes posibles escenarios o posibles soluciones frente a un problema, en donde se ponen a prueba recursos de optimización y de visión prospectiva.

Como última dimensión de la gestión administrativa tenemos el control, que no es menos importante y de acuerdo con Münch (2010), se constituye en un proceso administrativo mediante el cual se evalúan los resultados que se van obteniendo en relación a lo que se planificó, todo ello con el propósito de enmendar o corregir posibles desviaciones, las cuales han de permitir un reinicio del proceso, con reencauce de las acciones que permitan cumplir con las metas establecidas. Así es importante saber elegir utilizar las técnicas y las formas, así como los tipos de control, que propicien una satisfacción máxima los clientes, en el personal que trabaja en la organización, en el entorno y la sociedad vinculada a la organización buscando el logro de los fines de la misma.

En tanto se refiere a la productividad, se tiene que esta implica el logro de los objetivos empleando un mínimo de recursos (Münch, 2010). De esta manera la productividad, permite vincular la cantidad de insumos o recursos necesarios para la producción de un determinado producto servicio y el resultado que se obtiene. En términos de eficacia y eficiencia, se entiende como el logro de máximos resultados, con el empleo de los mínimos recursos que permiten que la efectividad sea tangible y real en la organización (Duraij, 2019)

De acuerdo con Pulido (2017) se tiene que la productividad es una variable que se vincula directamente con los resultados que se obtienen como producto de la ejecución de una serie de tareas inmersas en un sistema o proceso, de esta manera incrementar la productividad implica una mejora de los resultados programados, empleando los recursos de manera óptima, es así que la productividad se mide de acuerdo al cociente de dichas variables, expresándose en términos de unidades producidas, unidades beneficiadas o

vendidas, en tanto que los recursos que son empleados pueden ser cuantificados en términos del tiempo empleado, la cantidad de empleados, horas máquina, entre otras.

Se tiene asimismo que como manifiesta Pulido (2010) la productividad puede ser medida en términos de eficacia y eficiencia. En torno a la eficacia, están asociados los objetivos o metas y el cumplimiento de las mismas, en tanto que eficiencia se refiere el uso óptimo de los recursos que se necesitan para el cumplimiento de tales objetivos, en la realización de las actividades planeadas.

De esta manera, ser eficientes implica, optimizar el uso de recursos, de tal manera que los procesos inmersos en la producción, produzca una menor cantidad de desperdicios, asimismo la eficacia implica la búsqueda de logro de objetivos, sin que por ello se puedan desligar de los recursos que se tiene planeados. Sin embargo, también es importante indicar que se puede ser eficiente, es decir cumplir con los objetivos trazados, pero al mismo tiempo emplear una cantidad desmedida y poco óptima de los recursos para su consecución.

De acuerdo con Puente (2019), la productividad laboral es una medida de la gestión basada en la eficiencia con la que los recursos humanos producen bienes y servicios, dado que si una empresa quiere aumentar su productividad debe promover un ambiente de trabajo adecuado, los colaboradores se sientan valorados y logren la confianza necesaria para realizar las acciones a crear.

Según Kokhanovskaya et al. (2019), la productividad es una medida de la eficiencia con la que una empresa utiliza sus recursos para producir un determinado resultado. La productividad se relaciona con el vínculo entre la producción y los insumos; Por lo tanto, una mayor productividad indica que se puede producir más con la misma cantidad de recursos. En este sentido, se requiere una gran motivación laboral, ya que las organizaciones enfrentan una variedad de obstáculos en sus esfuerzos por aumentar la eficiencia del trabajo y ofrecer a los clientes una excelente gestión.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación

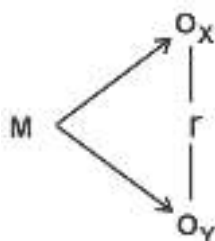
Por el fin o propósito que persigue, la investigación es sustantiva, dado que se ocupa de extender un campo específico del saber humano, profundizando en los conceptos y teorías relacionadas al mismo (Sánchez y Reyes, 2015).

Por la naturaleza o paradigma que asume la investigación es cuantitativa, dado que, a partir de los principios del positivismo, realiza la medición de las variables, formula hipótesis y las pone a prueba por medio de la estadística (Naupas, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

El estudio es correlacional por su amplitud y porque pretende determinar la coincidencia (fuerza del vínculo) entre dos o más variables. Esto se debe a que se esfuerza por establecer la coincidencia (fuerza de la relación) (Sánchez y Reyes, 2015). Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación correlacional es popular debido a su fuerte pretensión de vincular ideas, fenómenos, hechos o variables mientras se evalúa la relación antes mencionada utilizando terminología estadística. Esta investigación hace uso de un diseño de correlación cruzada, que es una especie de diseño no experimental (Hernández y Mendoza, 2018). Este diseño tiene que ser capaz de demostrar qué tan fuerte es el vínculo entre los factores de estudio de gestión, administración y productividad laboral. La investigación que no se lleva a cabo utilizando un diseño experimental se distingue por la ausencia de cualquier intento de manipular las variables que se estudian.

Esquemáticamente el diseño se muestra a continuación, de acuerdo con Sánchez y Reyes (2015):



M: Representa la muestra empleada en el estudio

Ox: Gestión administrativa

Oy: Productividad laboral

r: representa la correlación entre las variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable de estudio 1: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Para maximizar la eficacia, calidad, productividad y competitividad en el logro de los objetivos de un grupo social, es necesario coordinar y optimizar el uso de los recursos del grupo. Tener una gerencia competente es esencial para el éxito de cualquier empresa u organización social, y también es esencial para mantener la viabilidad en la economía global más interconectada y competitiva de hoy. Los marcos de gestión agilizan las operaciones y se basan en conceptos, técnicas y procedimientos probados y verdaderos que han demostrado ser exitosos en el aumento de la producción con pocos aportes. (Munch, 2010)

Definición operacional:

La gestión administrativa es responsable del uso eficaz y coordinado de los recursos. Por ello, todas las funciones se planifican y disponen de manera que su administración pueda ser dirigida y reglamentada de la manera más eficaz.

Tabla 1

Indicadores para la variable Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Estrategias • Políticas • Programas • Presupuestos • Procedimientos
Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División del Trabajo • Departamentalización • Coordinación
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Integración • Supervisión
Control	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de estándares • Medición • Corrección • Retroalimentación

Se utiliza una escala de Likert para evaluar respuestas que van desde completamente en desacuerdo hasta completamente de acuerdo.

Variable de estudio 2: Productividad laboral.

Definición conceptual:

Debido a que la productividad se refiere a los resultados que se pueden obtener de un proceso o sistema, aumentar la productividad implica mejorar esos resultados y, al mismo tiempo, disminuir la cantidad de recursos necesarios para producirlos. El cociente que se produce entre los resultados obtenidos y los recursos gastados es la medida que se utiliza para determinar la productividad. Mientras que los resultados que se lograron se pueden cuantificar por la cantidad de unidades producidas, la cantidad de piezas vendidas o las ganancias, los recursos que se utilizaron se pueden cuantificar por la cantidad de empleados, la cantidad total de tiempo invertido, la cantidad de horas de máquina, etc. (Pulido, 2017).

Definición operacional:

La productividad en el trabajo es una relación o vínculo que existe entre la eficiencia, la eficacia y la efectividad porque estos componentes están relacionados entre los recursos utilizados a través del tiempo total y los

resultados a través de la calidad de los productos generados en buenas condiciones, los mismos que contribuyen a mejorando la calidad del desempeño de los colaboradores, y así fortalecer la capacidad de la institución para el cumplimiento de sus objetivos. La productividad en el trabajo puede pensarse como una relación o vínculo que existe entre la eficiencia, la eficacia y la efectividad.

Tabla 2

Indicadores para la variable Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • La actividad de cada empleado o grupo de trabajo. • Cantidad de tiempo • Cumplimiento de actividades
Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos utilizados
Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> • Metas • Aportes

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Información de relevancia para el estudio, incluyendo, fundamentalmente, detalles sobre la naturaleza de las propias unidades de observación (Bologna, 2018). La población de estudio actual incluye a todo el personal administrativo que desempeñaba sus funciones en la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco.

3.3.2 Muestra

Construido a partir de un subconjunto estadísticamente significativo de la población objeto de investigación (Bologna, 2018). En esta investigación se utilizó como muestra a 40 empleados de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco.

3.3.3 Muestreo

Dado que el tamaño de la muestra se fijó en 40 (se trataba de una muestra censal), no se necesitó ningún procedimiento matemático para establecer la significación estadística.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Según Sánchez y Reyes (2015) las técnicas de recolección de datos son métodos a través de los cuales se recopilan datos. En conjunto, también se conocen como las acciones realizadas y las técnicas utilizadas en la fase de recopilación de datos (Bologna, 2018). El estudio se basó en una encuesta como método principal de recopilación de información.

Instrumentos

A la luz de la propagación global de COVID 19, el mismo instrumento que consta de 29 artículos en todas las variables y dimensiones del estudio se seleccionó de la literatura disponible.

Confiabilidad y validez de los instrumentos

Jueces expertos verificaron la validez del instrumento de recopilación de datos y se utilizó la Confiabilidad Alfa de Cronbach en la investigación de confianza para determinar la confiabilidad del instrumento.

Los análisis de confiabilidad indican que los instrumentos son adecuados para medir las variables en cuestión.

3.5 Procedimientos

Para acceder a la base de datos de los trabajadores incluidos en la población de estudio de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco se solicitó el llenado de formularios electrónicos de los trabajadores, previa coordinación con la gerencia de la municipalidad, en dichos formularios se implementaron los cuestionarios referidos a las variables de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recopilados de los usuarios a través de varios dispositivos se ingresaron en una base de datos de Excel con fines de organización y control de calidad. Los recibidos por cada usuario de la muestra de estudio fueron ingresados en una hoja de Excel, la cual será calificada posteriormente.

Específicamente, la base de datos se exportó a SPSS V26, un programa estadístico, para el análisis en contexto. Se produjeron tablas y figuras que detallan los resultados para cada variable y dimensión, y se realizó la hipótesis de docimasia para evaluar los vínculos entre las diversas métricas utilizadas en el estudio. El resultado de Spearman se basó en la hipótesis de la docimasia después de determinar la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov y se tuvo en cuenta la significación estadística.

3.7 Aspectos éticos

La confidencialidad de la información recolectada en este estudio fue considerada de acuerdo con las normas éticas. Se asignaron códigos a cada persona interrogada para proteger sus identidades de ser reveladas en el informe final. Para proteger su privacidad, los empleados que participaron en la encuesta no recibieron información de identificación. De igual forma, ningún material será alterado o cambiado, y se incluirán en el estudio las nociones traducidas de los autores, con citas y bibliografías formateadas de acuerdo con las últimas ediciones del manual APA.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

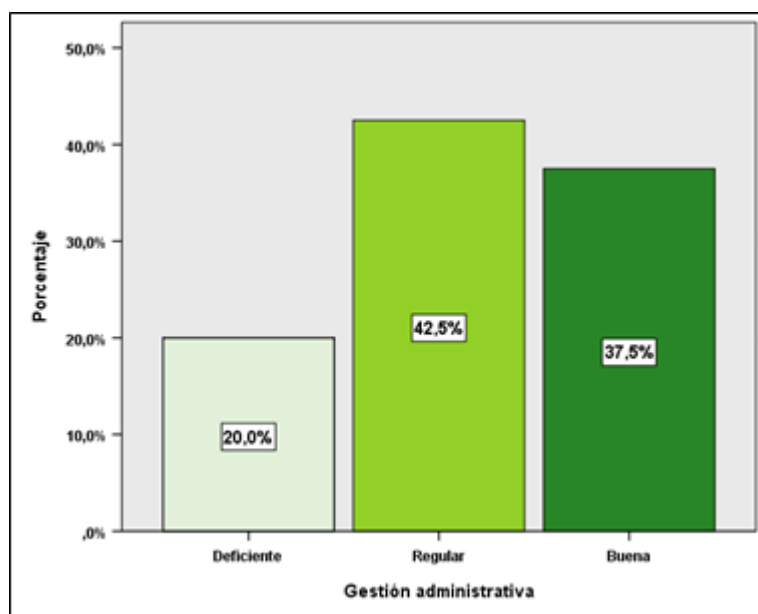
Distribución de frecuencias para la variable Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	8	20,0	20,0	20,0
Regular	17	42,5	42,5	62,5
Buena	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en SPSS 26

Figura 1

Resultados para la variable Gestión administrativa

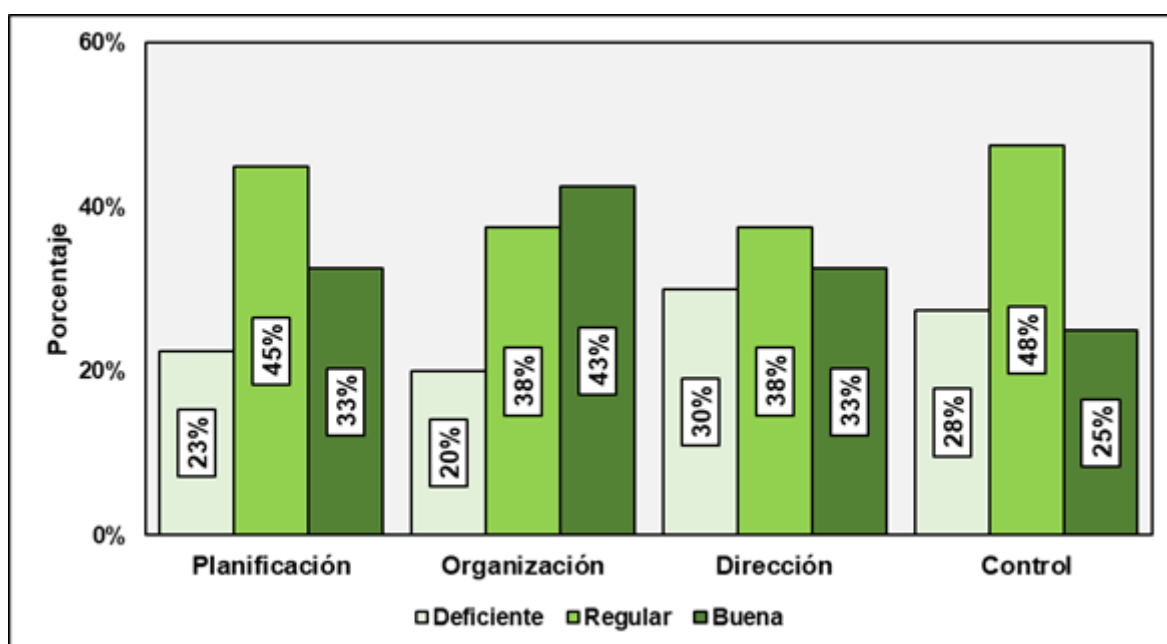


Los resultados obtenidos para la variable gestión administrativa, muestran que del total de encuestados el 20.0% percibe que se presenta una deficiente gestión, en tanto que el 42.5% la considera como regular y el 37.5% la ubica dentro del nivel de gestión buena.

Tabla 3*Distribución de frecuencias para las dimensiones de la Gestión administrativa*

	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	9	22,5	8	20,0	12	30,0	11	27,5
Regular	18	45,0	15	37,5	15	37,5	19	47,5
Buena	13	32,5	17	42,5	13	32,5	10	25,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota: Elaboración propia en SPSS 26

Figura 2*Resultados para las dimensiones de la variable gestión administrativa*

En cuanto se refiere a las dimensiones de la gestión administrativa los resultados muestran que en lo referente a la dimensión planificación un 22.5% considera como deficiente la planificación, mientras que el 45.0% la ubica como regular y un 32.5% como buena, asimismo la dimensión organización tiene una percepción de deficiente por parte del 20.0% de los encuestados, 37.5% lo considera como regular y el 42.5% como buena; para la dimensión dirección se tiene que el 30.0% la percibe como deficiente, el 37.5% como regular y un 32.5% como buena, finalmente en lo que respecta la dimensión control los encuestados en un 27.5% la percibe como deficiente, en 47.5% como regular y el 25.0% como buena.

Tabla 4

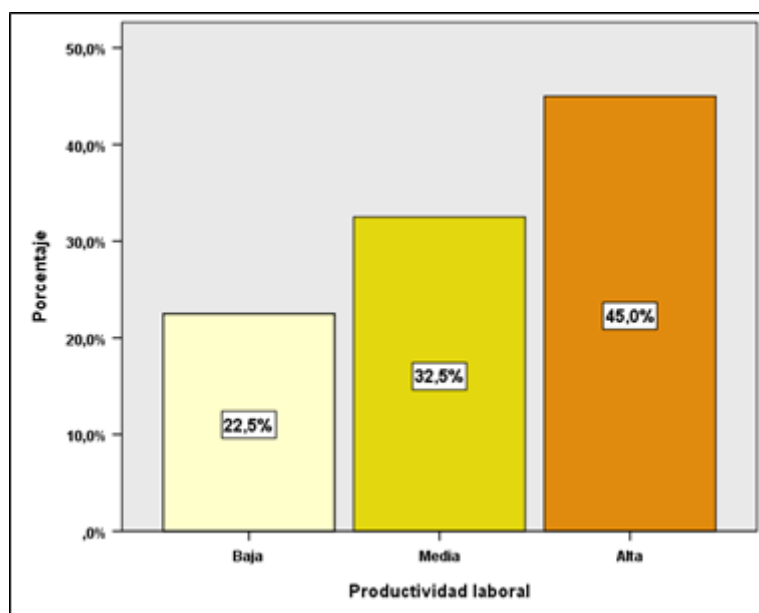
Distribución de frecuencias para la variable Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	9	22,5	22,5	22,5
Media	13	32,5	32,5	55,0
Alta	18	45,0	45,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia en SPSS 26

Figura 3

Resultados para la variable Productividad laboral



Para la variable productividad laboral, los resultados muestran que un 22.5% la considera en un bajo nivel pontificios, 32.5% la ubica como la productividad media y un 45.0% considera que la productividad laboral es alta.

Tabla 5

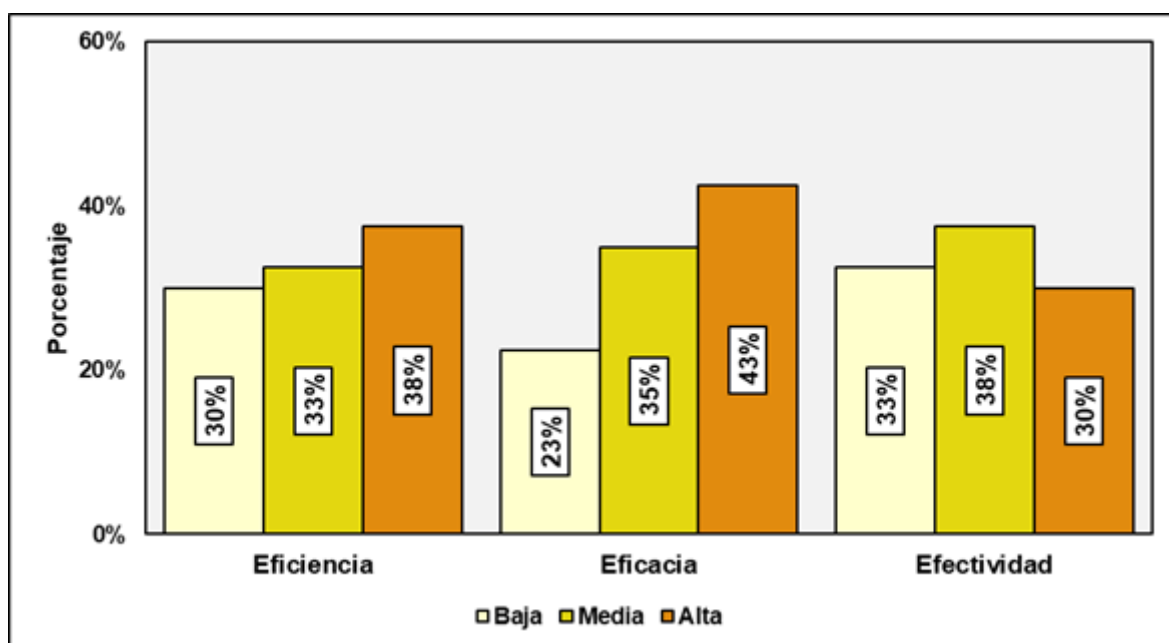
Distribución de frecuencias para las dimensiones de la variable productividad laboral

	Eficiencia		Eficacia		Efectividad	
	f	%	f	%	f	%
Baja	12	30,0	9	22,5	13	32,5
Media	13	32,5	14	35,0	15	37,5
Alta	15	37,5	17	42,5	12	30,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Nota: Elaboración propia en SPSS 26

Figura 4

Resultados para las dimensiones Productividad laboral



Los resultados para las dimensiones de la variable productividad laboral muestran que en lo referente a la eficiencia estás percibida como baja por un 30.0% de los encuestados, media por un 32.5% y como alta por un 37.5%; asimismo para la dimensión eficacia de acuerdo con lo obtenido en la encuesta el 22.5% la considera baja, el 35.0% la percibe como media y un 42.5% como alta; finalmente en lo que se refiere a la efectividad se tiene que el 32.5% la considera como baja, el 37.5% la percibe como media y un 30.0% como una organización con efectividad alta.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Tabla 6

Relación entre las variables gestión administrativa y productividad laboral

			Gestión administrativa	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Dado que se obtuvo un p valor (Sig. Bilateral) igual a 0,000, inferior a 0,050 (5%), se concluye que la variable gestión administrativa se correlaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral, alcanzando el valor de 0,773 que indica un valor alto para la correlación, así cuando mejor se percibe la gestión administrativa, mayor es la productividad laboral.

Hipótesis específica 1

Tabla 7

Relación entre la dimensión planificación y productividad laboral

			Planificación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Dado que se obtuvo un p valor (Sig. Bilateral) igual a 0,000, inferior a 0,050 (5%), se concluye que la dimensión planificación se correlaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral, alcanzando el valor de 0,722 que indica un valor alto para la correlación, así cuando mejor se desarrolla la planificación, mayor es la productividad laboral.

Hipótesis específica 2

Tabla 8

Relación entre la dimensión organización y productividad laboral

			Organización	Productividad laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Dado que se obtuvo un p valor (Sig. Bilateral) igual a 0,000, inferior a 0,050 (5%), se concluye que la dimensión organización se correlaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral, alcanzando el valor de 0,825 que indica un valor alto para la correlación, así cuando mejor se desarrolla la organización, mayor es la productividad laboral.

Hipótesis específica 3

Tabla 9

Relación entre la dimensión dirección y productividad laboral

			Dirección	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Dado que se obtuvo un p valor (Sig. Bilateral) igual a 0,000, inferior a 0,050 (5%), se concluye que la dimensión dirección se correlaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral, alcanzando el valor de 0,747 que indica un valor alto para la correlación, así cuando mejor se desarrolla la dirección, mayor es la productividad laboral.

Hipótesis específica 4

Tabla 10

Relación entre la dimensión control y productividad laboral

			Control	Productividad laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Dado que se obtuvo un p valor (Sig. Bilateral) igual a 0,000, inferior a 0,050 (5%), se concluye que la dimensión control se correlaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral, alcanzando el valor de 0,762 que indica un valor alto para la correlación, así cuando mejor se desarrolla el control, mayor es la productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación se planteó evaluar la conexión entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los empleados en la municipalidad distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021; Este propósito se cumplió dentro del alcance del estudio, como lo muestran los hallazgos. Como resultado, dentro de la muestra, los valores más altos para la gestión administrativa también se asocian con una mayor productividad laboral y viceversa, como lo indica el valor de 0.773 obtenido para el coeficiente de conexiones de Spearman, que con una significación estadística inferior al 5%, indica una alta y relación directa.

Al respecto Fonseca (2021) es investigación sobre la gestión administrativa y la productividad comercial obtuvo como valor para la correlación 0.917, resultado que se asemeja al encontrado en la presente investigación, poniendo asimismo de manifiesto que, el activar adecuadamente los mecanismos de la gestión administrativa, crean el espacio adecuado y las condiciones pertinentes para que la productividad comercial se realice de una manera fluida, como se puede evidenciar en las 107 empresas que sirvieron para el estudio. Por su parte Obeso (2021) es investigación sobre la gestión administrativa y la productividad laboral, puso de manifiesto la importancia que los procesos de la gestión administrativa, en tanto gestión estratégica, que conlleva los pasos de la planificación, organización dirección y control se relacionan de manera importante con la productividad laboral, obteniéndose para dicha investigación el valor de 0.599, el cual se aproxima de manera importante a la presente investigación.

Asimismo, es importante destacar que en lo que respecta la presente investigación a los resultados para la variable gestión administrativa muestran que hay un grupo de trabajadores que alcanza el 20.0% que consideran que la gestión administrativa se da de una manera deficiente, en virtud a que no se desarrollan de manera sistemática los procesos propios de la gestión administrativa, en tanto que el 42.5% la considera como regular y un 37.5% como buena, lo cual también pone de manifiesto la necesidad de incrementar los conocimientos y habilidades sobre la gestión administrativa en el personal

directivo, pero también importante hacerlo en el personal operativo, de tal manera que entienda la necesidad de realizar un trabajo planificado y sistemático. Los resultados también muestran que en lo que se refiere a la productividad laboral un 22.5% de los trabajadores perciben que esta se ubica en un nivel de productividad baja, en tanto que el 32.5% considera que esta se ubica en un nivel medio para la productividad y un 45.0% considera que existe una productividad laboral alta, es decir aquella que cumple con los objetivos y metas trazadas en los documentos de gestión de la municipalidad en estudio.

Desde el marco teórico Stoner et al. (2012) pone de manifiesto la importancia que tiene el General los procesos propios de la gestión administrativa como son la planificación, la organización la dirección y control, los cuales permiten que las actividades que están ligadas con las metas y los objetivos trazados en la organización, se desarrollan en un marco de previsibilidad, es decir tomando en cuenta una adecuada planificación que considere los recursos con la que se cuenta en la organización tanto materiales como personales, que se puedan asignar las actividades de acuerdo a los perfiles de los trabajadores y que gracias a los procesos de supervisión y control se pueda ir vigilando el cumplimiento de los objetivos trazados, de no ser así un seguimiento constante permite también realizar los cambios necesarios para enrumbar los trabajos que se realiza en la organización afín que se puedan lograr los objetivos planteados.

Específicamente, los hallazgos de la investigación sugieren que el primer objetivo podría cumplirse adecuadamente dentro de los parámetros esperados; la prueba de conexión de Spearman arrojó el valor de 0.722, el mismo que demuestra que existe una alta correlación entre la dimensión planificación y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba en La Convención Cusco. Según León (2020), la cifra de 0,687 que obtuvo para la productividad laboral demuestra el impacto generalizado de una administración administrativa eficaz en todos los niveles de una empresa. administración contemporánea, incluidas las facetas de la

administración moderna, como la planificación, la organización, la orientación y la regulación.

Respecto de la dimensión planificación Rehman et al. (2019) de manifiesto que esta involucra, acciones que van destinadas al conocimiento de la realidad del contexto en el que se desarrolla la organización, así las metas y los objetivos están trazados en función de las demandas y necesidades, sean estos de la población usuaria, con los clientes de los productos o servicios que ofrece la organización, la planificación también se desplaza transversalmente hacia aspectos de la gestión de recursos humanos en, buscando que estos cumplan con los perfiles adecuados a los puestos de trabajo y que al mismo tiempo cuenten con la cerámica necesarias para cumplir las tareas que se les asigna.

Se pudo apreciar que la presente investigación, respecto a la dimensión planificación de la variable gestión administrativa, los resultados mostraron que un 22.5% de los encuestados, la considera como deficiente, dado que no atiende de manera oportuna las necesidades de la población, mucho más si se trata de un gobierno local municipal, asimismo el 45.0% ubica el proceso de planificación en un nivel de regular y tan sólo el 32.5% considera que existe una buena planificación dentro de la organización, respecto a las metas y objetivos a ser cubiertos por la comuna.

La planificación se constituye en un proceso previsorio o prospectivos que permite como indican Chiavenato y Sapiro (2016) construir escenarios probables de lo que podría pasar en el futuro, con conocimiento del presente, lo cual brinda la organización una visión estratégica de la organización, una comprensión del comportamiento del ambiente externo y también del ambiente interno lo cual se asocia directamente con el cumplimiento de metas y objetivos de la organización siendo trascendental en lo que respecta a la productividad laboral de los trabajadores.

Los conceptos vertidos anteriormente se corresponden con los encontrado en la investigación, donde se pudo evidenciar que existe una relación intensa y directa entre el proceso de planificación o planeación, como componentes de

la gestión administrativa y la productividad laboral que presentan los trabajadores.

En cuanto al segundo objetivo específico, que se planteó determinar la relación entre las dimensiones organizacionales y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Ocobamba de la Provincia La Convención, los resultados obtenidos durante la prueba de hipótesis fueron significativos al respecto. Para la Correlación de Spearman Indica que existe un alto grado de correlación directa, ya que este valor de correlación es de 0.825, lo que indica que cuanto mejor organizado esté el gobierno local, mayor será la productividad laboral. Obras. Al respecto López (2020) es investigación sobre la gestión administrativa y la productividad laboral logre encontrar un valor de asociación positiva de 0.892, que es muy similar al encontrado en la presente investigación, indicando asimismo que las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan de manera directa y significativa con la producción laboral, es decir que dicha relación trasciende a las dimensiones de la gestión administrativa, y se pone especial énfasis en lo que respecta al proceso de organización, que se constituye en una piedra angular para que las actividades se pueden desarrollar de manera eficiente.

Matos (2020) es investigación sobre la gestión administrativa y la productividad laboral, al referirse a él proceso de organización, indica que este es un aspecto muy sensible y que es susceptible de una dinámica especial, en el sentido que el organigrama de las instituciones, debe ser flexible a los cambios y a las necesidades para las cuales está creada la organización, de tal manera que cuando la necesidad así lo requiera se pueda hacer un cambio o reorganización en la organización, buscando que su estructura contribuya a tener una mejor comunicación organizacional y ya que los procesos cumplan de manera más eficiente, buscando al mismo tiempo ahorrar, sin dejar de lado la calidad, el uso de los productos y del personal para el desarrollo de las actividades.

De acuerdo con Prasad (2020) una adecuada organización, busca crear escenarios, bajo la aplicación de estrategias integradas a las metas u objetivos de la organización, en la que se destacan las estrategias de

crecimiento que busca que la organización se diversifique, buscando al mismo tiempo una integración vertical, asimismo las estrategias de operación que buscan la diferenciación de la empresa u organización respecto a otras de su grupo, dotándole de ventajas competitivas que aseguran un crecimiento, complementado con una sinergia.

La productividad laboral de esta manera como indica Fenizia (2002) queda notablemente favorecida por una adecuada administración o gestión administrativa, que de manera moderna busque integrar los procesos, de manera sistemática buscando crear innovación entre los trabajadores, gracias a un sistema organizacional flexible, que se adapte a las exigencias de los cambios externos, y también de los cambios internos, centrada en una mejora continua de la eficacia, eficiencia y la efectividad, de los procesos que realiza.

En cuanto al tercer objetivo específico que es la propuesta para determinar la relación entre la gestión de los trabajadores y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Ocobamba de la provincia La Convención, podemos decir que los resultados obtenidos en este estudio son satisfactorios. permite alcanzar el objetivo antes mencionado. Por lo tanto, la prueba de hipótesis para la correlación de Spearman muestra un valor de 0,747 para este coeficiente de correlación, lo que indica un alto nivel de correlación, es decir Los puntajes más altos obtenidos por la gerencia están relacionados con la productividad laboral.

Al respecto Vizcarra y Vizcarra (2018) es investigación sobre la gestión administrativa y la productividad laboral destacan, la presencia de una relación significativa entre la variable gestión administrativa y la productividad laboral que trasciende también a las dimensiones, poniendo énfasis especial en lo correspondiente a la dirección, como una componente de la gestión administrativa, que se comporta como un catalizador para el cumplimiento de las actividades programadas, y supone por parte del personal directivo, el desarrollo de habilidades blandas y habilidades directivas que les permitan conducir de manera adecuada a la organización, así un liderazgo adecuado permite que los trabajadores puedan motivarse de manera adecuada, en el

cumplimiento de sus funciones, directivos embodegados, con el conocimiento necesario contribuyen al desarrollo del personal que labora en la organización.

Es importante mencionar que respecto a esta dimensión en la presente investigación se obtuvo que el 30.0% de los encuestados percibió que este aspecto de la gestión administrativa se da de manera deficiente en la municipalidad, por parte de los directivos, en tanto que un 37.5% considera que las actividades propias de la dirección se ubican en nivel de regular, mientras que un 32.5% las ubican en un nivel de dirección buena.

Desde el marco teórico Munch (2010) pone de manifiesto que la dirección se constituye en un aspecto fundamental cuando se trata de ejecutar los planes en conformidad con la estructura organizacional, conllevando los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, de una adecuada comunicación y del ejercicio del liderazgo, el cual se puede dar en un campo vertical y también horizontal, a lo que Stoner et al. (2012) en concordancia con lo encontrado en la presente investigación indica que la dirección permite los integrantes del grupo tener un horizonte claro de los pasos a seguir para lograr las metas trazadas en la organización.

En cuanto al último objetivo específico, la relación propuesta entre la dimensión de control y la variable de productividad laboral entre los trabajadores del municipio del Distrito de Ocobamba en la provincia de La Convención, los resultados muestran que efectivamente este objetivo se ha cumplido a cabalidad. Gracias a la descripción de los resultados obtenidos y al apartado de conclusiones, se obtuvo la prueba de hipótesis de correlación de Spearman, la cual muestra una relación muy directa entre las dimensiones indicadas y las variables, con un valor de 0.762, con una significancia por debajo del 5%.

Zarela (2019) es investigación respecto de la gestión administrativa y su vínculo o relación con la productividad laboral en un hospital nacional, mostró que existe la presencia de una relación directa y significativa entre dichas variables, que se extienden también a las dimensiones de estas, en una magnitud de 0.805 para el cociente correlación entre las variables, poniendo

de manifiesto que son los procesos propios de una gestión administrativa estratégica, la que permiten una conducción ordenada y sistemática de los procesos planificados en organización, lo cual conduce a que la productividad laboral se encaucen dentro de los parámetros que fueron previstos.

Pone también de manifiesto, Zarela (2019) que uno de los factores fundamentales en el logro de los objetivos es un adecuado control de las actividades que se vienen realizando, pues permite realizar los cambios oportunos en los procesos que se desarrolla, lo cual es corroborado por Facho (2017) quien destaca el rol que juega el control como un aspecto constitutivo de la gestión administrativa, concordando de esta manera he encontrado en la presente investigación.

Es importante también mencionar que respecto a la dimensión control se pudo encontrar que el 27.5% de los encuestados la ubican en un nivel de deficiente, lo cual se constituye en un aspecto preocupante, dado que pone en peligro el alcanzar las metas propuestas, mientras que el 47.5% considera que el control se da de manera regular y un 25.0% indica que existe un adecuado proceso de control en la gestión administrativa de la municipalidad en estudio.

De esta manera, este estudio puede examinar la relación establecida entre los procesos relacionados con la administración y la productividad laboral, lo que tiene implicaciones significativas para la mejora continua de la administración en las ciudades estudiadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los datos muestran que en la fuerza laboral de la municipalidad distrital de Ocobamba, en la provincia de La Convención Cusco, 2021, existe un vínculo fuerte, directo y estadísticamente significativo entre la gestión administrativa y la productividad laboral. El coeficiente de correlación de Spearman se calculó en 0,773, con lo cual se verifica la hipótesis general planteada.

Segunda: El coeficiente de correlación de Spearman de 0,722 entre la dimensión planificación y la variable productividad laboral en la fuerza de trabajo de la municipalidad distrital de Ocobamba, de la provincia de La Convención Cusco, 2021, demuestra una asociación directa y sustancial la dimensión y la variable mencionada.

Tercera: En la municipalidad distrital de Ocobamba, provincia de La Convención Cusco, 2021, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.825 entre la dimensión organización y la variable productividad laboral, así una mejor organización se asocia con una mayor productividad en los trabajadores de la municipalidad estudiada.

Cuarta: Un coeficiente de correlación de Spearman de 0.747 revela una asociación directa y sustancial entre la dimensión dirección y la variable productividad laboral de la municipalidad distrital de Ocobamba, de la provincia de La Convención Cusco, 2021.

Quinta: Se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.762 entre la dimensión control y la variable productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ocobamba, de la provincia de La Convención Cusco, 2021. Este es un nivel alto y directo. de correlación que implica la asociación de un mejor control con una mayor productividad laboral y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Con base en los hallazgos de este estudio, se sugiere que la máxima dirección de la municipalidad distrital de Ocobamba establezca revisiones periódicas de los procedimientos de gestión administrativa en un esfuerzo por aumentar el rendimiento de los empleados en beneficio de los residentes y clientes.

Segunda: Se recomienda al alcalde y los regidores de la municipalidad distrital de Ocobamba, poner mayor énfasis en el desarrollo de la planificación, de las acciones administrativas por parte de la municipalidad, de tal manera que contribuya a un trabajo organizado de los trabajadores de dicha municipalidad buscando una mayor productividad de la misma.

Tercera: Se recomienda al personal directivo de las diferentes gerencias de la municipalidad distrital de Ocobamba, desarrollar capacitaciones continuas para la mejora de sus habilidades directivas, que permitan obtener un mayor liderazgo y generar la confianza en los trabajadores para ejercer un liderazgo horizontal, que permitan la organización cumplir con las metas trazadas en el período designado.

Cuarta: A la gerencia municipal del distrito de Ocobamba en La Convención, se recomienda impulsar las acciones de control preventivo en todas las actividades que se realicen, a fin de transparentar la gestión municipal a los trabajadores y usuarios de la municipalidad.

Quinta: A los investigadores interesados en la productividad laboral y su relación con la gestión administrativa, se sugiere desarrollar investigaciones de corte longitudinal que permitan evidenciar el comportamiento de la productividad laboral en el tiempo y su relación con la gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Arreguin, L. (s.f.). Diferencia entre rendimiento y desempeño. Obtenido de WOFFU. Obtenido de WOFFU: <https://blog.woffu.com/diferencia-entre-rendimiento-y-desempeno/>
- Azizi, N., Akhavan, P., Philsoophian, M., Davison, C., Haass, O., & Saremi, S. (2021). Exploring the Factors Affecting Sustainable Human Resource Productivity in Railway Lines. *Sustainability*, 14(1), 225. <https://doi.org/10.3390/su14010225>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Caiden, G. E. (2017). *Administrative reform*. Routledge.
- Campo, E. &. (2022). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina. *Universidad Complutense madrid*, Ene, 10, 37.
- Cesare, C. (2016). *Sistemas de impuesto predial en América Latina y el Caribe*. Cambridge: Lincoln Institute.
- Chiavenato, I y Sapiro, A. (2016). *Planeación estratégica. Fundamentos y Aplicaciones*. McGrawHill
- Cisneros s., W. E., & Sandoval C., Obtenido de Clima organizacional y satisfacción laboral: un estudio correlacional, en docentes del Programa de Educación Superior a Distancia de una universidad privada en Lima. *Paidagogo*, 2(2), 47–68. <https://doi.org/10.52936/p.v2i2.31>
- Durairaj, R. (2019). Factors Affecting Productivity of Managers: An Empirical-based Comparative Study. *Business Ethics and Leadership*, 3(1), 58–79. Obtenido de [https://doi.org/10.21272/bel.3\(1\).6-17.2019](https://doi.org/10.21272/bel.3(1).6-17.2019)
- David, B. v. (2009). [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/\\$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/9506FA981DDF086405257C2B0056BEF1/$FILE/Gesti%C3%B3n_P%C3%ABlica.pdf).
- Eppel, E. A., & Rhodes, M. L. (Eds.). (2020). *Complexity Theory in Public Administration*. Routledge.

- Fedulova, I., Voronkova, O. Y., Zhuravlev, P., Gerasimova, E., Glyzina, M., & Alekhina, N. A. (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1059. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(19\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(19))
- Fenzia, A. (2022). Managers and productivity in the public sector. *Econometrica*, 90(3), 1063-1084. <https://doi.org/10.3982/ECTA19244>
- Fonseca, 2. (2021). La gestion administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32896/1/025%20ADE.pdf>
- Facho, G. J. (2017). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016 . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6006>.
- Frederickson, H. G., Smith, K. B., Larimer, C. W., & Licari, M. J. (2018). *The public administration theory primer*. Routledge.
- Geisler, E., & Wickramasinghe, N. (2015). *Principles of knowledge management: theory, practice, and cases: theory, practice, and cases*. Routledge.
- Gil-Garcia, J. R., Dawes, S. S., & Pardo, T. A. (2018). Digital government and public management research: finding the crossroads. *Public Management Review*, 20(5), 633-646. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1327181>
- Gavilanez, M. E. (2018). Impacto de la gestion administrativa en las PYMES del ecuador. *Revista Observatorio de la Economia Latinoamericana*, julio 2018, línea:<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativapymes.html>. Obtenido de línea:<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestion-administrativapymes.html>.
- Kokhanovskaya, I. I., Fatykhova, A. L., Khachatryan, A. A., & Khachatryan, K. S. (2019). Questions of the estimation of efficiency of public administration in modern conditions. *In SHS Web of Conferences* (Vol. 62, p. 02002). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196202002>

- Leon, C. J. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%
%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- López, S. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Reys S.R.L., Lurín-2021*. [Tesis de maestría, escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66989/Lopez_
MSC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66989/Lopez_MSC-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Masaquiza, T. A. (2022). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación-Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65.
- Mendoza-Zamora, W., García-Ponce, T., Delgado-Chávez, M., & BarreiroCedeño, I. (2018). *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6656251>
- Martinez, R. D. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral del personal de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100233>.
- Moran España, M. A. (2016). *Repositorio Digital UTEQ /POSGRADO*. Obtenido de Repositorio Digital UTEQ /POSGRADO: <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1692/1/T-UTEQ-0007.pdf>
- Matos, R. M. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en el Centro de Validación de la Incapacidad Temporal de Essalud, 2019. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67172>.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional*,. MEXICO.
- Ñaupas, P. H. (2018). Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa Y redacción de la Tesis-. Bogotá, Colombia,: Quinta Edición.
- OECD. (2020). *Estadísticas tributarias en América Latina y el Caribe 2020*. Obtenido de [https://www.oecd.org/tax/tax-policy/brochure-estadisticas-
tributarias-en-america-latina-y-el-caribe.pdf](https://www.oecd.org/tax/tax-policy/brochure-estadisticas-tributarias-en-america-latina-y-el-caribe.pdf)
- Prasad, L. M. (2020). Principles and practice of management. Sultan Chand & Sons.
- Pulido, H. G. (3era Edición). *Calidad Total y Productividad*. McGrawHi.

- PCM, S. (2021). <https://transparencia.cultura.gob.pe/sites/default/files/transparencia/2020/06/informacion-adicional/modernizaciondelagestionpublica2021.pdf>. política nacional de modernización de la gestión pública al 2021.
- Quiroa, M. (07 de diciembre de 2020). *ECONOMIPEDIA*. Obtenido de *ECONOMIPEDIA*: <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Rex, A. M. (2016). The influence of motivation on labour productivity on building construction projects in south. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/318684596_the_influence_of_motivation_on_labour_productivity_on_building_construction_projects_in_south_africa.
- Ramírez, , L. (2019). *Revista Ciencia e Investigacion*. Obtenido de <https://zenodo.org/record/3473538#.YPWqNuhKiUI>
- Rehman, S. U., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2019). The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1-23. <https://link.springer.com/article/10.1186/s40497-019-0155-5>
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Sanchez, S. A. (2020). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2020*. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4474>.
- Sharif, N., Chandra, K., Mansoor, A., & Sinha, K. B. (2021). A comparative analysis of research and development spending and total factor productivity growth in Hong Kong, Shenzhen, *Singapore. Structural Change and Economic Dynamics*, 57, 108-120. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2021.02.004>
- Solano Leal, M. (2018). *Universidad de Montemorelos- Repositorio Institucional*. Obtenido de <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1008>
- Stoner , J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2012). *Administracion (6ta Edicion)*. Mexico: Prentice Hall.
- Sussman, R., & Gifford, R. (2019). Causality in the theory of planned behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(6), 920-933.

- Tardivo, P. S. (2021). El principio de transparencia de la gestión pública en el marco de la teoría del buen gobierno y la buena administración. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas*, 10(19), 123-149.
- Toral del C, R., & Zeta, A. (2017). Gestion administrativa y calidad del servicio en el area jurídica, social y administrativa, de la universidad nacional de loja. *Revista Académica-Investigativa De La Facultad Jurídica, Social Y Administrativa*, , 6.
- Vedernikov, M., Zelena, M., Volianska-Savchuk, L., Litinska, V., & Boiko, J. (2020). Management of the social package structure at industrial enterprises on the basis of cluster analysis. *TEM Journal*, 9(1), 249-260. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=838449>
- Vizcarra, Z., & Vizcarra, L. (2018). *La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28399/vizcarr>
a
- Zarela, L. C. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47653>
- Zhao, W., & Xu, Y. (2022). Public Expenditure and Green Total Factor Productivity: Evidence from Chinese Prefecture-Level Cities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5755. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/9/5755>

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión Administrativa y Productividad Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p>Problema General ¿De qué forma la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué forma la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021</p>	<p>Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021</p>	<p>Variable 1 (VI) Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control <p>Variable 2 (VD) Productividad Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Eficacia • Efectividad 	<p>Tipo de investigación: Investigación básica Enfoque: Cuantitativo Diseño de la investigación: no experimental- Transversal correlacional. Población: 40 trabajadores que laboran en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco Muestra: La muestra coincide con la población Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Gestión Administrativa y Productividad Laboral. Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V26 Estadística inferencial para la prueba de hipótesis.</p>
<p>Problema específico 1 ¿De qué forma la Planificación se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?</p>	<p>Objetivo específico 1 Determinar de qué forma la Planificación se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 1 La Planificación se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.</p>		
<p>Problema específico 2 ¿De qué forma la organización se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?</p>	<p>Objetivo específico 2 Determinar de qué forma la organización se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 2 La organización se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.</p>		
<p>Problema específico 3 ¿De qué forma la dirección se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar de qué forma la dirección se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 3 La dirección se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.</p>		
<p>Problema específico 4 ¿De qué forma el control se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021?</p>	<p>Objetivo específico 4 Determinar de qué forma el control se relaciona con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.</p>	<p>Hipótesis específica 4 El control se relaciona de forma directa y significativa con la productividad laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021.</p>		

ANEXO 02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Planificación	Objetivos	1 - 7		
	Estrategias			
	Políticas			
	Programas			
	Presupuestos			
	Procedimientos			
Organización	División del trabajo	8 – 15		Deficiente (23-53)
	Departamentalización			
	Coordinación			
Dirección	Toma de decisiones	16 – 19		Regular (54-84)
	Integración.			
	Supervisión			
Control	Establecimiento de estándares	20– 23		Buena (85-115)
	Medición			
	Corrección			
	Retroalimentación			

Variable: Productividad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rangos
Eficiencia	La actividad de cada empleado o grupo de trabajo.	1 - 3	Totalmente en desacuerdo (1)	Baja (6-14)
	Cantidad de tiempo			
Eficacia	Cumplimiento de actividades	4 - 5	En desacuerdo (2)	Media (15-22)
	Recursos utilizados			
Efectividad	Metas	6	Ni acuerdo ni en desacuerdo (3)	Alta (23-30)
	Aportes			
			De acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	

ANEXO 03 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN								
1	Considera Usted que la planificación actual es importante para cumplir con total satisfacción las tareas y objetivos de la entidad	X		X		X		
2	Los trabajadores desarrollan sus actividades de acuerdo a los objetivos de la entidad y se involucran con compromiso y responsabilidad	X		X		X		
3	Cree que las estrategias implementadas actualmente determinan el correcto uso de los recursos	X		X		X		
4	Las políticas implementadas están coherente con la misión y visión que tiene la entidad	X		X		X		
5	Los trabajadores conocen de la programación de actividades anuales de la entidad.	X		X		X		
6	Se cumple con las actividades programadas en el plan de trabajo anual	X		X		X		
7	El presupuesto asignado es suficiente para el cumplimiento de las actividades programadas	X		X		X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
8	El espacio físico en el que labora es la adecuada para realizar sus actividades	X		X		X		
9	Cree Usted que la división del trabajo está de acuerdo a la especialidad de cada oficina.	X		X		X		
10	Considera Usted que la entidad cuenta con el personal capacitado de acuerdo al organigrama de cargos?	X		X		X		
11	Considera Usted que existe una adecuada coordinación para la ejecución de las actividades que realiza la entidad	X		X		X		
12	Considera Usted estar satisfecho con las actividades que desempeñan sus compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Considera Usted que las actividades se realizan en trabajo en equipo	X		X		X		
14	Los recursos y materiales asignados para cumplir tus actividades es lo suficiente.	X		X		X		
15	Considera Usted que la asignación de recursos alcanza para cumplir las actividades satisfactoriamente	X		X		X		
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN								
16	Cree Usted que los funcionarios tienen habilidad, liderazgo para persuadir al personal en el logro de sus objetivos.	X		X		X		
17	Considera Usted que la entidad propicia una adecuada comunicación con todo sus trabajadores.	X		X		X		
18	Considera Usted que la institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos	X		X		X		
19	Considera Usted que la entidad busca la integración de todos sus trabajadores para lograr el objetivo institucional.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONTROL								
20	¿Cree Usted que la entidad impulsa los mecanismos de control para asegurar que los trabajadores administrativos cumplan con sus responsabilidades?	X		X		X		
21	Considera Usted que la entidad realiza el seguimiento a las actividades programadas para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
22	La entidad cuenta con planes de contingencia para solucionar problemas que obstaculicen el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
23	Los trabajadores han recibido cursos de capacitación que les ayude a mejorar el cumplimiento de sus actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alegría Varona Gonzalo Ricardo DNI: 06513752

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario | Doctor en Economía y Magister en Gestión y Políticas Públicas

19 de diciembre del 2022

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

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

GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA							
1	Con que periodicidad ha visto que los trabajadores realizan sus funciones cumpliendo con los estándares establecidos por la entidad.	X		X		X		
2	La asignación del apoyo logístico es suficiente para cumplir con sus actividades	X		X		X		
3	Se cumple con las actividades asignadas en el tiempo previsto	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EFICACIA							
4	Cree Usted que los recursos utilizados son lo suficiente para cumplir mis actividades programadas	X		X		X		
5	Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los trabajadores han dado los resultados esperados en la entidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD							
6	Considera usted que los objetivo planteados son trascendentales y alcanzables.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alegria Varona Gonzalo Ricardo DNI: 06513752

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario | Doctor en Economía y Magister en Gestión y Políticas Públicas

19 de diciembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



GONZALO RICARDO ALEGRIA VARONA
DNI 06513752

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN								
1	Considera Usted que la planificación actual es importante para cumplir con total satisfacción las tareas y objetivos de la entidad	X		X		X		
2	Los trabajadores desarrollan sus actividades de acuerdo a los objetivos de la entidad y se involucran con compromiso y responsabilidad	X		X		X		
3	Cree que las estrategias implementadas actualmente determinan el correcto uso de los recursos	X		X		X		
4	Las políticas implementadas están coherente con la misión y visión que tiene la entidad	X		X		X		
5	Los trabajadores conocen de la programación de actividades anuales de la entidad.	X		X		X		
6	Se cumple con las actividades programadas en el plan de trabajo anual	X		X		X		
7	El presupuesto asignado es suficiente para el cumplimiento de las actividades programadas	X		X		X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
8	El espacio físico en el que labora es la adecuada para realizar sus actividades	X		X		X		
9	Cree Usted que la división del trabajo está de acuerdo a la especialidad de cada oficina.	X		X		X		
10	Considera Usted que la entidad cuenta con el personal capacitado de acuerdo al organigrama de cargos?	X		X		X		
11	Considera Usted que existe una adecuada coordinación para la ejecución de las actividades que realiza la entidad	X		X		X		
12	Considera Usted estar satisfecho con las actividades que desempeñan sus compañeros de trabajo	X		X		X		
13	Considera Usted que las actividades se realizan en trabajo en equipo	X		X		X		
14	Los recursos y materiales asignados para cumplir tus actividades es lo suficiente.	X		X		X		
15	Considera Usted que la asignación de recursos alcanza para cumplir las actividades satisfactoriamente	X		X		X		
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN								
16	Cree Usted que los funcionarios tienen habilidad, liderazgo para persuadir al personal en el logro de sus objetivos.	X		X		X		
17	Considera Usted que la entidad propicia una adecuada comunicación con todo sus trabajadores.	X		X		X		
18	Considera Usted que la institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos	X		X		X		
19	Considera Usted que la entidad busca la integración de todos sus trabajadores para lograr el objetivo institucional.	X		X		X		
DIMENSIÓN: CONTROL								
20	¿Cree Usted que la entidad impulsa los mecanismos de control para asegurar que los trabajadores administrativos cumplan con sus responsabilidades?	X		X		X		
21	Considera Usted que la entidad realiza el seguimiento a las actividades programadas para el cumplimiento de los objetivos.	X		X		X		
22	La entidad cuenta con planes de contingencia para solucionar problemas que obstaculicen el cumplimiento de las metas.	X		X		X		
23	Los trabajadores han recibido cursos de capacitación que les ayude a mejorar el cumplimiento de sus actividades.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario

19 de diciembre del 2022

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

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Con que periodicidad ha visto que los trabajadores realizan sus funciones cumpliendo con los estándares establecidos por la entidad.	X		X		X		
2	La asignación del apoyo logístico es suficiente para cumplir con sus actividades	X		X		X		
3	Se cumple con las actividades asignadas en el tiempo previsto	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFICACIA								
4	Cree Usted que los recursos utilizados son lo suficiente para cumplir mis actividades programadas	X		X		X		
5	Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los trabajadores han dado los resultados esperados en la entidad	X		X		X		
DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD								
6	Considera usted que los objetivo planteados son trascendentales y alcanzables.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz DNI: 40081695

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitario

19 de diciembre del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Superencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN								
1	Considera Usted que la planificación actual es importante para cumplir con total satisfacción las tareas y objetivos de la entidad	x		x		x		
2	Los trabajadores desarrollan sus actividades de acuerdo a los objetivos de la entidad y se involucran con compromiso y responsabilidad	x		x		x		
3	Cree que las estrategias implementadas actualmente determinan el correcto uso de los recursos	x		x		x		
4	Las políticas implementadas están coherente con la misión y visión que tiene la entidad	x		x		x		
5	Los trabajadores conocen de la programación de actividades anuales de la entidad	x		x		x		
6	Se cumple con las actividades programadas en el plan de trabajo anual	x		x		x		
7	El presupuesto asignado es suficiente para el cumplimiento de las actividades programadas	x		x		x		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
8	El espacio físico en el que labora es la adecuada para realizar sus actividades	x		x		x		
9	Cree Usted que la división del trabajo está de acuerdo a la especialidad de cada oficina.	x		x		x		
10	Considera Usted que la entidad cuenta con el personal capacitado de acuerdo al organigrama de cargos?	x		x		x		
11	Considera Usted que existe una adecuada coordinación para la ejecución de las actividades que realiza la entidad	x		x		x		
12	Considera Usted estar satisfecho con las actividades que desempeñan sus compañeros de trabajo	x		x		x		
13	Considera Usted que las actividades se realizan en trabajo en equipo	x		x		x		
14	Los recursos y materiales asignados para cumplir sus actividades es lo suficiente.	x		x		x		
15	Considera Usted que la asignación de recursos alcanza para cumplir las actividades satisfactoriamente	x		x		x		
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN								
16	Cree Usted que los funcionarios tienen habilidad, liderazgo para persuadir al personal en el logro de sus objetivos.	x		x		x		
17	Considera Usted que la entidad propicia una adecuada comunicación con todo sus trabajadores.	x		x		x		
18	Considera Usted que la institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos	x		x		x		
19	Considera Usted que la entidad busca la integración de todos sus trabajadores para lograr el objetivo institucional.	x		x		x		
DIMENSIÓN: CONTROL								
20	¿Cree Usted que la entidad impulsa los mecanismos de control para asegurar que los trabajadores administrativos cumplan con sus responsabilidades?	x		x		x		
21	Considera Usted que la entidad realiza el seguimiento a las actividades programadas para el cumplimiento de los objetivos.	x		x		x		
22	La entidad cuenta con planes de contingencia para solucionar problemas que obstaculicen el cumplimiento de las metas.	x		x		x		
23	Los trabajadores han recibido cursos de capacitación que les ayude a mejorar el cumplimiento de sus actividades.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graux Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodólogo | Docente Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica de contenido.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y claro.

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

15 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN: EFICIENCIA								
1	Con que periodicidad ha visto que los trabajadores realizan sus funciones cumpliendo con los estándares establecidos por la entidad.	x		x		x		
2	La asignación del apoyo logístico es suficiente para cumplir con sus actividades	x		x		x		
3	Se cumple con las actividades asignadas en el tiempo previsto	x		x		x		
DIMENSIÓN: EFICACIA								
4	Cree Usted que los recursos utilizados son lo suficiente para cumplir mis actividades programadas	x		x		x		
5	Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los trabajadores han dado los resultados esperados en la entidad	x		x		x		
DIMENSIÓN: EFECTIVIDAD								
6	Considera usted que los objetivo planteados son trascendentales y alcanzables.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): sí

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga | Docente Universitaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de diciembre del 2022



Firma del Experto Informante.

ANEXO 04 BASE DE DATOS

N°	Gestión administrativa																						Productividad laboral							
	Planificación							Organización								Dirección				Control			Eficiencia			Eficacia		Efectividad		
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I1	I2	I3	I4	I5	I6	
1	4	2	4	4	3	4	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	5	4	5	
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	
3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	
4	5	4	4	4	5	5	5	2	2	5	2	3	2	2	5	5	5	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	3	5	
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	
6	4	2	2	3	4	2	1	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	
7	3	5	2	4	3	4	4	2	4	4	5	3	3	4	2	2	2	2	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	3	
8	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	4	5	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	
9	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	
10	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	5	3	
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
12	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	5	3	5	2	5	2	4	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	5	3	
13	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	
14	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
15	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
16	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	3	3	5	3	3	5	4	3	5	5	5	
17	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	
18	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	
19	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	3	1	
20	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
21	3	3	5	2	3	2	2	5	4	4	5	5	4	2	5	4	3	3	2	3	5	3	4	3	4	2	5	5	5	
22	2	3	2	4	1	3	4	3	4	4	2	3	3	1	2	2	1	1	4	1	1	1	3	2	1	4	4	3	4	
23	3	5	3	3	2	2	5	3	4	2	2	5	4	2	4	3	3	2	4	4	2	5	3	5	3	5	3	3	3	
24	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	
25	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	

26	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	
27	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2
28	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
30	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
31	4	4	2	3	2	3	5	2	4	5	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	5	2	4	5	5	5	5
32	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	3	3	4	3
33	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
34	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4
35	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
36	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
37	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
38	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
39	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
40	5	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	3	2	5	5	3	3	5	5	3	3	2	4	2	2	5	3	5	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALEGRIA VARONA GONZALO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OCOBAMBA LA CONVENCIÓN CUSCO 2021", cuyo autor es OVALLE PRO JUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALEGRIA VARONA GONZALO DNI: 06513752 ORCID: 0000-0001-5033-9086	Firmado electrónicamente por: GALEGRIAV el 26- 01-2023 14:34:46

Código documento Trilce: TRI - 0528613