



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de  
la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Huallpayunca Carrillo, Levir Herson (orcid.org/0000-0001-5444-1723)

**ASESOR:**

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Levir Herson Huallpayunca Carrillo

## **Agradecimiento**

A mi familia, por haberme dado la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y haber sido mi apoyo durante todo este tiempo.

De manera especial a mi tutor de tesis, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

A la Universidad Cesar vallejo, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

Levir Herson Huallpayunca Carrillo

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y Operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Variable Gestión Administrativa</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Dimensión Planificación</i> .....	21
<b>Tabla 3</b> <i>Dimensión Organización</i> .....	22
<b>Tabla 4</b> <i>Dimensión Dirección</i> .....	23
<b>Tabla 5</b> <i>Dimensión Control</i> .....	24
<b>Tabla 6</b> <i>Variable Productividad Laboral</i> .....	25
<b>Tabla 7</b> <i>Dimensión Eficiencia</i> .....	26
<b>Tabla 8</b> <i>Dimensión Eficacia</i> .....	27
<b>Tabla 9</b> <i>Correlación Gestión Administrativa y Productividad Laboral</i> .....	28
<b>Tabla 10</b> <i>Correlación Planificación y Productividad Laboral</i> .....	29
<b>Tabla 11</b> <i>Correlación Organización y Productividad Laboral</i> .....	30
<b>Tabla 12</b> <i>Correlación Dirección y Productividad Laboral</i> .....	31
<b>Tabla 13</b> <i>Correlación Control y Productividad Laboral</i> .....	32

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> <i>Variable Gestión Administrativa</i> .....	20
<b>Figura 2</b> <i>Dimensión Planificación</i> .....	21
<b>Figura 3</b> <i>Dimensión Organización</i> .....	22
<b>Figura 4</b> <i>Dimensión Dirección</i> .....	23
<b>Figura 5</b> <i>Dimensión Control</i> .....	24
<b>Figura 6</b> <i>Variable Productividad Laboral</i> .....	25
<b>Figura 7</b> <i>Dimensión Eficiencia</i> .....	26
<b>Figura 8</b> <i>Dimensión Eficacia</i> .....	27

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación de la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras. El estudio fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, no experimental, su muestra la conformó 75 colaboradores administrativos del municipio, la técnica empleada para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados descriptivos determinaron que la gestión administrativa casi siempre se desarrolla en base al proceso administrativo de organizar, planificar, dirigir y controlar. Respecto, a la productividad laboral se encontró que son productivos laboralmente y desempeñan sus tareas laborales con eficiencia y eficacia. Los resultados de la estadística inferencial respecto al cruce de las variables gestión administrativa y productividad laboral fue que con un grado de significancia (Bilateral)  $0.000 < 0.05$ ; y un coeficiente de Rho de Spearman igual a 0,792 hay una asociación positiva alta entre las variables. En conclusión, se aprecia que una gestión eficiente basado en el sistema administrativo de organizar, planificar, dirigir y controlar tendrá efectos positivos sobre el desarrollo de sus actividades y productividad de los colaboradores del municipio distrital de Maras.

**Palabras Clave:** gestión administrativa, productividad laboral, trabajadores.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and labor productivity in the collaborators of the District Municipality of Maras. The study was of the applied type, with a quantitative, correlational, non-experimental approach, its sample was made up of 75 administrative collaborators of the municipality, the technique used to collect the data was the survey and the instrument the questionnaire. The descriptive results determined that administrative management is almost always developed based on the administrative process of organizing, planning, directing and controlling. Regarding labor productivity, it was found that they are productive at work and perform their work tasks efficiently and effectively. The results of the inferential statistics regarding the crossing of the administrative management and labor productivity variables were that with a degree of significance (Bilateral)  $0.000 < 0.05$ ; and a Spearman's Rho coefficient equal to 0.792, there is a high positive association between the variables. In conclusion, it can be seen that an efficient management based on the administrative system of organizing, planning, directing and controlling will have positive effects on the development of its activities and the productivity of the collaborators of the district municipality of Maras.

**Keywords:** administrative management, labor productivity, workers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El recurso humano es considerado el elemento más importante de toda empresa, el desarrollo de sus aptitudes y habilidades se ha convertido en un papel primordial para el logro de resultados, de las empresas de hoy. Un nivel alto de preparación en los colaboradores se traducirá en un alto nivel productivo, razón por la cual una adecuada organización y un proceso administrativo bien elaborado otorgará la oportunidad de generar rentabilidad y obtener grandes resultados.

En ese sentido, la gestión administrativa consiste en llevar a cabo cada una de las fases administrativas que se componen por la planificación, organización, dirección y control de las tareas organizacionales, por lo tanto, consiste en la toma de decisiones y acciones divididas en procesos, para la consecución de objetivos previamente elaborados en la entidad (Ramírez et al. 2017).

Según el Banco Interamericano de Desarrollo, por sus siglas el BID, Latinoamérica se destaca por la ineficiente gestión administrativa de sus gobiernos, que involucra pérdidas económicas de alrededor de \$220 millones al año, realidad que tiene insatisfechos a la población y reclaman a sus representantes municipales por un mejor servicio y administración de recursos públicos. Aunado a ello, el crecimiento y desarrollo del país se ve mermado por las situaciones de corrupción que se involucran en los distintos proyectos estatales, los exuberantes salarios de los funcionarios y trabajadores públicos acomodados que reciben un 25% más que un empleado de una empresa privada, y por la deficiente administración del gasto público (Linde y Fariza, 2018).

En Colombia, los municipios presentan debilidades en sus procesos administrativos y de control interno empresarial, dado el poco compromiso de sus funcionarios representantes, la falta de ética en sus acciones y la desconfianza que generan en la población. Además, no facilitan a sus colaboradores públicos las herramientas necesarias para fortalecer sus capacidades y competencias que les permita desarrollarse e incrementar su potencial en sus puestos laborales, generalmente se estancan en el cargo donde se encuentran, en definitiva, existe un nulo entorno de crecimiento profesional. Aunado a ello, prevalece el poco compromiso del servidor público, que es percibida por la población y se traduce en la poca credibilidad hacia el servicio que otorga el municipio (Salnave y Lizarazo, 2017).

A nivel nacional, la situación no es mejor, la municipalidad de Lima no logró llevar a cabo un gran número de proyectos para el año 2021, solo el 9.6% del total se logró concretar, a consecuencia de una mala gestión en su proceso administrativo donde no se tienen en cuenta estrategias de planificación, organización, dirección y control, esto se evidencia en la segunda etapa de este proceso, los proyectos quedaron estancados en la organización, dado a un bajo desempeño y nivel de productividad de los empleados municipales. En efecto, los colaboradores gerenciales no tienen las capacidades suficientes para ocupar y desenvolverse en los puestos laborales que ocupan, su eficacia y eficiencia fue medida como insuficiente a baja, una de las razones se le adjudica a que el personal es de poca experiencia, o en el peor de los casos, practicantes profesionales con cargos y responsabilidades que no están a la altura de sus capacidades (Sullca, 2022).

Desde la realidad local, en la ciudad de Cuzco sus autoridades municipales presentan una gran carencia en sus habilidades de gestión, que se caracteriza por la poca comunicación entre sus gobernantes y el abuso de poder que actúan con total burocracia, asimismo, el recurso humano excede los puestos laborales provocando obstáculos y malestar en las actividades. A ello se le suma la deficiencia de gestión de los funcionarios que no consideran los problemas internos que se da en cada área de trabajo, lo que conlleva a deficiencias al comunicar los objetivos institucionales, que en gran medida no se llegan a cumplir (Fiascunari, 2020).

Ante esta situación, el problema de investigación de este estudio es ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras?

Los problemas específicos de estudio serán: 1) ¿Cuál es la relación de la planificación y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras? 2) ¿Cuál es la relación de la organización y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras? 3) ¿Cuál es la relación de la dirección y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras? 4) ¿Cuál es la relación del control y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras?

Respecto a la justificación de esta investigación, será de justificación teórica porque pretende a través de la búsqueda de teorías y conceptos referentes a la

gestión administrativa y la productividad laboral encontrar respuestas a situaciones en el sistema interno que afectan la gestión pública de las entidades, y entorpecen llevar un proceso administrativo de planificación, organización, dirección y control eficiente que se concrete en el logro de objetivos propuestos por la organización. Esto permitirá, realizar un contraste de los variados conceptos de administración y gestión pública en una realidad concreta.

Su aporte social se le asigna a que favorecerá a las entidades públicas y a la población en general, ya que con los resultados obtenidos se espera sirvan de aporte para generar estrategias que colabore a una mejor calidad en la gestión administrativa de las entidades públicas dando solución a problemas en beneficio de la sociedad.

Será de justificación metodológica dado que para cumplir con el objetivo de investigación se acudirá al empleo de técnicas metodológicas de estudio de índole cuantitativo que permita medir las variables y responda a los objetivos e hipótesis previamente planteadas, es decir, se pueda determinar los factores de gestión administrativa que se asocian con la productividad laboral. Por ello, los resultados aquí encontrados serán apoyados en técnicas previamente validadas y sometidas a confiabilidad.

En el aspecto práctico, se justifica porque con los resultados de los objetivos de investigación se podrá dar solución a problemas concretos de fallas de gestión administrativa, riesgos estratégicos que desvían a la entidad de sus objetivos e ineficiencias en la productividad laboral que afecta en los resultados de las entidades públicas. Además, con los hallazgos de estudio se podrá proponer cambios estratégicos para una mejor gestión pública.

Como objetivo general del presente informe de investigación fue: Determinar la relación de la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

Los objetivos específicos fueron: 1) Determinar la relación de la planificación y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras. 2) Determinar la relación de la organización y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras. 3) Determinar la relación de la dirección y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras. 4) Determinar la relación del control y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras.

La hipótesis de investigación estuvo conformada por la alternativa y la nula. La hipótesis alternativa fue: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras. Y, la hipótesis nula fue: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se describirá estudios antecesores que se han realizado sobre el tema y problema aquí estudiado, tanto en el contexto internacional como nacional. Además de las bases teóricas sobre las categorías y dimensiones de indagación considerando las posturas de diferentes autores.

En el entorno nacional, Veliz (2022), tuvo por objetivo medir la asociación entre las etapas de gestión administrativa y la productividad de los empleados del municipio de Bagua. Fue una investigación de tipo aplicada no experimental y transversal, de nivel descriptivo correlacional y cuantitativo. La población fue estructurada por los trabajadores del municipio de Bagua, y la muestra la conformó 106 colaboradores, la técnica fue la encuesta y la herramienta el cuestionario. Como conclusión el investigador sostuvo que la gestión administrativa que se desarrolla en el municipio se relaciona con el grado de productividad de los colaboradores. Además, el nivel de gestión administrativa fue considerada deficiente por los trabajadores municipales y dentro del proceso administrativo la fase de control es el que tiene un nivel más bajo de gestión. El nivel de productividad laboral también fue percibido como baja por los empleados y dentro de ella la eficiencia es la que tuvo una valoración menor. El proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar se asocia de forma media y positiva con la productividad (eficacia y eficiencia) del municipio de Bagua.

En el estudio de Flores (2022) en su investigación tuvo por objetivo encontrar la relación de la productividad laboral con la motivación entre los empleados de la unidad ejecutora de educación, en Chiclayo en la ciudad de Lambayeque. Su metodología fue de tipo básica, bajo el diseño no experimental, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Su población estuvo determinada por 72 empleados de la entidad, fue un estudio muestral. Como técnica empleo la encuesta y el recurso fue el cuestionario. En sus hallazgos determinó que la institución tiene colaboradores productivos ya que fue valorada como alta según el 97% de trabajadores encuestados. De acuerdo a la motivación lo percibieron como medio (71%), en tal sentido, a pesar de no sentirse muy motivados son productivos en sus actividades laborales. El autor concluyó que la productividad tiene una relación muy baja con el nivel de motivación de los empleados, así lo determinó el valor 0,161 según Pearson. En tal sentido, las dimensiones que

miden la productividad, que son la eficiencia y eficacia tienen una relación con la motivación débil, 0,450 y 0,343 respectivamente, por lo tanto, el desempeño productivo de los empleados no se asocia al nivel de motivación que tengan en su puesto laboral.

Por su parte, Yovera (2021) en Chiclayo realizó un informe de investigación que tuvo por objetivo general medir la correspondencia de la gestión administrativa del municipio de Reque con la satisfacción de sus usuarios. Su estudio fue de diseño no experimental transeccional, cuantitativo, descriptivo y correlacional, con una muestra de 79 colaboradores del municipio y 281 pobladores usuarios, haciendo uso de la encuesta para la recopilación de información. En sus resultados encontró que el 46% de los trabajadores municipales perciben que la municipalidad tiene una planificación de sus actividades, además la mayoría (46%) sostuvo que el municipio tiene una gestión eficiente, según los colaboradores encuestados el Manual de Organización y Funciones es aplicado en cada área del municipio, asimismo, el 40% está de acuerdo en que el trabajo en equipo favorece la buena gestión municipal. El autor concluye aseverando que una gestión municipal eficaz y eficiente ayuda a mejorar el nivel de satisfacción de sus usuarios, así como una adecuada planificación como parte del proceso de gestión administrativa favorecerá en una mejor calidad de servicio y satisfacción a la población.

Por otro lado, Quispe (2021) en su informe de investigación tuvo como propósito medir la relación de la gestión administrativa que realiza el municipio de Huamanga y el desarrollo económico de la comunidad, en la provincia de Ayacucho. Fue una investigación de tipo aplicada, correlacional no experimental y transversal, su muestra fueron 30 emprendedores de la localidad y su instrumento el cuestionario. Como conclusión determinó que la gestión administrativa en Huamanga es calificada como regular con inclinación a malo en la percepción de los emprendedores encuestados, además el apoyo que brinda el municipio local es insuficiente según el sentir de los emprendedores. Respecto a las políticas gubernamentales para los negocios en emprendimientos fueron calificadas como regulares, las tasas suelen ser altas y el procedimiento de trámite demasiado largo. Por otro lado, el rubro de venta de productos artesanales percibe que sus ingresos económicos han disminuido al igual que el número de turistas, además,

sus productos ya no son exportados, por ende, sienten que no tienen apoyo local de las autoridades y que estos solo ayudan a artesanos famosos.

Guillen y Nuñez (2021) realizaron una investigación cuyo objetivo fue establecer la productividad laboral y su asociación con el comportamiento organizacional en un emprendimiento de productos tecnológicos en San Luis, Lima. Su metodología fue de tipo aplicada, su diseño fue el no experimental bajo un enfoque de estudio cuantitativo, correlacional y transeccional. Su población fueron 60 trabajadores del negocio y su muestra censal, que fue medida mediante el cuestionario. En sus hallazgos determinó que la productividad laboral tiene asociación con el comportamiento organizacional, la estadística Rho de Spearman fue igual a 0,733 apreciando que para que exista una adecuada productividad con eficiencia y eficacia en el trabajo tiene que haber una buena dinámica entre el recurso humano del negocio. El autor concluye que la cultura, hábitos, costumbres dentro de la empresa también influye en su productividad, asimismo, una buena dirección del talento humano hará que la empresa tenga resultados productivos, finalmente concluye aseverando que tener personal capacitados con las competencias necesarias para desenvolverse en cada una de sus actividades será posible incrementar la productividad.

En el marco internacional, Baharin et al. (2020) realizó un informe de investigación cuyo propósito fue establecer la relación del grado de calidad del recurso humano y la productividad laboral en Indonesia. Su metodología fue cualitativa, no experimental, recabando información por medio del análisis de datos. En sus hallazgos encontró que el nivel de educación institucional que tengan los colaboradores influyen en la productividad laboral, asimismo, sostuvo que nivel de competencias y habilidades del empleado influye en cuán productivo sea en sus labores, Como conclusión, los autores sostuvieron que la calidad del recurso humano que poseen las instituciones del estado en Indonesia es de bajo nivel, por lo tanto, la productividad laboral sigue siendo un gran problema para estas entidades. Además, agregaron que las instituciones deben preocuparse por la salud laboral de sus trabajadores ya que un empleado saludable, es altamente productivo.

Por otro lado, Irfan et al. (2020) realizó un estudio en el que buscó encontrar los factores que afectan la productividad laboral en empresas industriales de

Pakistán. Su metodología fue de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, descriptivo, su instrumento la guía documental, encuesta y cuestionario con una población de 315 contratistas. En sus hallazgos encontró que los factores relevantes que influyen en la productividad del trabajo de las empresas industriales de Pakistán son la baja calidad de mano de obra, incumplimiento en la fecha de pagos a los empleados y baja expectativa de desempeño laboral. Los investigadores concluyen que para mejorar la productividad de trabajo las entidades tienen que incluir mano de obra de calidad, calificada, con las habilidades y aptitudes necesarias para conseguir resultados óptimos.

En la investigación de López y De la Garza (2019) que tuvo por objetivo identificar si la gestión del emprendimiento tiene influencia influye en el rendimiento de las pequeñas y medianas empresas de México. Su estudio fue de diseño cuantitativo, de nivel explicativo, observacional, de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por emprendedores de las pymes del rubro industrial, que fueron un total de 407 líderes emprendedores del estado de Guanajuato. En sus hallazgos determinó que las variables gestión del emprendimiento y rendimiento se asocian según el valor de Pearson que fue igual a 0,630, por ende, implementar en los negocios nuevos productos o servicios, dar recompensas a los empleados, incentivar la innovación y crecimiento de las pymes, influyen en un mejor dominio del mercado por medio del aumento de ventas y de esa forma optimizar la rentabilidad de las pequeñas y medianas empresas. El autor concluye destacando la importancia de una buena gestión del emprendimiento para el logro de rentabilidad donde el líder cumple un papel fundamental. Además, asevera que el emprendedor no surge de la espontaneidad, sino que forma parte de un sistema complejo como son las políticas del gobierno. Finaliza, enfatizando en que no hay una fórmula que asegure el éxito del emprendedor, sino que este depende múltiples factores, como el contexto (espacio, tiempo), el desarrollo de planes estratégicos, entre otros.

Villacres (2017) realizó un estudio que tuvo como propósito medir la influencia de los elementos de los factores de la gestión del emprendimiento en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas en Ecuador, la provincia de Bolívar. Su investigación fue cuantitativa, de diseño no experimental, transversal descriptivo. Su población la conformó 55 pymes de la provincia de Bolívar. Como

instrumento para recabar información utilizó la encuesta. En sus resultados determinó que la gestión empresarial ha fortalecido la competitividad de los negocios, además los gerentes respondieron que los planes estratégicos de sus emprendimientos se encuentran plasmados en un documento escrito y respecto a los planes de mercadeo la mayoría sostuvo que casi nunca lo llevan a cabo. El investigador tuvo como conclusión que los emprendimientos a nivel Latinoamérica y en Ecuador representan un sector importante porque generan empleo e inversión en el comercio, por lo tanto, significan un gran aporte en la economía del país, aunque, su competitividad sea solo en el contexto local y no con las grandes empresas. Por otro lado, el autor argumenta que las pymes no suelen trabajar en equipo y cada emprendimiento se desenvuelve de forma aislada lo que ocasiona que se pierdan oportunidades como participación en licitaciones en el sector público, conseguir menores precios por grandes volúmenes de compra, conseguir créditos públicos más económicos, entre otros.

En Ecuador, Erazo (2016) con su investigación tuvo como objetivo encontrar el impacto de la gestión administrativa en la productividad de trabajo en una compañía ubicada en Machala. Su método fue el inductivo deductivo, con enfoque cualitativo, su técnica fue la entrevista, su población fueron los gerentes administrativos con un total de 90. En sus resultados determinó que la productividad de trabajo se puede ver afectada por la baja satisfacción laboral, así como también cuando el personal no toma en cuenta o desconoce el manual de procedimiento y funciones de la organización. Además, el autor sostuvo que el desempeño de actividades de los colaboradores administrativos se relaciona con los objetivos y metas de la entidad, con la capacidad de desenvolvimiento del colaborador en sus tareas, que se visualizaran en resultados eficientes y un clima laboral agradable. Como conclusión sostuvo que la gestión administrativa es un elemento clave en el establecimiento de la productividad de trabajo dado que por medio de las tareas se planean, organizan, dirigen y evalúan de manera efectiva considerando los recursos suficientes para producir un servicio o bien ya sea humano, tecnológico o financiero. Además, la satisfacción en el trabajo, la comunicación, la seguridad en el trabajo, la capacitación en los colaboradores son parte de una buena administración que influye en resultados de producción de trabajo.

La base teórica para la problemática y variables de estudio, se sustenta en conceptos y teorías obtenidas de distintos autores que se describirán a continuación.

La gestión administrativa en las entidades públicas, como son las municipalidades, está orientada hacia una administración interna de la entidad donde el rol de liderazgo que asume el director público es primordial. Este nuevo paradigma de la gestión en el sector estatal busca reformar las costumbres burocráticas y se ha centrado en buscar solución a problemas como el tipo de liderazgo autocrático, el ineficiente uso de las TIC's, mala gestión en los procesos productivos de bienes y servicios, entre otros aspectos (Vargas, 2018). Una adecuada gestión administrativa en las entidades públicas, debe otorgar un servicio eficiente, profesional, moderno y que satisfaga las necesidades y deseos de los usuarios (Andrade et al., 2021).

En ese sentido, la gestión administrativa, según el aporte de Chiavenato (2011), es aquel proceso que se divide en fases como son la planificación, organización, dirección y control; y mediante las acciones que se lleven a cada uno de estos procesos se buscará el logro del objetivo organizacional. En palabras de, Navarrete et al. (2019) sostiene que la gestión administrativa es el proceso de planificar, controlar y evaluar cada una de sus tareas diarias, de manera que se logren los fines propuestos. Asimismo, Asca et al. (2021) manifiesta la necesidad de una actualización constante del MOF y un adecuado orden de las actividades, funciones y jerarquías de los empleados. Dado que, si no se tiene un extracto administrativo adecuado, aunque los planes estratégicos o las iniciativas estén bien formuladas, estas van a fracasar, por lo tanto, la base estructural tiene que ser sólida para una gobernanza de alto funcionamiento (Sieber y Luedir, 2022).

La planificación permite crear con anticipación los objetivos que se deben cumplir y los medios por los cuales se debe llegar, es decir, realiza un plan de las actividades a realizar a futuro que encamine al objetivo establecido (Chiavenato, 2011). Según Dubrin (2012) la planificación implica la formulación de objetivos organizacionales y establecer las maneras por las que se alcanzarán, por lo tanto, tiene que ver con lo que el gerente quiere lograr en un futuro, o hacia dónde quiere llegar y la forma en que lo hará. En la planificación organizacional se describen las metas y objetivos por alcanzar por parte de todo el personal, esta se

construye en una estructura que se denomina organigrama. En palabras de Santos y Regueiro (2021) el organigrama representa el esqueleto o estructura de una organización.

El proceso de organización, es la etapa donde se asigna las funciones o actividades por cumplir de cada uno de los colaboradores organizacionales (Chiavenato, 2011). Organizar es considerar los recursos materiales y recursos humanos con los que se alcanzará los objetivos que se han formulado en el proceso de planificación, además de asignar las tareas específicas que le corresponde a cada colaborador, asimismo, agrupar estas actividades en áreas departamentales (Dubrin, 2012). Estas funciones o tareas que le corresponde a cada área organizacional se detallan en el manual de procedimientos, es un elemento de comunicación en una entidad que sirve para guardar y llevar un registro ordenado de información relevante que, a su vez, posibilitará entender las tareas diarias que se ejecutan en cada uno de los niveles departamentales (Díez et al., 2016).

Para Chiavenato (2011), la dirección, es el proceso que se lleva a cabo luego de planificar y organizar, es donde las funciones de cada empleado se ponen en marcha. Este acto de dirigir, Dubrin (2012) lo denomina liderar lo que significa tener la capacidad de influir en otras personas para que alcancen los objetivos de la entidad, es decir persuadir, inspirando a las personas a lograr resultados y alcanzar las metas trazadas.

En el control, como última etapa del proceso de la administración, tiene por función evaluar el desempeño y los resultados obtenidos además de realizar las correcciones necesarias para el logro de objetivos (Chiavenato, 2011). Implica comparar los resultados conseguidos con el resultado esperado, y si es necesario realizar medidas correctivas (Dubrin, 2012). Además, el control consiste en poder realizar un análisis durante el desarrollo de un proceso y después de ella, para realizar comparaciones y tomar las decisiones adecuadas para solucionar de una forma óptima los problemas encontrados (Eckhard, 2021).

Es importante considerar que el proceso de la gestión administrativa debe contar con etapas que se encuentren relacionadas entre sí, cumplir con los tiempos establecidos en cada una de ellas, se deben estructurar niveles jerárquicos, revisar los manuales y directivas, llevar un control de cada uno de estos procesos

y contar con recurso humano capacitado para lograr las metas definidas en la entidad de forma efectiva (Asca et al. 2021).

En referencia a la teoría de la productividad en el trabajo, Orlova (2021) sostiene que es el desarrollo de funciones de cada uno de los empleados en una organización, y que estas deben ejecutarse con eficacia haciendo buen uso de los recursos y eficiencia al lograr resultados óptimos. Una de las características de la productividad laboral es que mide el desempeño del trabajador en sus funciones o tareas laborales, es un indicador que designa cuanto es capaz de producir una persona en un determinado tiempo (Chernopyatov, 2018). Al mismo tiempo, si no se mejoran los métodos de desarrollo de trabajo, será difícil optimizar la productividad (Irfan et al. 2020, p.86).

La productividad en las empresas corresponde a la meta a alcanzar, es un indicador que se puede medir, estimando lo que se produce y los recursos que se han utilizado en esa cantidad producida. Al respecto, Lomas (2017) establece que la productividad es un indicador de eficiencia en el que se estudia los elementos producidos y los insumos de producción en un número específico de bienes y servicios. Por lo tanto, un recurso humano de calidad, esto es, que tenga las habilidades y recursos necesarios para ser considerado mano de obra calificada, tiene efecto en el nivel de calidad de productividad laboral (Baharin, et al., p. 160). Por eso, la efectividad, que es la suma de eficacia y eficiencia, se relaciona altamente con la productividad en el trabajo.

Varios estudiosos han recomendado realizar una medición de la productividad en el centro de laborales a través del nivel de desempeño de los empleados, ya que la productividad tiene que ver con la eficacia y el desenvolvimiento de los sujetos, lo que incluye la medición del grado de calidad y el volumen de desempeño en el centro laboral, esta medición la puede realizar un superior o también a través de una autoevaluación (Mejía, 2016). Tener una medición o indicadores de productividad dentro de la organización favorecerá su riqueza ya que se invertirá en los recursos de producción esenciales como tecnologías innovadoras, lo que se convierte en una ventaja competitiva para la empresa (De la Hoz, et al., 2014). La eficiencia y eficacia son indicadores importantes de la productividad en el desarrollo de sus labores del recurso humano. En tanto, la eficiencia tiene que ver con aprovechar los recursos al máximo sin despilfarrarlos, mientras menos

recursos se empleen para lograr metas organizacionales más eficiente será la persona (Zhang et al. 2021). Asimismo, la eficiencia depende del hacer las cosas bien para conseguir un rendimiento superior (Maqbool, 2018).

De acuerdo con la eficacia, es un indicador que mide los resultados que se han logrado sin dar mucha importancia al número de recursos que se hallan empleado (Mendieta et al. 2020). Además, para Maqbool (2018) la eficacia se asocia con hacer las cosas de la mejor manera posible consiguiendo los objetivos que se ha propuesto.

### III. METODOLOGÍA

El camino para conseguir los objetivos de indagación obedece a una serie de métodos, procedimientos lógicos y técnicas de estudio, con el fin de sistematizarlos y analizarlos a partir de su operacionalización. La metodología de este informe de investigación se describe en los siguientes párrafos.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

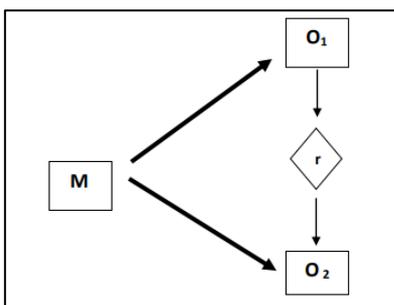
Respecto al tipo de investigación, Ñaupas et al. (2018) asevera que un estudio es de tipo aplicada cuando surge a partir de aquellas teorías y conocimientos que se fundamentaron en la investigación básica, es decir, toma esos primeros estudios, los analiza, y usa para resolver un problema de la realidad. En tal sentido, el presente informe fue de investigación aplicada, en base a teorías y conocimientos se buscó dar respuesta a la hipótesis y resolver el problema en estudio.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

En la perspectiva de, Hernández y Mendoza (2018) argumentan que el diseño de investigación no experimental sucede cuando las variables solo son observadas por el investigador, es decir, no se maneja ni adultera de forma intencionada, contrariamente se deja que esta opere naturalmente. Asimismo, cuando este estudio sucede en una sola ocasión, o periodo de tiempo es transeccional. Cabezas, Naranjo y Torre (2018) sostienen que una investigación en la que se evalúa la relación entre dos variables, sin interferir en ninguna de ellas se denomina correlacional.

De acuerdo con lo expresado, este estudio fue de diseño no experimental transeccional correlacional, ya que se midió la correspondencia de la gestión administrativa y la productividad laboral.

Diseño de investigación



Donde:

M: muestra con la que se realizará el estudio

O1: variable 1 de estudio

O2: variable 2 de estudio

r: correlación de las dos variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: La gestión administrativa es aquel proceso que se divide en fases como son la planificación, organización, dirección y control; y mediante las acciones que se lleven a cada uno de estos procesos se buscará el logro del objetivo organizacional (Chiavenato, 2011).

Definición operacional: la variable gestión administrativa será medida por las dimensiones del proceso administrativo de planificar, organizar, dirigir y controlar.

Dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: Orlova (2021) sostiene que la productividad laboral es el desarrollo de funciones de cada uno de los empleados en una organización, y que estas deben ejecutarse con eficacia haciendo buen uso de los recursos y eficiencia al lograr resultados óptimos.

Definición operacional: La variable productividad laboral será medida por medio de las dimensiones eficiencia y la eficacia.

Dimensiones: Eficiencia y eficacia.

Escala de medición: ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población de una investigación es un grupo de sujetos que cuentan con características parecidas y serán objeto de medición (Hernández y Mendoza, 2018). Este estudio estará estructurado por una población compuesta por los colaboradores del municipio del Distrito de Maras, que en su total son 75 personas.

Los criterios de inclusión a considerar estuvieron determinados por aquellos colaboradores que forman parte de la áreas gerenciales o administrativas de cada

área del municipio, asimismo, aquellos que están contratados permanentes o nombrados.

Como criterios de exclusión, no se tuvo en cuenta a colaboradores practicantes, tampoco a trabajadores de campo u obreros que desarrollan sus actividades laborales fuera de la municipalidad.

### **3.3.2 Muestra**

Ñaupas et al. (2018) sostiene que la muestra en un informe de investigación corresponde se obtiene de la totalidad de la población, en la que se selecciona una porción de ella considerando aspectos relevantes para su selección. En relación, la muestra de este estudio fue censal, compuesta por la totalidad de la población, 75 colaboradores administrativos del municipio de Maras.

### **3.3.3 Muestreo**

En el muestreo no probabilístico aleatorio simple todos los sujetos de un total de población tienen la misma oportunidad de ser selectos para el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En ese sentido, esta investigación fue de muestreo no probabilístico aleatorio simple.

### **Unidad de análisis**

Vara (2012) sostiene que la unidad de estudio es aquel componente primordial que será investigado. Por ello, la unidad de análisis de esta investigación fueron los gerentes administrativos de la municipalidad de Maras.

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

Técnica: la encuesta

La encuesta es una técnica de investigación que tiene por función reclutar datos que sirvan para medir las variables y responder al problema en estudio, asimismo, está orientada a sujetos que pueden hacer uso de ella de manera digital o en hoja impresa (Feria, Matilla y Mantecón, 2020). En este informe de estudio la técnica a emplear fue la encuesta.

Instrumento: el cuestionario

Hernández y Mendoza (2018) argumentan que el cuestionario es una herramienta de estudio que está elaborado por un número de preguntas que buscan medir las variables a investigar y dar respuesta al problema e hipótesis de indagación. En este informe de investigación el instrumento fue el cuestionario, se emplearon dos, uno para cada variable de estudio.

## Validez

La validez en un estudio es un recurso que se emplea para identificar que la herramienta sea autentica y no posea error alguno, por lo tanto, es importante el punto de vista de expertos que evalúen a detalle de forma objetiva (Villasís et al., 2018). En ese sentido, este informe de investigación fue validado por tres expertos profesionales en el área de la administración quienes, por medio de sus firmas, testificaron que los cuestionarios son aplicables: Los validadores fueron: Dr. Kerwin José Chávez Vera, Dra. Africa Calanchez Urribares y Lic. Yeimi Tang Pablo.

## Confiabilidad

La confiabilidad se encarga de medir el grado de consistencia de los resultados, para ello se realiza una prueba piloto, y mediante su análisis se determinará qué tan confiable es el instrumento. Su análisis puede realizarse haciendo uso de programas especiales, el programa SPSS es muy utilizado a través del estadístico Alfa de Cronbach. Su nombre se debe al creador Lee Cronbach quien en el 1951 creó un coeficiente que da resultados sobre el promedio de relación entre una pregunta u otra, así como la coherencia de las respuestas, para que la aplicación de preguntas una determinada cantidad de veces siempre otorgue el mismo resultado (Tuapanta et al., 2017). En este informe de investigación se realizó una prueba piloto a 10 personas, y su análisis de confiabilidad para el primer instrumento que midió la variable “gestión administrativa” fue de valor 0,855 lo que significa que tiene un nivel de confiabilidad bueno. Para el segundo instrumento que midió la variable “productividad laboral” fue de 0,737 esto indica que el nivel de confianza es aceptable.

## **3.5. Procedimientos**

En el presente estudio, el procedimiento de recolección de datos empieza con la elaboración de la metodología que tendrá por población a 75 colaboradores administrativos de la municipalidad de Maras y su muestra será censal. Luego se elaboró el instrumento de recopilación de información, que fue el cuestionario estructurado en preguntas que midan cada una de los indicadores, dimensiones y variables en estudio, asimismo, sus alternativas de respuesta fueron según la escala de Likert codificadas del 1 hasta el 5 con objeto de más adelante estudiarlo cuantitativamente. Posteriormente se procedió a encuestar a la muestra de

estudio. Con la base de datos obtenida del instrumento se realizó un análisis cuantitativo por medio del programa Spss versión n°25, con su procesamiento se buscó dar respuesta a los objetivos y problema de investigación planteados. Tal detalle se ordenó en el capítulo de “resultados” de este informe, en el que además se representaron con tablas y gráficos o figuras. Finalmente, estos resultados se discutieron con estudios antecesores y realizó conclusiones y recomendaciones de cada uno de ellos.

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

Los datos obtenidos fueron analizados a través del método descriptivo e inferencial. Con el método descriptivo se organizó la información necesaria para responder a los objetivos de estudio y presentarlo mediante su descripción. Con el método inferencial se presentó la información respecto al análisis correlacional así como la prueba paramétrica para la determinación de la normalidad o no normalidad de los datos, las mismas que tienen un orden desde el objetivo e hipótesis general hasta los objetivos e hipótesis específicas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio respetó los aspectos éticos que se encuentran dispuestos en la Resolución N°0232-2020 de la Universidad Cesar vallejo. En tal sentido, se considerará lo dispuesto en el artículo 3°: la transparencia de la investigación en cuanto a la autenticidad de la información volcada en este informe hará posible la publicación de sus resultados. Además de la responsabilidad del investigador de los datos totales que se describa en el estudio, asumiendo las consecuencias que de ella deriven. En base al artículo 8°: donde se le adjudica al autor de todo acto incorrecto que decaiga sobre su informe de investigación, en tal sentido se afrontará las consecuencias establecidas por el vicerrectorado de investigación. El artículo 9°: estipula que el plagio es un delito, por lo tanto, en este estudio se respetará el 25% máximo de similitud según el programa turnitin tal como lo norma la institución, además, la base de datos de resultados recopilados será reales y verídicos, no habrá manipulación alguna en la información.

#### IV. RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados obtenidos después de aplicar la herramienta de recolección de datos cuyo propósito fue responder al objetivo de estudio que es determinar la asociación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad de Maras. La presentación se realizará empezando por la estadística descriptiva y siguiendo con la estadística diferencial.

##### 4.1 Estadística descriptiva

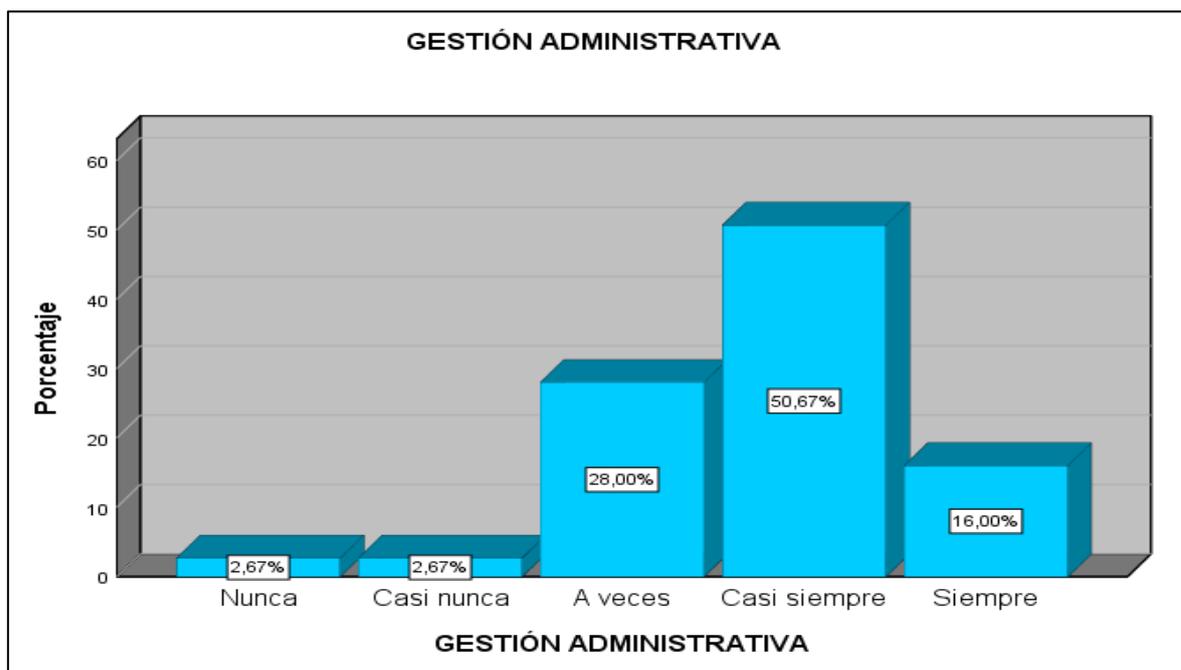
**Tabla 1**

*Variable Gestión Administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	2	2,7	2,7	5,3
	A veces	21	28,0	28,0	33,3
	Casi siempre	38	50,7	50,7	84,0
	Siempre	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Figura 1**

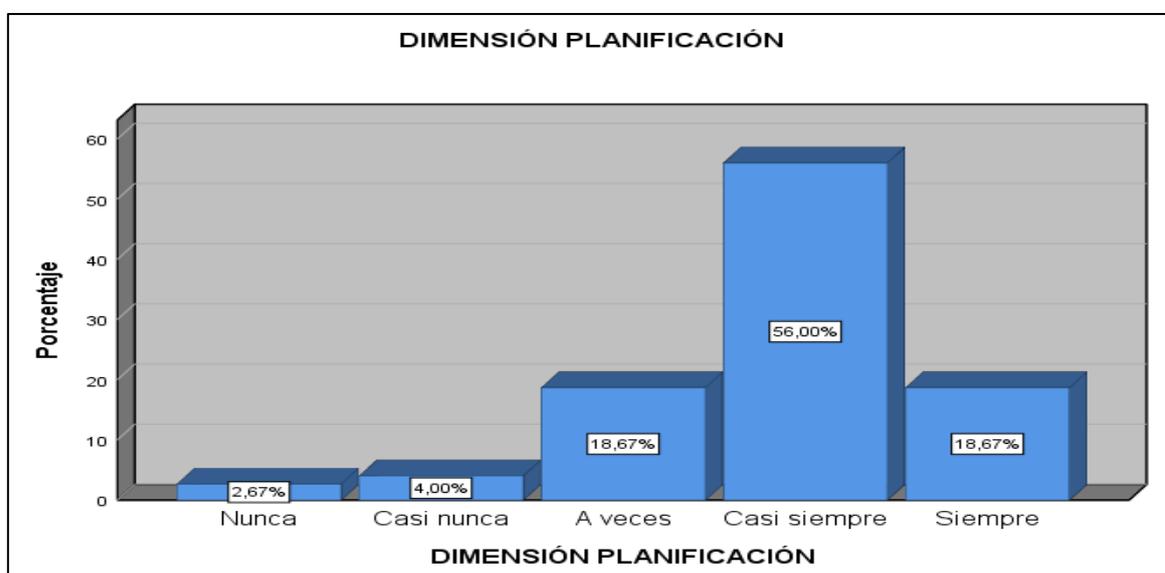
*Variable Gestión Administrativa*



**Interpretación:** En la tabla 1 y figura 1 se presentan los datos cuantitativos que se han recopilado de la aplicación del cuestionario que permitió medir la variable Gestión Administrativa. Los hallazgos aducen que el 50,67% de colaboradores del municipio de Maras casi siempre gestionan en base al sistema administrativo de organizar, planificar, dirigir y controlar, el 28% respondió que el proceso administrativo sucede a veces, el 16% sostuvo que siempre se realiza un sistema de gestión administrativa y el 2.6% respondió que nunca y casi nunca se cumple con el proceso de gestión administrativa.

**Tabla 2***Dimensión Planificación*

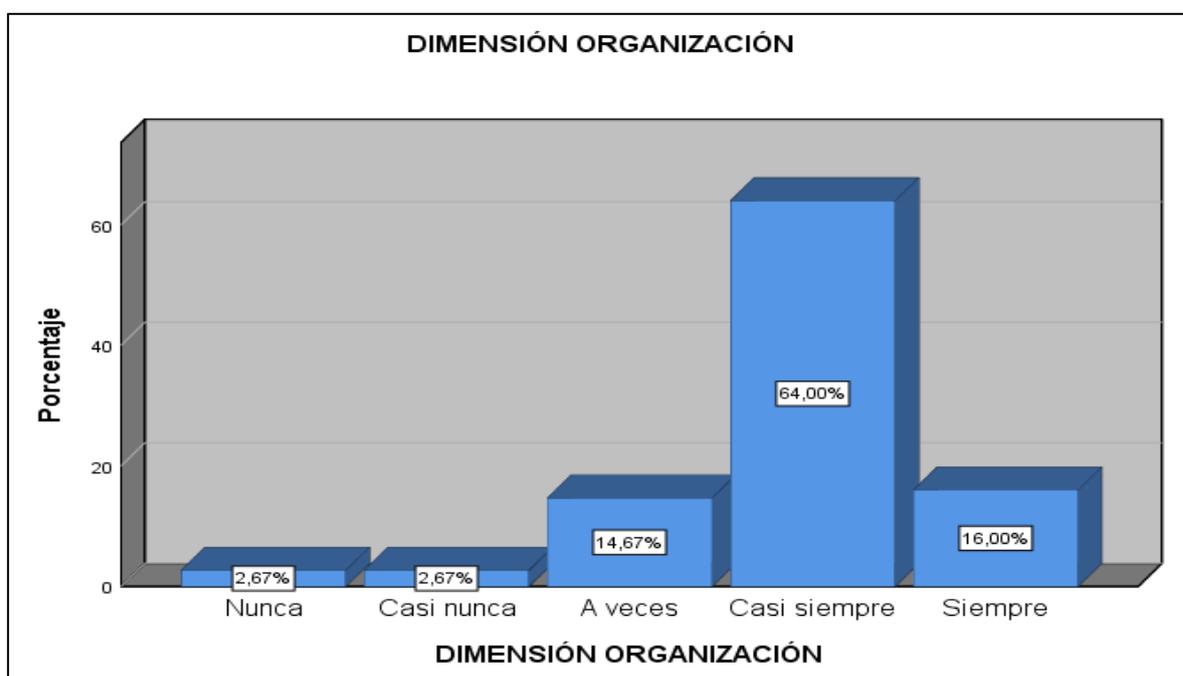
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	3	4,0	4,0	6,7
	A veces	14	18,7	18,7	25,3
	Casi siempre	42	56,0	56,0	81,3
	Siempre	14	18,7	18,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Figura 2***Dimensión Planificación*

**Interpretación:** En la tabla 2 y figura 2 se reflejan los datos obtenidos para la dimensión Planificación, reflejándose que el 56% de trabajadores que dieron respuesta a la encuesta señaló que en la municipalidad de Maras casi siempre se planifica atendiendo la visión, misión y objetivos organizacionales, el 18.6% sostuvo que a veces se realiza una planificación en la entidad, asimismo, el mismo porcentaje 18.6% percibe que siempre se planifica en función de los objetivos, el 4% dijo que casi nunca y el 2.6% afirmó que nunca se cumple con el proceso de planificar de acuerdo al objetivo institucional.

**Tabla 3***Dimensión Organización*

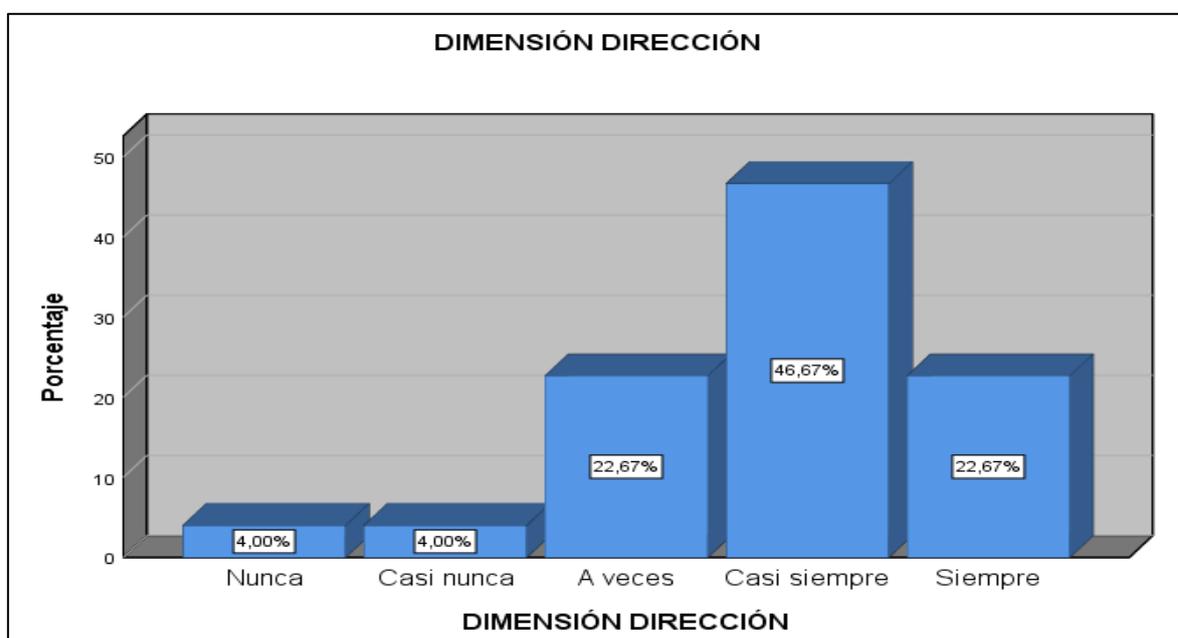
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	2	2,7	2,7	5,3
	A veces	11	14,7	14,7	20,0
	Casi siempre	48	64,0	64,0	84,0
	Siempre	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Figura 3***Dimensión Organización*

**Interpretación:** En la tabla 3 y figura 3 se reflejan los datos obtenidos para la dimensión Organización, reflejándose que el 64% de trabajadores que dieron respuesta a la encuesta señaló que la municipalidad de Maras casi siempre organiza y estructura en un organigrama los cargos y tareas que le corresponde a cada colaborador, el 14.6% sostuvo que a veces se cumple con el proceso de planificar en la MDM, asimismo, el 16% percibe que siempre se organizan las tareas y actividades laborales, el 2.6% dijo que casi nunca y el 2.6% afirmó que nunca se realiza un proceso organizacional de las funciones y tareas de cada colaborador.

**Tabla 4***Dimensión Dirección*

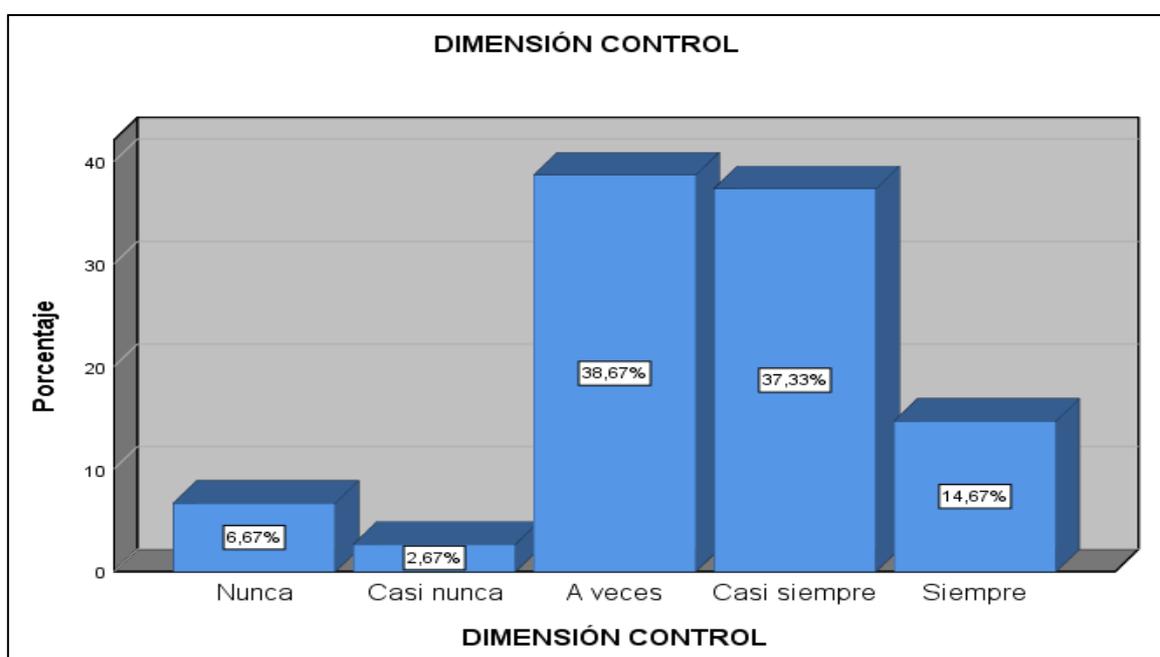
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca	3	4,0	4,0	8,0
	A veces	17	22,7	22,7	30,7
	Casi siempre	35	46,7	46,7	77,3
	Siempre	17	22,7	22,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Figura 4***Dimensión Dirección*

**Interpretación:** En la tabla 4 y figura 4 se reflejan los datos obtenidos para la dimensión Dirección, reflejándose que el 46.67% de trabajadores que dieron respuesta a la encuesta señaló que en la municipalidad de Maras casi siempre se encarga de dirigir cada una de las actividades que se van ejecutando con el objetivo de que se cumpla la meta establecida de la entidad, el 22.6% sostuvo que a veces se cumple con el proceso de dirección, en igual porcentaje, el 22.6% dijo que solo a veces se dirigen las tareas, el 4% dijo que casi nunca y también el 4% afirmó que nunca las actividades de la MDM son direccionadas durante su ejecución.

**Tabla 5***Dimensión Control*

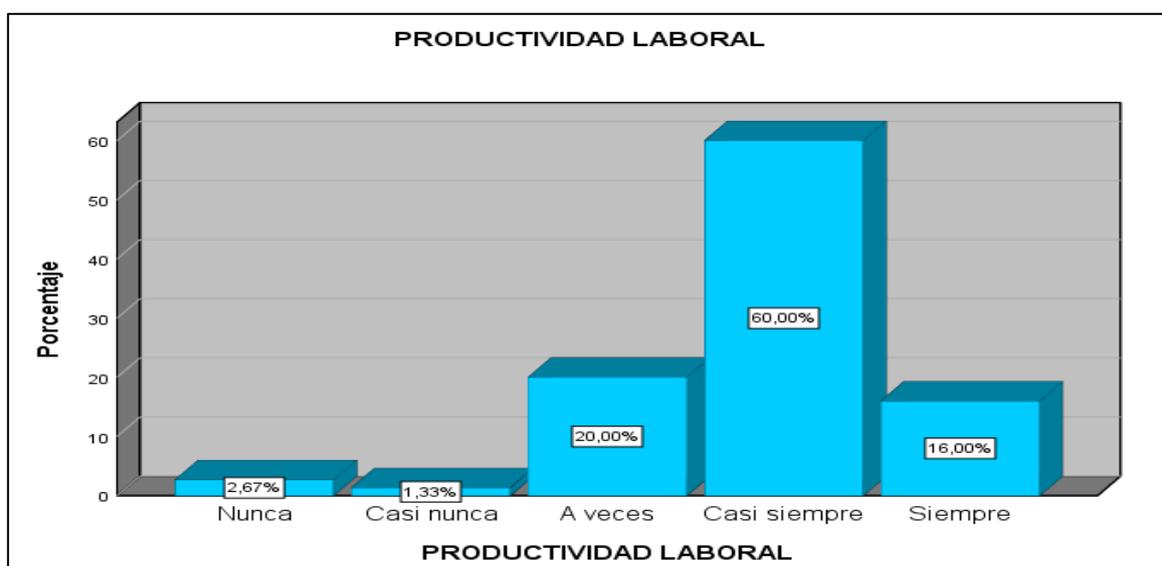
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	2	2,7	2,7	9,3
	A veces	29	38,7	38,7	48,0
	Casi siempre	28	37,3	37,3	85,3
	Siempre	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Figura 5***Dimensión Control*

**Interpretación:** En la tabla 5 y figura 5 se reflejan los datos obtenidos para la dimensión Control, reflejándose que el 38.67% de colaboradores que respondieron la encuesta señalaron que, en la municipalidad de Maras a veces se realiza un control de las actividades a través de la supervisión de recursos y medición de desempeño laboral, el 37.3% sostuvo que casi siempre se controlan las tareas y desempeño de actividades de sus trabajadores, el 14.6% dijo que siempre se cumple con el proceso de controlar en la MDM, el 6.67% dijo que nunca y el 2.6% afirmó que casi nunca se realiza un control de tareas y desempeño de los trabajadores.

**Tabla 6***Variable Productividad Laboral*

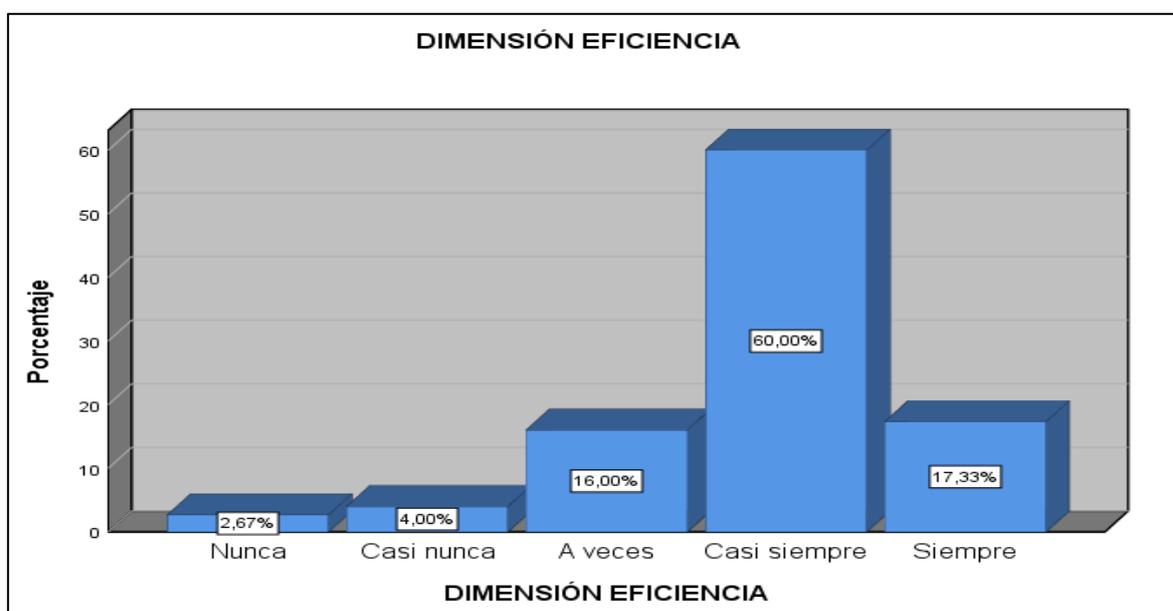
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	1	1,3	1,3	4,0
	A veces	15	20,0	20,0	24,0
	Casi siempre	45	60,0	60,0	84,0
	Siempre	12	16,0	16,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Figura 6***Variable Productividad Laboral*

**Interpretación:** En la tabla 6 y figura 6 se presentan los datos que se han recopilado de la aplicación del cuestionario que permitió medir la variable Productividad Laboral. Los hallazgos aducen que el 60% de colaboradores de la MDM casi siempre son productivos laboralmente y desempeñan sus tareas laborales con eficiencia y eficacia, el 20% respondió que a veces los empleados son efectivos en los cargos que ocupan, el 16% sostuvo que siempre los empleados de la municipalidad de Maras son productivos en la ejecución de sus funciones, el 2.6% respondió que nunca y el 1.33% dijo que casi nunca los empleados de la MDM hacen un buen uso de recursos y cumplen con su meta en los puestos laborales que tienen a su cargo.

**Tabla 7***Dimensión Eficiencia*

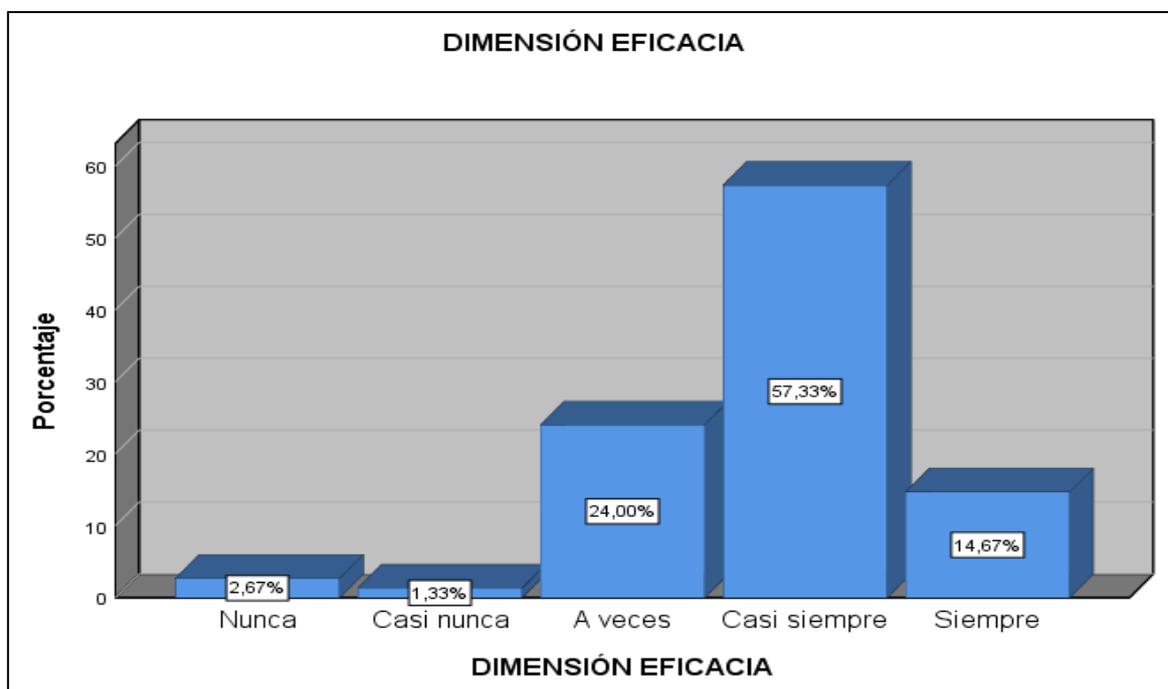
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	3	4,0	4,0	6,7
	A veces	12	16,0	16,0	22,7
	Casi siempre	45	60,0	60,0	82,7
	Siempre	13	17,3	17,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Figura 7***Dimensión Eficiencia*

**Interpretación:** En la tabla 7 y figura 7 se reflejan los datos obtenidos para la dimensión Eficiencia, resultando que el 60% de trabajadores municipales casi siempre realizan sus tareas laborales de forma eficiente mediante el trabajo en equipo y desarrollo de liderazgo, el 17.33% sostuvo que siempre los empleados de la MDM son eficientes en sus puestos de trabajo, el 16% dijo que a veces los colaboradores son eficientes en sus puestos laborales, el 4% sostuvo que casi nunca los trabajadores realizan con eficiencia sus labores en el municipio y el 2.67% afirmó que nunca los empleados cumplen de forma adecuada sus funciones laborales en la MDM..

**Tabla 8***Dimensión Eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	1	1,3	1,3	4,0
	A veces	18	24,0	24,0	28,0
	Casi siempre	43	57,3	57,3	85,3
	Siempre	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

**Figura 8***Dimensión Eficacia*

**Interpretación:** En la tabla 8 y figura 8 se reflejan los datos obtenidos para la dimensión Eficacia, resultando que el 57.33% de trabajadores municipales casi siempre realizan sus tareas laborales de forma eficaz mediante la proactividad, la capacidad de comprensión y un servicio de calidad, además el 24% sostuvo que a veces esto sucede, el 14.67% dijo que siempre los colaboradores son eficaces en sus puestos laborales, el 2.67% sostuvo que nunca y el 1.33% afirmó que casi nunca los trabajadores de la MDM tienen la capacidad de cumplir sus objetivos laborales.

## 4.2 Estadística inferencial

### Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

**Tabla 9**

*Correlación Gestión Administrativa y Productividad Laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
Rho de Spearman	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

**Interpretación:** Los datos establecidos en la tabla 9 demuestran los resultados del Rho de Spearman que corresponden a la asociación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral, se visualizan un resultado de 0,792 lo que significa que persiste una asociación directamente proporcional y positiva entre las variables. Asimismo, al considerar que se obtuvo un Sig < 0.05 se acepta la hipótesis alternativa, es decir se confirma la correspondencia entre la gestión administrativa y productividad laboral y se elimina la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la planificación y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

**Tabla 10**

*Correlación Planificación y Productividad Laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Planificación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

**Interpretación:** Considerando los datos que se visualizan en la tabla 10, los hallazgos de la asociación de la variable productividad laboral y la dimensión planificación, ejecutado con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,736 y un grado de significancia igual a 0,000 lo que significa una asociación positiva considerable directamente proporcional entre la dimensión y variable analizada. En concordancia con la hipótesis, y siendo el Sig. < 0.05 se concede la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir si hay correspondencia entre la planificación y productividad laboral en la municipalidad de Maras, y se rechaza la nula.

## Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la organización y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

Ho: No existe relación significativa entre la organización y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

**Tabla 11**

*Correlación Organización y Productividad Laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Organización	Productividad laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

**Interpretación:** Considerando los datos que se visualizan en la tabla 11, los hallazgos de la asociación de la variable productividad laboral y la dimensión organización, ejecutado con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,712 y un grado de significancia igual a 0,000 lo que significa una asociación positiva considerable directamente proporcional entre la dimensión y variable analizada. En concordancia con la hipótesis, y siendo el Sig. < 0.05 se concede la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir si hay correspondencia entre la organización y productividad laboral en la municipalidad de Maras, y se rechaza la nula.

### Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

Ho: No existe relación significativa entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

**Tabla 12**

*Correlación Dirección y Productividad Laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Dirección	Productividad laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

**Interpretación:** Considerando los datos que se visualizan en la tabla 12, los hallazgos de la asociación de la variable productividad laboral y la dimensión dirección, ejecutado con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,691 y un grado de significancia igual a 0,000 lo que significa una asociación positiva considerable directamente proporcional entre la dimensión y variable analizada. En concordancia con la hipótesis, y siendo el Sig. < 0.05 se concede la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir si hay correspondencia entre la dirección y productividad laboral en la municipalidad de Maras, y se rechaza la nula.

#### Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre el control y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

Ho: No existe relación significativa entre el control y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.

**Tabla 13**

*Correlación Control y Productividad Laboral*

<b>Correlaciones</b>				
			Control	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

**Interpretación:** Considerando los datos que se visualizan en la tabla 13, los resultados de la correlación de la variable productividad laboral y la dimensión control, ejecutado con el Rho de Spearman obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,707 y un grado de significancia igual a 0,000 lo que significa una asociación positiva considerable directamente proporcional entre la dimensión y variable analizada. En concordancia con la hipótesis, y siendo el Sig. < 0.05 se concede la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir si hay correspondencia entre el control y productividad laboral en la municipalidad de Maras, y se rechaza la nula.

## V. DISCUSIÓN

Luego de haber desarrollado el análisis descriptivo e inferencial del informe de investigación que tuvo por objetivo general determinar la relación de la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, se obtuvieron como resultados que, el 50,67% de colaboradores del municipio de Maras casi siempre gestionan en base al sistema administrativo de organizar, planificar, dirigir y controlar. Por otra parte, se obtuvo una correlación con un valor de coeficiente de 0,792, lo que significa que persiste una asociación directamente proporcional y positiva entre las variables. Asimismo, al considerar que se halló un  $\text{Sig} < 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa, es decir se confirma la correspondencia entre la gestión administrativa y productividad laboral y se elimina la hipótesis que niega, la nula.

Estos hallazgos concuerdan con lo expuesto por Veliz (2022) que en su investigación describe que la gestión administrativa que se desarrolla en el municipio se relaciona con el grado de productividad de los colaboradores señalando que el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar se asocia de forma media y positiva con la productividad del municipio de Bagua. Sin embargo, en comparación con otro estudio, estos resultados difieren con los hallazgos de Guillen y Nuñez (2021) quien sostiene que, aunque la correlación de las variables es positiva, existen otros aspectos que influyen en la productividad laboral de los trabajadores como son la cultura, hábitos, costumbres; asimismo, una buena organización del talento humano hará que la empresa tenga resultados productivos.

Con base en lo anterior Vargas (2018) sostiene que, la gestión administrativa en las entidades públicas, como son las municipalidades, está orientada hacia una administración interna de la entidad donde el rol de liderazgo que asume el director público es primordial. Este nuevo paradigma de la gestión en el sector estatal busca reformar las costumbres burocráticas y se ha centrado en buscar solución a problemas como el tipo de liderazgo autocrático, el ineficiente uso de las tic's, mala gestión en los procesos productivos de bienes y servicios, entre otros aspectos

De acuerdo con el objetivo específico 1, cuyo objetivo fue determinar la relación de la planificación y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras,

se obtuvieron como resultados que el 56% de trabajadores que dieron respuesta a la encuesta señaló que en la municipalidad de Maras casi siempre se planifica atendiendo la visión, misión y objetivos organizacionales, el 18.6% sostuvo que a veces esto sucede, asimismo, el mismo porcentaje 18.6% percibe que siempre se planifica en función de los objetivos, el 4% dijo que casi nunca y el 2.6% afirmó que nunca se cumple con el proceso de planificar de acuerdo al objetivo institucional. Además, los hallazgos de la asociación de la variable productividad laboral y la dimensión planificación, ejecutado con el Rho de Spearman obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,736 y un grado de significancia igual a 0,000 lo que significa una asociación positiva considerable directamente proporcional entre la dimensión y variable analizada.

Estos resultados se asemejan a lo sustentado por Yovera (2021), quien en su estudio manifestó que una gestión municipal eficaz y eficiente ayuda a mejorar el nivel de satisfacción de sus usuarios, así como una adecuada planificación como parte del proceso de gestión administrativa favorecerá en una mejor calidad de servicio y satisfacción a la población. Por lo tanto, si se desarrollan de forma eficiente el proceso de planificar en la gestión administrativa, habrá mejores resultados de productividad laboral

Respecto a lo anterior, Chiavenato (2011) sostiene que la planificación permite crear con anticipación los objetivos que se deben cumplir y los medios por los cuales se debe llegar, es decir, realiza un plan de las actividades a realizar a futuro que encamine al objetivo establecido. La teoría de Chiavenato sobre la planificación afirma que por medio de la planificación el recurso humano de una entidad tiene claro las actividades a realizar y todos caminan hacia un objetivo en común, lo que se traduce en resultados laborales productivos.

En base al objetivo específico 2 que buscó determinar la relación de la organización y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras, se obtuvo como resultados descriptivos que el 64% de trabajadores que dieron respuesta a la encuesta señaló que la municipalidad de Maras casi siempre organiza y estructura en un organigrama los cargos y tareas que le corresponde a cada colaborador, el 14.6% sostuvo que a veces se cumple con el proceso de planificar en la MDM, asimismo, el 16% percibe que siempre se organizan las tareas y actividades laborales, el 2.6% dijo que casi nunca y el 2.6% afirmó que

nunca se realiza un proceso organizacional de las funciones y tareas de cada colaborador. Asimismo, el resultado en el análisis inferencial determinó que la variable productividad laboral y la dimensión organización, según el Rho de Spearman es de un valor de coeficiente igual a 0,712 y un grado de significancia igual a 0,000 lo que significa una asociación positiva considerable directamente proporcional entre la dimensión y variable analizada.

Estos resultados se asemejan a lo descrito por Erazo (2016) con su investigación que tuvo como objetivo encontrar el impacto de la gestión administrativa en la productividad de trabajo en una compañía ubicada en Machala, el autor sostuvo que la gestión administrativa es un elemento clave en el establecimiento de la productividad de trabajo dado que por medio de la gestión se planean, organizan, dirigen y evalúan, por lo tanto, tener una organización de cada una de las actividades a realizar por lo colaboradores así como de los recursos disponibles a utilizar para conseguir el objetivo planeado ayudará a obtener resultados laborales productivos.

Acorde con el párrafo anterior, Dubrin (2012) sostiene que organizar es considerar los recursos materiales y recursos humanos con los que se alcanzará los objetivos que se han formulado en el proceso de planificación, además de asignar las tareas específicas que le corresponde a cada colaborador, asimismo, agrupar estas actividades en áreas departamentales. Por lo tanto, agrega Chiavenato (2011), el proceso de organización, es la etapa donde se asigna las funciones o actividades por cumplir de cada uno de los colaboradores organizacionales.

De acuerdo con el objetivo específico 3 que buscó determinar la relación de la dirección y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras, resultó que el 46.67% de trabajadores que dieron respuesta a la encuesta señaló que en la municipalidad de Maras casi siempre se encarga de dirigir cada una de las actividades que se van ejecutando con el objetivo de que se cumpla la meta establecida de la entidad, el 22.6% sostuvo que a veces se cumple con el proceso de dirección, en igual porcentaje, el 22.6% dijo que solo a veces se dirigen las tareas, el 4% dijo que casi nunca y también el 4% afirmó que nunca las actividades de la MDM son direccionadas durante su ejecución. De acuerdo con el análisis correlacional se obtuvo un valor de Rho de Spearman igual a 0,691 y

un grado de significancia de 0,000 lo que significa una asociación positiva considerable directamente proporcional entre la dimensión y variable analizada.

Estos resultados concuerdan con lo expuesto en su investigación por Guillen y Nuñez (2021) quienes en su investigación describen que para que exista una adecuada productividad con eficiencia y eficacia en el trabajo tiene que haber una buena dinámica entre el recurso humano del negocio. Además, agrega que la cultura, hábitos, costumbres dentro de la empresa también influye en su productividad, asimismo, una buena dirección del talento humano hará que la empresa tenga resultados productivos, finalmente concluye aseverando que tener personal capacitados con las competencias necesarias para desenvolverse en cada una de sus actividades será posible incrementar la productividad.

Con base en lo anterior, Chiavenato (2011), argumenta que la dirección, es el proceso que se lleva a cabo luego de planificar y organizar, es donde las funciones de cada empleado se ponen en marcha. Este acto de dirigir, Dubrin (2012) lo denomina liderar lo que significa tener la capacidad de influir en otras personas para que alcancen los objetivos de la entidad, es decir persuadir, inspirando a las personas a lograr resultados y alcanzar las metas trazadas.

En concordancia con el objetivo específico 4, que buscó determinar la relación del control y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras, resultó que el 38.67% de colaboradores que respondieron la encuesta señalaron que, en la municipalidad de Maras a veces se realiza un control de las actividades a través de la supervisión de recursos y medición de desempeño laboral, el 37.3% sostuvo que casi siempre se controlan las tareas y desempeño de actividades de sus trabajadores, el 14.6% dijo que siempre se cumple con el proceso de controlar en la MDM, el 6.67% dijo que nunca y el 2.6% afirmó que casi nunca se realiza un control de tareas y desempeño de los trabajadores. Asimismo, el análisis de correlación resultó que el Rho de Spearman obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,707 y un grado de significancia igual a 0,000 lo que significa una asociación positiva considerable directamente proporcional entre la dimensión y variable analizada.

Estos resultados concuerdan por lo expuesto por Veliz (2022) que en su investigación encontró que el nivel de gestión administrativa posee un nivel de valoración deficiente en el municipio de Bagua y dentro del proceso administrativo

la fase de control es el que tiene un nivel más bajo de gestión, esto indica que la administración se encarga de planificar y organizar las actividades y tareas de cada colaborador, sin embargo, no se lleva un adecuado control o supervisión que permita medir como se están desarrollando en sus tareas cada uno de los empleados municipales. Esto precisa que, ante un mejor control en el proceso de administración, mejor será la productividad laboral de los empleados.

Con base a lo anterior, Eckhard (2021) asevera que el control consiste en poder realizar un análisis durante el desarrollo de un proceso y después de ella, para realizar comparaciones y tomar las decisiones adecuadas para solucionar de una forma óptima los problemas encontrados. Además, Asca et al. (2021) infiere que es importante considerar que el proceso de la gestión administrativa debe contar con etapas que se encuentren relacionadas entre sí, cumplir con los tiempos establecidos en cada una de ellas, se deben estructurar niveles jerárquicos, revisar los manuales y directivas, llevar un control de cada uno de estos procesos y contar con recurso humano capacitado para lograr las metas definidas en la entidad de forma efectiva.

## VI. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado un análisis de los resultados obtenidos en este estudio y discutido con estudios antecesores y las teorías de distintos autores, se llegó a las siguientes conclusiones.

1. De acuerdo con el objetivo general que buscó medir la asociación entre la gestión administrativa y productividad laboral, los hallazgos encontrados determinaron que la gestión administrativa y productividad laboral se relacionan significativamente ( $\rho_{\text{spearman}}=0,792$ ) lo que significa que persiste una asociación directamente proporcional y positiva entre las variables. Asimismo, al considerar que se obtuvo un  $\text{Sig} < 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa, es decir se confirma la correspondencia entre la gestión administrativa y productividad laboral y se elimina la hipótesis nula. En ese sentido, se concluye que una gestión eficiente basado en el sistema administrativo de organizar, planificar, dirigir y controlar tendrá efectos positivos sobre el desarrollo de sus actividades y productividad de los colaboradores del municipio.
2. En el objetivo específico 1, respecto a los resultados, se estableció que la planificación y la productividad laboral tienen una asociación significativa, con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,736 y un grado de significancia igual a 0,000 siendo el  $\text{Sig.} < 0.05$  se concede la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir si hay correspondencia entre la planificación y productividad laboral en la municipalidad de Maras, y se rechaza la nula. Por lo tanto, se concluye que la misión, visión y objetivo de la entidad interfiere en los resultados del desempeño de las tareas de los trabajadores, lo que los convierte en más o menos productivos.
3. Según el objetivo específico 2, los resultados encontrados establecieron que la organización y productividad laboral se relacionan de forma positiva alta, con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,712 y un grado de significancia igual a 0,000 siendo el  $\text{Sig.} < 0.05$  se concede la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir si hay correspondencia entre la organización y productividad laboral en la municipalidad de Maras, y se rechaza la nula. En conclusión, el municipio de Maras organiza y estructura en un organigrama los cargos y tareas que le corresponde a cada colaborador, lo cual influye en la productividad laboral de los empleados.

4. En base al objetivo específico 3, de acuerdo con los resultados obtenidos, se encontró que la dirección y productividad laboral se relacionan de forma positiva media, con el Rho de Spearman se obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,691 y un grado de significancia igual a 0,000 siendo el Sig. < 0.05 se concede la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir si hay correspondencia entre la dirección y productividad laboral en la municipalidad de Maras, y se rechaza la nula. En ese sentido se concluye que, en el municipio se dirige cada una de las actividades que se van ejecutando con el objetivo de que se cumpla la meta establecida, esto posibilitará obtener resultados productivos en las tareas de los empleados.
5. Respecto al objetivo específico 4, los hallazgos encontrados determinaron que el control se relaciona con la productividad laboral de forma positiva alta, con el Rho de Spearman obtuvo un valor de coeficiente igual a 0,707 y un grado de significancia igual a 0,000 siendo el Sig. < 0.05 se concede la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir si hay correspondencia entre el control y productividad laboral en la municipalidad de Maras, y se rechaza la nula. Por lo tanto, se concluye que, los empleados perciben que en el municipio no se efectúa de manera adecuada la supervisión de las tareas que se desarrollan dentro de ella, sin embargo, este proceso de control que permite comparar los resultados obtenidos con los esperados tienen influencia en la productividad de los colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero, se recomienda al gerente de la municipalidad de Maras actualizar las estrategias establecidas en cada proceso organizacional conformado por la planificación, organización, dirección y control. Para ello tiene que realizar un plan estratégico alineado al nuevo objetivo específico, esta actualización de estrategias favorecerá un desarrollo de actividades acorde las necesidades de los usuarios, así mismo, optimizará los resultados laborales, dado que se mejorarán los recursos y medios para alcanzar el objetivo de la entidad.

Segundo, se recomienda a la alta gerencia comunicar el objetivo de la entidad, que todos los empleados conozcan hacia donde está direccionada cada una de sus actividades y lo que se quiere lograr. Para ello deberían realizar reuniones periódicas donde se evalúe la fase en la que se encuentra el empleado para llegar a cumplir el objetivo. Es necesario que esta comunicación sobre la meta y tiempo de logro de la meta se repita constantemente, para favorecer el trabajo en equipo encaminado hacia un mismo fin.

Tercero, se recomienda al área de gestión administrativa realizar una evaluación constante a los colaboradores municipales, estudiando el perfil de los empleados por medio de kpis que midan desempeño, competencias y actitud, con el cuál se obtendrá un diagnostico actual de las fortalezas y debilidades que presentan; y a partir de ello tomar decisiones certeras y apropiadas como capacitarlos, o moverlos de cargo. El objetivo de la evaluación será optimizar la productividad laboral en el municipio.

Cuarto, a la dirección del municipio de Maras se recomienda en cada proceso operativo gestionar los recursos disponibles con los que cuentan los colaboradores de la entidad para el desarrollo de sus tareas y la concreción de objetivos. Para ello, el municipio deberá realizar una encuesta a los trabajadores, de manera mensual, donde respondan sobre las carencias o limitaciones de recursos por parte de la entidad para el desarrollo de funciones. En caso sea necesario, renovar las herramientas, materiales o equipos; esto facilitará a los empleados conseguir las metas de la entidad.

Quinto, se recomienda al gerente municipal realizar un control periódico a las actividades desarrolladas por el personal, esto se debe hacer a través de un cronograma de control para cada área donde estén descritas las supervisiones a

realizar en un tiempo establecido. Asimismo, incentivar al personal por medio del cumplimiento de retos, los mismos que serán premiados con el objeto de motivarlos, estos pueden ser retos mensuales y estar numerados o contenidos en una lista, quienes mayores retos cumplan más regalos o premios recibirán. Con esta estrategia de motivación se busca obtener mejores resultados y optimizar la productividad de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Andrade, F., De Silva, E. y Costa, M. (2021). Resilience and permanence of public values: an analysis of administrative contracts in Brazil. *Cadernos EBAPE.BR*, 19, 745-760. <https://doi.org/10.1590/1679-395120200199>
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R. y Espinoza, R. (2021). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774005>
- Baharin, R., Syah, R., Yussof, I. y Saukani, N. (2020). Impact of Human Resource Investment on Labor Productivity in Indonesia. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 139-164. [https://ijms.ut.ac.ir/article\\_73039\\_2796226f9e2ccd559c86f65c10bf8ca5.pdf](https://ijms.ut.ac.ir/article_73039_2796226f9e2ccd559c86f65c10bf8ca5.pdf)
- Barreto, C., Pazmiño, A., Meneses, W. y Mera, E. (2021). Proposal for an administrative procedures manual with a biosafety approach after Covid-19. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 6(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669776002>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Chernopyatov, A. (2018). Labor Productivity in the Economy of the Russian Federation: Analysis. *Opción*, 34, (85), 652-676. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31057290027>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na. ed.). Mc Graw Hill Educación.
- De la Hoz, E., Fontalvo, T. y Morelos, J. (2014). Evaluación del comportamiento de los indicadores de productividad y rentabilidad financiera del sector petróleo y gas en Colombia mediante el análisis discriminante. *Contaduría y Administración*, 59(4), 167-191. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)70159-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)70159-7)
- Díez, E. Aviño, D., Paredes, J., Segura, S., Suárez, O., Gerez, M., Pérez, A., Daban, F. y Camprubí, L. (2016). A good investment: health promotion in

- cities and neighborhoods. *Gaceta Sanitaria*, 30, 74-80.  
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.04.015>.
- Dubrin, A. (2012). *Essentials of Management* (9° ed.).  
<http://14.99.188.242:8080/jspui/bitstream/123456789/12449/1/Essential%20of%20Management.pdf>
- Eckhard, S., Lenz, A., Seibel, W., Roth, F., & Fatke, M. (2021). Latent Hybridity in Administrative Crisis Management: The German Refugee Crisis of 2015/16. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(2), 416-433.  
<https://doi.org/10.1093/jopart/muaa039>
- Erazo, E. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola Coamu S.A.* [Tesis de titulación, Universidad Técnica de Machala, Ecuador].  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7988/1/TTUACE-2016-AE-CD00041.pdf>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación*, vol. 9, (3), 62-79.  
<http://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992/997>
- Fiascunari, P, (2020). *Habilidades gerenciales en la Municipalidad de Cuzco – 2019* [Tesis de titulación, Universidad Andina del Cuzco]. Repositorio uandina.  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3744/Piero\\_Tesis\\_bachiller\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3744/Piero_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, F. (2022). Motivación y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora de educación – Lambayeque [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo]. Repositorio UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/93938>
- Guillen, B. y Nuñez, A. (2021). *Comportamiento organizacional y productividad laboral en la empresa Cybertel Tecnología y Servicios S.R.L., San Luis 2021* [Tesis de titulación, Universidad Cesar vallejo, Lima]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86142>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education

- Irfan, M., Zahoor, M., Abbas, M. y Ali, Y. (2020). Determinants of labor productivity for building projects in Pakistan. *Journal of Construction Engineering, Management & Innovation*, 3(2), 86-100. <https://doi.org/10.31462/jcemi.2020.02085100>
- Linde, P. y Fariza, I. (2018). El dinero público malgastado en América Latina bastaría para acabar con la pobreza extrema. *El País*. [https://elpais.com/economia/2018/09/24/actualidad/1537762790\\_089270.html](https://elpais.com/economia/2018/09/24/actualidad/1537762790_089270.html)
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo, Tarapoto]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas\\_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, J. y De la Garza, M. (2019). El papel de la gestión del emprendimiento y la innovación en relación con los resultados de las pymes en México. *Revista Suma de Negocios*, 11(24), 12-23. <http://doi.org/10.14349/sumneg/2020.V11.N24.A2>
- Maqbool, R. (2018). Efficiency and effectiveness of factors affecting renewable energy projects; an empirical perspective. *School of Economics and Management*, 158. 944-956. <https://doi.org/10.1016/j.energy.2018.06.015>
- Mejía, G. (2016). Pérdida de productividad en el lugar de trabajo relacionada con el estrés financiero. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8(2), 25-34. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2017.06.001>
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 1-18. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>.
- Navarrete, R., Reyna, C., Haro, G. y García, E. (2019). Optimizar procesos en el área de producción de granos. 4, (2), 89-92. <https://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/70/188>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.

- Orlova, E. (2021). Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application. *Applied. System Innovation*, 4(3), 1-18. <https://doi.org/10.3390/asi4030068>.
- Quispe, T. (2021). *Gestión del emprendimiento empresarial de la municipalidad provincial de Huamanga y el desarrollo económico local, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar vallejo, Lima]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57913>
- Ramírez, A., Ramírez, R. y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*. En línea. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Salnave, M. y Lizarazo, J. (2017). *El sistema de control interno en el estado colombiano como instancia integradora de los sistemas de gestión y control para mejorar la eficacia y efectividad de la gestión pública a 2030*. Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/32883e69-b11f-4f18-b364-663c8b2257b5>
- Santos, G. & Regueiro, B. (2021). Changes in dental care in primary care due to SARS-CoV-2. *FMC Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 28(6), 318-323. <https://doi.org/10.1016/j.fmc.2020.11.008>
- Sieber, T. y Luedir, M. (2022). Administrative structures: Options for achieving succes in perioperative medicine. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 36, 257-263. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1521689622000337?token=AD483311EA0E683310695596B0EB1FE9FC019897DE612D99A89EDAF2B588C958C50860E461112245D43A9AD8516FBB9&originRegion=us-east-1&originCreation=20230114034437>
- Sullca, P. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1234-1251. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91255>
- Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre*, 2017, (10), 37 - 48.

[https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Duque-3/publication/331332628\\_ALFA\\_DE\\_CRONBACH\\_para\\_validar\\_un\\_cuestionario\\_de\\_uso\\_de\\_TIC\\_en\\_docentes\\_universitarios/links/5c746a34458515831f6fe123/ALFA-DE-CRONBACH-para-validar-un-cuestionario-de-uso-de-TIC-en-docentes-universitarios.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Miguel-Duque-3/publication/331332628_ALFA_DE_CRONBACH_para_validar_un_cuestionario_de_uso_de_TIC_en_docentes_universitarios/links/5c746a34458515831f6fe123/ALFA-DE-CRONBACH-para-validar-un-cuestionario-de-uso-de-TIC-en-docentes-universitarios.pdf)

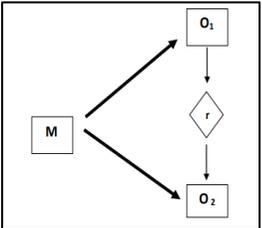
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales* (3° ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Vargas, J. (2018). Questions to the structure and culture of the new paradigm of management of new public management. *Revista de El Colegio de San Luis, VIII*, (16), 51-74. 10.21696/rcsl9162018754/
- Veliz, A. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022* [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92138>
- Villacres, R. (2017). *Gestión del emprendimiento y su impacto en la competitividad de las Mipymes manufactureras de la provincia de Bolívar en el Ecuador* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima]. Archivo digital. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6766/Villacres\\_br.pdf?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6766/Villacres_br.pdf?sequence=3)
- Yovera, M. (2021). *La gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del usuario de la municipalidad distrital de Reque, Provincia Chiclayo* [Tesis de titulación, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8692>
- Zhang, J., Mishra, A., & Zhu, P. (2020). Land rental markets and labor productivity: Evidence from rural China. *Canadian Journal of Agricultural Economics/Revue canadienne d'agroeconomie*, 69(1), 93-115. <https://doi.org/10.1111/cjag.12247>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	La gestión administrativa es aquel proceso que se divide en fases como son la planificación, organización, dirección y control; y mediante las acciones que se lleven a cada uno de estos procesos se buscará el logro del objetivo organizacional (Chiavenato, 2011).	La variable gestión administrativa será medida por las dimensiones del proceso administrativo de planificar, organizar, dirigir y controlar.	Planificación	Visión y misión	Ordinal
				Definición de objetivos	
				Documento MOF	
			Organización	Cargos y tareas específicas	
				Estructura organizacional	
				Manual de procedimientos	
				Asignación de recursos	
			Dirección	Motivación a los empleados	
				Comunicación directa	
				Solución de conflictos laborales	
				Diseño de estrategias	
			Control	Medición de desempeño	
Procesos administrativos					
Controles a los recursos					
Productividad laboral	Orlova (2021) sostiene que la productividad laboral es el desarrollo de funciones de cada uno de los empleados en una organización, y que estas deben ejecutarse con eficacia haciendo buen uso de los recursos y eficiencia al lograr resultados óptimos.	La variable productividad laboral será medida por medio de las dimensiones eficiencia y la eficacia.	Eficiencia	Desarrollo de personas	Ordinal
				Liderazgo	
				Trabajo en equipo	
			Eficacia	Autocontrol	
				Proactividad	
				Capacidad de comprensión	
				Calidad del servicio	

## Anexo 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación de la planificación y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras? ¿Cuál es la relación de la organización y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras? ¿Cuál es la relación de la dirección y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras? ¿Cuál es la relación del control y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación de la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación de la planificación y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras. Determinar la relación de la organización y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras. Determinar la relación de la dirección y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras. Determinar la relación del control y la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Maras.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>HI:</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación significativa entre la planificación y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras. Existe relación significativa entre la organización y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras. Existe relación significativa entre la dirección y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras. Existe relación significativa entre el control y la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras.</p>	<p><b>Variable 1: Independiente</b> Gestión administrativa Dimensiones: V1D1: Planificación V1D2: Organización V1D3: Dirección V1D4: Control</p> <p><b>Variable 2: Dependiente</b> Productividad laboral Dimensiones: V2D1: Eficiencia V2D2: Eficacia</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> Investigación aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> De diseño no experimental - correlacional</p>  <p><b>Población y muestra</b> La población fue de 75 trabajadores administrativos municipales. La muestra fue censal, 75 trabajadores administrativos municipales</p>

### Anexo 3. Tamaño de la muestra

N°	Área o departamento	N° de trabajadores
1	Alcaldía	1
2	Gerencia Municipal	2
3	Unidad de contabilidad	2
4	Unidad de tesorería	3
5	Unidad de rentas	1
6	Unidad de personal	2
7	Unidad de logística	3
8	Unidad de informática	1
9	Oficina de presupuesto	1
10	Sub gerencia de infraestructura y desarrollo urbano y rural	24
11	Sub gerencia de desarrollo económico y medio ambiente	20
12	Sub gerencia de turismo y servicios municipales	4
13	Sub gerencia de desarrollo social y participación comunitaria.	11
	<b>TOTAL</b>	<b>75</b>

#### Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo determinar la relación de la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

#### INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N° Ord	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Variable independiente: Gestión administrativa</b>						
<b>Dimensión 1: Planificación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En la Municipalidad de Maras la misión y visión propuesta es conocida por todo el equipo de colaboradores que la conforman.					
2	La municipalidad elabora objetivos y estos se consignan en programas y proyectos.					
3	Las metas de la municipalidad son compartidas con todos los colaboradores y se encuentran documentadas e incluidas en el manual de gestión de cada área.					
4	La municipalidad facilita y pone a su disposición el Manual de Organización y Funciones (MOF).					

5	Cumple usted con lo dispuesto en el Manual de Organización y Funciones (MOF) en relación a su cargo.					
<b>Dimensión 2: Organización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Los cargos y tareas que le corresponde a cada colaborador son detalladas de forma clara y específica.					
7	Los cargos y las tareas son diseñados de manera que permitan alcanzar la eficiencia en la gestión administrativa.					
8	Las áreas y colaboradores que trabajan en cada una de ellas están representados en un organigrama municipal que es compartido entre todos.					
9	La municipalidad establece políticas y procedimientos para lograr la mejora continua en la gestión administrativa.					
10	Se define la asignación de los recursos de acuerdo a las necesidades y requerimientos de las oficinas que integran la organización.					
<b>Dimensión 3: Dirección</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Los funcionarios de la Municipalidad de Maras dirigen y motivan a los empleados a ejecutar eficazmente la gestión administrativa.					
12	Existe comunicación entre áreas de la municipalidad con el propósito de facilitar el objetivo organizacional propuesto.					
13	Los gerentes/funcionarios municipales mantienen una comunicación directa con los empleados de modo que favorezca una gestión administrativa efectiva.					
14	Los conflictos laborales en el municipio son solucionados mediante la comunicación asertiva.					
15	En la MDM se diseñan estrategias que permitan mejorar el desempeño de los colaboradores.					
<b>Dimensión 4: Control</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	En la municipalidad realizan pruebas a sus colaboradores para medir su desempeño.					
17	La municipalidad capacita a sus colaboradores para mejorar su desarrollo y desempeño laboral.					
18	Los procesos administrativos son controlados regularmente por los gerentes encargados.					
19	Las gerentes municipales poseen medidas correctivas para emplearlas ante problemas encontrados en la etapa de control.					

<b>20</b>	Los municipalidad realiza un control de recursos asignados a cada área para evaluar el nivel de eficacia y eficiencia de cada colaborador.					
-----------	--	--	--	--	--	--

**CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARAS**

Declaro estar informado de la investigación con fines académicos, y que mediante el presente cuestionario que tiene como objetivo determinar la relación de la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, se recogerá la información pertinente, por lo que participo de manera voluntaria, honesta y anónima.

**INSTRUCCIONES:**

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

Nunca (N)	1
Casi nunca (CN)	2
A veces (AV)	3
Casi siempre (CS)	4
Siempre (S)	5

N° Ord	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>Variable dependiente: Productividad laboral</b>						
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	La municipalidad muestra interés en que los colaboradores puedan desarrollarse profesionalmente y aumenten su productividad laboral.					
<b>2</b>	Los profesionales colaboradores de la municipalidad tienen las competencias necesarias para desarrollar sus tareas con eficiencia.					
<b>3</b>	El tipo de liderazgo de los gerentes de la municipalidad favorece el logro de objetivos y					

	metas organizacionales.					
<b>4</b>	Considera que el trabajo en equipo favorece el cumplimiento eficiente de su función.					
<b>5</b>	Los gerentes municipales desarrollan su liderazgo con eficiencia de modo que fomenta el trabajo en equipo.					
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	Los colaboradores de la municipalidad están capacitados para tener autocontrol en los momentos críticos que acontecen en la entidad permitiendo aumentar la eficacia.					
<b>7</b>	Sus jefes o líderes directos proponen cambios para mejorar problemas o anomalías diagnosticadas en su área.					
<b>8</b>	Considera que los colaboradores de la municipalidad tienen actitud proactiva por eso son productivos y eficaces laboralmente.					
<b>9</b>	Su jefes o gerentes del área donde trabaja demuestran capacidad de comprensión ante algún error cometido por los trabajadores permitiendo aumentar la eficacia en la entidad.					
<b>10</b>	Los colaboradores municipales demuestran vocación de servicio demostrando eficiencia y calidad en los servicios brindados.					

## Anexo 5. Validez del instrumento

### Validación N° 1



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

CUSCO ,17 de Noviembre del 2022.

**CARTA N° 01.**

Señor:  
Dr. KERWIN JOSE CHAVEZ VERA.

**Presente.-**

**Asunto: Validación de instrumentos**

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: **Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022.** Desarrollada por el autor: **Levir Herson Huallpayunca Carrillo.**

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. KERWIN JOSE CHAVEZ VERA  
Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA PRIMERA VARIABLE

Autor (s) del instrumento (s): LEVIR HERSON HUALLPAYUNCA CARRILLO.

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar,				X	

	describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35
						47

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

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 18 de noviembre del 2022

  
 -----  
 Dr. Kerwin José Chávez Vera  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. KERWIN JOSE CHAVEZ VERA  
Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA SEGUNDA VARIABLE

Autor (s) del instrumento (s): LEVIR HERSON HUALLPAYUNCA CARRILLO.

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar,				X	
	describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					12	35
		47				

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 18 de noviembre del 2022

  
Dr. Kerwin José Chávez Vera  
C.E. 003058624  
Docente Investigador

Firma

## Validación N°2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

CUSCO, 17 de Noviembre del 2022.

**CARTA N° 01.**

Señor  
Dra. AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI.

Presente.-

**Asunto: Validación de instrumentos**

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación **Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022.** Desarrollada por el autor: **Levir Herson Hualipayunca Carrillo.**

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

---

Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI.

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA PRIMERA VARIABLE.

Autor (s) del instrumento (s): Levir Herson Huallpayunca Carrillo.

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL				46	16	30

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

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lima, 18 de noviembre del 2022

Dra. África Calanchez Urribarrí  
CE. 000573626  
Docente Investigadora

Firma



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ URRIBARRI.

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA SEGUNDA VARIABLE.

Autor (s) del instrumento (s): Levir Herson Huallpayunca Carrillo.

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento. permitirá					X
	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					16	30
					46	

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

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lima, 18 de noviembre del 2022

  
Dra. Africa Calanchez Urribarri  
C.E. 000573626  
Docente investigadora

## Validación N°3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

CUSCO ,17 de noviembre del 2022.

**CARTA N° 01.**

Señor:  
Dr. Yeimi Tang Pablo

Presente. -

**Asunto: Validación de instrumentos**

Estimado experto reciba un cordial saludo por medio de la presente solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: **Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022.** Desarrollada por el autor: **Levir Herson Huallpayunca Carrillo.**

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

---

Firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LC. Yeimi Tang Pablo  
Institución donde labora: Municipalidad Provincial del Santa

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA PRIMERA VARIABLE

Autor (s) del instrumento (s): LEVIR HERSON HUALLPAYUNCA CARRILLO.

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

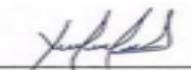
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

CUSCO, 17 de noviembre de 2022

  
LC. Yeimi Tang Pablo  
44439398



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lc. Yeimi Tang Pablo  
Institución donde labora: Municipalidad Provincial del Santa

Especialidad: ADMINISTRACION

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA SEGUNDA VARIABLE

Autor (s) del instrumento (s): LEVIR HERSON HUALLPAYUNCA CARRILLO.

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y				x	
	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL					16	30
						46

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

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

CUSCO, 17 de noviembre de 2022

  
Lc. Yeimi Tang Pablo  
44439398

## **Anexo 6. Confiabilidad del instrumento**

### **Confiabilidad**

Hernández y Mendoza (2018, p. 239) respecto a la confiabilidad aseveran que “existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscilan entre cero y uno, donde un coeficiente de cero (0) significa nula confiabilidad y uno (1) representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en la medición”.

<b>Intervalo Alfa de Cronbach</b>	<b>Valoración de fiabilidad de los ítems</b>
[0,00 a 0,50[	Inaceptable
[0,50 a 0,60[	Pobre
[0,60 a 0,70[	Débil
[0,70 a 0,80[	Aceptable
[0,80 a 0,90[	Bueno
[0,90 a 1,00]	Excelente

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**  
**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA**  
**MEDIR LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

La confiabilidad del primer instrumento que midió la variable “gestión administrativa” es igual a 0,863 lo que significa que tiene un nivel de confianza es bueno, según el cuadro de valoración de confiabilidad.

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL**  
**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA**  
**MEDIR LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	10

La confiabilidad del primer instrumento que midió la variable “gestión administrativa” es igual a 0,737 lo que significa que tiene un nivel de confianza es aceptable, según el cuadro de valoración de confiabilidad.

## Anexo 6. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,283	75	,000	,838	75	,000
Productividad laboral	,333	75	,000	,783	75	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Si  $n > 50$  se aplica Kolmogorov – Smirnov

Si  $n < 50$  se aplica se aplica Shapiro – Wilk

Estadístico de prueba:

Si  $p - \text{valor} < 0.05$  se rechaza la  $H_0$

Si  $p - \text{valor} > 0.05$  se rechaza la  $H_0$  y se rechaza la  $H_1$

Según la prueba de normalidad los datos no siguen una distribución normal ya que tiene un nivel de significancia ,000 con un  $p - \text{valor} < 0.05$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral del municipio de Maras.









**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022", cuyo autor es HUALLPAYUNCA CARRILLO LEVIR HERSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 19 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE <b>CARNET EXT.:</b> 003058624 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 07:51:45

Código documento Trilce: TRI - 0523842