



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Administrativa y la productividad de los colaboradores de
la Municipalidad del Distrito de la Victoria-Chiclayo-2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Malca Capo, Jhony Alexander (orcid.org/0000-0001-8388-374X)

ASESOR:

Dr. Villanueva Calderon, Juan Amilcar (orcid.org/0000-0001-5272-7277)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico primeramente a Dios por haberme brindado la fuerza, sabiduría y voluntad necesaria para continuar hasta este momento de mi formación profesional, a mis padres, mi hermano, por ser mi guía, fortaleza y haber puesto todo su apoyo incondicional en cada una de mis etapas durante este camino de mi vida universitaria, a mis docentes por sus enseñanzas y conocimientos brindados y en especial a mis grandes amistades que estuvieron apoyándome y brindándome su apoyo incondicional y toda su confianza para seguir adelante.

El autor.

Agradecimiento

Primeramente agradezco a Dios por guiarme y fortalecerme espiritualmente para empezar este camino con mucho éxito. Expreso mi gratitud hacia mi casa de estudios como lo es La Universidad Cesar Vallejo, por haberme acogido en sus instalaciones, agradecer el apoyo que me brindaron todos y cada uno de los docentes durante este trayecto mi formación académica profesional, quienes con su paciencia y conocimientos otorgados me guiaron en todo momento para hacer posible y culminar con éxito mi trabajo de investigación (tesis)

El autor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.Colaboradores de la municipalidad distrital de la victoria	16
Tabla 2.Alfa de crombach	18
Tabla 3.Dimensión planeación	20
Tabla 4.Dimensión organización	21
Tabla 5.Dimensión dirección	22
Tabla 6.Dimensión control.....	23
Tabla 7.Variable gestión administrativa.....	24
Tabla 8.Dimensión eficacia	25
Tabla 9.Dimensión efectividad	26
Tabla 10.Dimensión eficiencia	27
Tabla 11.Variable productividad	28
Tabla 12.Pruebas chi-cuadrado-v1-d2	29
Tabla 13.Pruebas chi-cuadrado-d1-v2	30
Tabla 14.Pruebas chi-cuadrado-d2-v2	30
Tabla 15.Pruebas chi-cuadrado-d3-v2	31
tabla 16.Pruebas chi-cuadrado-d4-v2	31

Índice de figuras

Figura 1.Dimensión Planeación.....	20
Figura 2.Dimensión Organización	21
Figura 3.Dimensión Dirección	22
Figura 4.Dimensión Control.....	23
Figura 5.Variable Gestión Administrativa	24
Figura 6.Dimensión Eficacia.....	25
Figura 7.Dimensión Efectividad.....	26
Figura 8.Dimensión Eficiencia	27
Figura 9.Variable Productividad	28

RESUMEN

La investigación realizada tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Victoria- 2022. El tipo de investigación es teórica o básica, presenta un diseño de tipo no experimental con diseño transversal correlacional, se indagó teorías relacionadas a las variables "Gestión Administrativa" y "Productividad". Se tuvo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, compuesto por 30 ítems, teniendo una muestra de 80 colaboradores que son los que conforman la población en total. Los resultados fueron elaborados en el programa estadístico SPSS, se obtuvo un alfa de Cronbach, el cual resultó de 0.863, llegando a evidenciar que el instrumento es confiable. Por otro lado en relación al contraste de las hipótesis, se concluyó que entre la Gestión administrativa y la productividad no existe relación alguna.

Palabras clave: Gestión, Productividad, colaboradores, entidad

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between administrative management and productivity of the collaborators of the district municipality of La Victoria - 2022, the type of research is theoretical or basic, it presents a non-experimental design with a transversal correlational design, theories related to the variables "Administrative Management" and "Productivity" were investigated. The technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire, composed of 30 items, with a sample of 80 employees, who make up the total population. The results were elaborated in the SPSS statistical program, a Cronbach's alpha was obtained, which was 0.863, showing that the instrument is reliable. On the other hand, in relation to the contrast of the hypotheses, it was concluded that there is no relationship between administrative management and productivity.

Keywords: Management, Productivity, employees, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones buscan la excelencia y de esta forma poder ser más competitivos el mercado, permitiéndoles estar fijos en este mundo que está lleno de constantes cambios. Es muy importante resaltar que; en las municipalidades así como en toda organización, se debe llevar una conducción adecuada de los recursos la cual recae de manera directa en las autoridades, quienes deben velar por el cumplimiento correcto de la gestión administrativa y sus procesos de manera adecuada mediante diversas estrategias que les permita realizar un manejo eficiente de los recursos y además que el cumplimiento de los cargos de las diferentes autoridades se realice con eficiencia y responsabilidad.

Es por ello que la gestión administrativa, enfocada en el ámbito municipal, propone nuevas formas de manejo de la organización, teniendo como principal objetivo su descentralización, su modernización y agilización y de esta manera lograr una mejoría en las municipalidades provinciales, regionales y distritales.

Dentro de la problemática en el ámbito internacional, según lo acontecido en el reporte de la comisión administrativa dentro del sector público, tales como es las diversas naciones de Brasil, Argentina, Chile y Venezuela en la que se presentaron eficiencias, deficiente proyección, clasificación y control en las entidades públicas en los diferentes factores, con autoridades con personal no capacitado para desenvolverse en el cargo a realizar. Además cuando se realizan cambios en la gestión de las autoridades que suelen salir de un gobierno, estos no dejan documentación que pueda favorecer a la gestión que va a ingresar; ya que genera un retraso en la planificación, en la que produce inconvenientes en los distintos servicios, la cual esta entrega a los usuarios externos de las dichas entidades públicas, así también, en los tramites que se realizan tienden a retrasarse porque son profundos y demandan de un largo plazo posible para el beneficiario. (Tirado, 2018.p.10).

Por otro lado en el ámbito nacional, en Perú se puede evidenciar que en los diversos medios de comunicación existen problemas con los regímenes regionales, locales, la cual trae consigo una gestión administrativa deficiente. Además, se logra evidenciar que la administración de capital es administrada de forma inadecuada en la cual se puede confirmar por las diversas noticias que podemos observar a

diario en los medios de comunicación. Según el diario Gestión (2017) en los últimos años se ha podido apreciar que los alcaldes y gobernantes de las diversas regiones de nuestro país han sido involucrados en actos de corrupción generando que la ciudadanía logre perder la confianza en las autoridades y todo este tema se ve reflejado en la política y en el deficiente servicio que brindan a los ciudadanos.

De acuerdo con el artículo publicado en el diario Gestión en el mes de junio del 2018, nos señala que si bien sabemos que el estado peruano cuenta con un organismo controlador (La contraloría), esta no concibe su efectiva gestión al 100%, de manera que solo el 55% de las entidades públicas muestra los resultados de su gestión administrativa dentro de los parámetros fijados. De esos 55% de entidades, existe más del 32% de entidades que no gestiona de manera adecuada su productividad en sus operarios, debido que a que presentan un estado inadecuado sobre su gestión y por ende esto ocasiona que los operarios no sepan potenciar de manera correcta sus recursos y hacer más efectivo su desempeño. Es aquí donde radica principalmente el problema sobre la falta de atención eficaz dentro de las entidades del estado peruano.

Por consiguiente, a nivel local el problema de estudio se ubica en la Municipalidad del Distrito de la Victoria identificada con el RUC: 20173119641 y con dirección Av. Unión #1696, la Victoria-Chiclayo. La Municipalidad lleva aproximadamente 61 años de funcionamiento. En este caso, la organización presenta algunos problemas de manera frecuente, ya que estos son muy notorios frente al usuario y para toda la población; en la cual se puede evidenciar que no existe un trabajo en equipo, descoordinación entre las demás áreas, debido a ello se genera el retraso en la atención a los usuarios, ya sea en los pagos a trabajadores y proveedores o al momento de realizar trámites documentarios. Por consiguiente se logra observar que no existe buena relación interpersonal entre los miembros de la entidad, específicamente entre el personal nombrado y contratado, ocasionando así un inadecuado clima laboral y por ende que se vea afectada la productividad en la entidad en mención.

Debido a la problemática mencionada anteriormente, se ha formulado la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de la Victoria-Chiclayo-2022?

Además, en relación a la justificación e importancia de dicho estudio hay que tener en cuenta, que en la actualidad en un mundo tan universalizado y de gran competencia día a día las organizaciones se tornan más estrictas y por ende demandan a sus colaboradores ser más productivos en el momento que desempeñan sus diversas actividades laborales.

Por lo expuesto anteriormente, la presente investigación se tiende a justificar con la finalidad de conocer la presente problemática en la Municipalidad del Distrito de la Victoria puesto que, en la entidad donde se está llevando dicha investigación se logra observar que existen evidentes puntos de inflexión que afectan de manera directa la productividad de los colaboradores, teniendo en cuenta la situación anterior se busca plasmar la solución más adecuada en la solución del problema que acontece en la entidad. Esta investigación tiene justificación teórica, ya que se tiene como finalidad analizar, los diversos conceptos, nociones y diversos puntos de vista para de esta manera obtener una noción más extensa y precisa de las variables en estudio con el propósito de que dicho estudio pueda ser de ayuda para futuras investigaciones; además tiene justificación práctica(pragmática)puesto que, dicho estudio tiene como finalidad el poder brindar una solución a la problemática presentada en la entidad , es decir por qué la entidad no maneja una adecuada Gestión Administrativa en la que permita generar una productividad eficiente en las actividades que realizan los colaboradores y por consiguiente, presenta una justificación metodológica, porque la investigación proporciona instrumentos necesarios para llevar a cabo dicho estudio de las cuales se obtendrán datos relevantes mediante la observación y/o entrevistas a los colaboradores de la organización.

Para responder a dicha problemática se ha formulado como objetivo general Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria- 2022.

Respecto a los objetivos específicos hemos formulado:

Establecer el nivel de Gestión Administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022; Establecer el nivel de Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022; Establecer la relación entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022.

Asimismo, se ha expuesto las siguientes hipótesis para dar respuesta a los objetivos, como hipótesis general H_0 : No existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad en la Municipalidad y H_1 : existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad en la Municipalidad.

Asimismo, se ha expuesto las siguientes hipótesis para dar respuesta a los objetivos específicos, como hipótesis tenemos: H_0 : No existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y la Productividad en la Municipalidad; H_1 : existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y la Productividad en la Municipalidad

II. MARCO TEÓRICO

Para llegar a dar un mayor sustento a la investigación, se llegó a seleccionar diferentes estudios como trabajos previos, donde se llega a comprobar de que si existe la relación entre las variables de estudio; a continuación, especificaremos como fue el desarrollo de la investigación tanto en ámbito internacional, nacional y local.

Es así que a nivel internacional encontramos a Sierra (2017), en su indagación efectuada en Colombia acerca de la Gestión administrativa, considero un análisis no experimental. La técnica a utilizar fue la de análisis documental. se llegó a la conclusión de que las malas conducciones en la gestión por parte de los funcionarios del propio estado son los que no cooperan con las necesidades solicitadas de antemano por la sociedad. Las causas son: la escasa transparencia en los diversos procesos y el uso incorrecto de los recursos con los que se cuenta.

Por otro lado tenemos a Santiago, L (2016) en su investigación que tiene como título “ La gestión administrativa en conformidad del cliente en el municipio de ecuador” el presente estudio es de no experimental, transversal y de enfoque de cuantitativo, el instrumento a utilizar fue el de la encuesta ,como objetivo principal se fundamentó en establecer la satisfacción del usuario a través de la gestión que se realiza en dicha municipalidad, se llegó a la conclusión de que entre las variables existe una correlación alta positiva de spearman de 0,816.

Asimismo Erazo, E (2016), en su estudio realizado en la compañía COAMU S.A. Ecuador, menciona que la gestión administrativa es un pilar fundamental en la productividad de los colaboradores, ya que por medio de esta se puede planear, organizar, ejecutar y evaluar de manera eficiente los diversos recursos que se

asignan en la producción de un bien o servicio. Cabe recalcar que si uno de los trabajadores que se encuentran a cargo no llega a cumplir sus funciones de manera correcta esto implicaría que se genere conflictos y que se vea afectada en gran magnitud la entidad prevista.

(Vasconez et al., 2019), Venezuela en relación a su artículo que tiene como título la cultura organizacional y el rendimiento laboral en entidades públicas, tuvo un enfoque de tipo descriptivo, no experimental estuvo regida por una muestra de 123 colaboradores haciendo uso del cuestionario; se llegó a concluir de que las variables en cuestión se correlaciona de manera directa.

Por consiguiente tenemos a (Solis & Hidalgo, 2019), Cuba nos mencionan en su artículo que tiene como título la Gestión administrativa y la viabilidad de crédito en la Pymes, el estudio tiene diseño correlacional, tuvo como muestra a 123 entidades de la cuales se les aplico un cuestionario, lo cual determino que la viabilidad financiera no se ve afectada por la gestión administrativa.

Dentro del ámbito nacional tenemos a Roldan, V (2018) en su estudio sobre “Gestión administrativa y su relación con la productividad de los contribuyentes, de la empresa Tottus Lima el presente estudio tiene como finalidad ver la relación existe entre las dos variables en mención. Su diseño fue no experimental, se empleó como muestra a 59 operarios, a los cuales se les aplico una encuesta para obtener dicha información llegando a tener un resultado de un Rho de spearman de 0,712 con un nivel de sig. Bilateral de 0,02. Determinando que la gestión administrativa guarda coherencia con la productividad y por ende mejora la gestión en la forma en que se desarrollan los diversos procesos.

Del mismo modo Vásquez (2019) en su trabajo titulado “Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa de servicios del oriente EIRL, Tarapoto “en la presente investigación se planteó estudiar la correlación existente entre las variables presentadas en empresa señalada. Presenta un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, se contó con una muestra de 39 trabajadores de dicha organización, para lo cual se les formulo una serie de preguntas en relación al alcance de los objetivos, finalmente se llegó a concluir que existe una correlación positiva entre las variables en estudio con un coeficiente de Pearson de 0,647, indicando así una relación media alta brindando la recomendación de mejorar la gestión en dicha institución ya que tiene gran relevancia con la productividad.

Por otro lado López (2021) en su investigación titulada La Gestión Administrativa y su influencia en la productividad I de la empresa N'Reps S.R.L, Lurín. Dicho estudio tuvo como propósito constituir de qué manera la variable productividad influye en los operarios de la entidad, su estudio fue de tipo explicativo, no experimental, la población estuvo integrada por 16 operarios de dicha entidad. se utilizaron las técnicas de recolección de datos como encuestas, entrevistas, cuestionarios, etc. se llegó a la conclusión de que la variable Gestión administrativa influye de manera directa y significativa en la productividad del personal.

Por consiguiente Facho (2017) en su estudio titulado. "Gestión administrativa y Productividad en la subgerencia de fiscalización, en la Municipalidad de Lima. El propósito de la investigación fue poder instaurar que relación existen entre ambas variables presentadas. El estudio fue de tipo descriptivo, cuantitativo, compuesta por una muestra de 57 contribuyentes de dicho Municipio. se concluyó que la Gestión Administrativa guarda una correlación positiva y elocuente con la productividad en dicha Municipalidad.

Así mismo como antecedente local se encontró el trabajo de León (2020) En su estudio titulado "Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de JLO" en el presente estudio se planteó instaurar la correlación existente entre las dos variables presentadas. El estudio es de prototipo básico, relacional con perspectiva de tipo cuantitativo y de diseño no experimental; se utilizó la técnica de la encuesta para poder recopilar dichos datos y como instrumento se empleó el cuestionario; se consideró una población de 28 funcionarios municipales. Se adquirió los siguientes resultados que un 65% de funcionarios entrevistados considero que existe una gestión regular y del mismo modo el 45% de entrevistados considero que la productividad que existe en la municipalidad es regular. En conclusión se determinó que existe una correlación ($r=0,69$) alta positiva entre las variables investigadas.

Por otro lado Tamay (2017), Chiclayo en su publicación instauró como propósito analizar la incidencia de la Gestión Administrativa en la productividad de los funcionarios de una facultad, el estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional. La muestra estuvo integrada por 40 funcionarios con los que se empleó dos cuestionarios, se obtuvo como resultado que las variables en estudio tienen una

correlación positiva fuerte, llegando a la conclusión de que ambas variables guardan una relación directa entre sí.

Así mismo, para que la investigación tenga un mejor sustento científico es necesario abordar teorías, importancia y dimensiones de las variables dado que en la actualidad las entidades han presentado una deficiente gestión, lo cual conlleva a que exista una baja productividad, es por ello que es necesario que se le dé la atención debida en mejoría de los diversos procesos de la entidad. En relación a lo mencionado anteriormente tenemos la teoría expuesta por Benavides quien menciona que la gestión es un proceso mediante el cual se logra los objetivos a través del procedimiento de posibles pautas que sitúan las actividades a efectuarse, lo que conlleva a que se puedan plantear posibles soluciones a situaciones imprevistas que puedan suceder y que a su vez contribuya en el logro de los objetivos planteados. (Benavides, 2011 como se citó en Vásquez, 2019, p.19).

Del mismo modo Sifontes define a la gestión como la acción que conlleva a realizar actividades, con dedicación, teniendo en cuenta el mínimo detalle y con la validez debida lo cual conducirá hacia el cumplimiento de los objetivos. (Sifontes, 2014 citado por Angulo, 2020, p.5).

Como todos sabemos la administración es una acción fundamental para todo tipo de organización, garantice un grado óptimo de competitividad. La teoría administrativa proporcionada por Fayol nos menciona que para que la entidad realice una buena administración debe dar importancia a la gestión organizacional y al capital humano puesto que, se orienta en mejorar la eficiencia para posteriormente, los procesos puedan regularse en relación a los objetivos, además es ahí cuando recién podemos dar pase al proceso operativo en donde se van a desenvolver los trabajadores con la noción de adaptarse a los cambios que puedan surgir y de esta manera lograr los objetivos propuestos. (FAYOL, 2019).

Por otro lado (Taylor, 2019), nos menciona que para poder llevar una buena gestión debemos enfocarnos en mejorar el grado de eficiencia de cada trabajador, y de esta manera poder reducir el tiempo de en qué realizan sus labores, es decir que las entidades deben estar bien estructuradas y organizadas en conjunto con sus colaboradores para poder cumplir con sus labores a desempeñar.

Del mismo modo como base de las teorías dadas por Rojas, S, (2002) citado por Angulo (2019) nos menciona que la gestión administrativa radica en el conjunto

de procesos que se realizan con el propósito de poder organizar el esfuerzo realizado de un grupo, y de esta manera poder alcanzar los objetivos propuestos a través de la contribución que se tiene de los colaboradores y de la aplicación en conjunto del proceso administrativo como lo es: la planeación, la organización, la dirección y el control.

Hay que tener en cuenta que la gestión administrativa es el grupo de actividades que se realiza para poder dirigir una entidad racionalmente en el desarrollo de sus tareas, esfuerzos y recursos con el propósito, de prevenir problemas al momento de alcanzar los objetivos planteados.

Es por ello que según Mendoza (2017) nos menciona que la gestión administrativa tiene una representación sistémica, ya que sus acciones están ligadas a logro de los objetivos a través de la realización de las funciones clásicas de la gestión como lo son: planear, organizar, dirigir y controlar. (p.952)

Para Falconi, Luna & Sarmiento (2019), la gestión administrativa involucra la exigencia en el desarrollo de las funciones como planificación, organización, coordinación y control de la entidad, esto conlleva que se lleve una mejor administración de los recursos financieros y humanos con los que cuenta la empresa. (p.2)

Así mismo Guegia, Londoño, Otero & Rivera (2012) citado por Mendoza (2017) en su artículo hacen referencia de su importancia de la gestión administrativa radica en el “acto de administrar lo que lleva a representar el acto de planificar, organizar, dirigir y controlar las diversas tareas o procesos que involucren la búsqueda de una mayor productividad, bienestar de los colaboradores y obtener fines lucrativos en beneficio de la entidad”. (p.951).

Por otro lado según (Ramírez et al, 2017) en su artículo menciona que la importancia de la gestión administrativa radica en poder adquirir un pleno conocimiento sobre la gestión de negocios, ya que esto conlleva que las entidades sean más eficientes, efectivas en desarrollo económico y plena conducción de su entidad ya sea pequeña, mediana o grande; lo que contribuirá a que la entidad tenga un buen desenvolvimiento en el logro de conseguir sus objetivos.

Por otro lado tenemos a Rojas (2002) citado por Angulo (2019) que hace mención sobre las dimensiones que presenta la gestión administrativa como son: la planeación, la organización, la dirección y el control.

La planeación consiste en una serie de estrategias que se enfocan en el resultado a futuro que se espera en la organización y a partir de ello poder tomar buenas decisiones, evaluando las diversas alternativas y optando por la más adecuada al momento de alcanzar los objetivos planteados.

La organización es la segunda dimensión a detallar en la cual se va a basar la estructura de las actividades necesarias que los colaboradores tendrán que desempeñar dentro de la entidad ya que de esta manera se podrá reducir costos, aumentar el rendimiento y mejorar la calidad de servicio.

Por otro lado tenemos a la Dirección es esta etapa se logra llevar a cabo todas las actividades previstas con anterioridad, puesto que en este punto se hará el seguimiento y la toma de decisiones en bienestar del desarrollo correcto y optimo en el desarrollo de las metas .

Por ultimo encontramos el control que básicamente se detalla en la recolección de los resultados que se van obteniendo y realización de las correcciones debidas acerca de los errores que se pueden ir cometiendo en el transcurso del proceso, puesto que no solo implica la medición del rendimiento sino que involucra el establecimiento de estándares de calidad al momento de evaluar y tomar las medidas necesarias que servirán para corregir los errores.

Del mismo modo tenemos a Fayol (1912) citado por Pérez (2019), quien nos menciona que el enfoque clásico de la administración establece 4 reglas o dimensiones que son consideradas hoy en día como lo son:

Planeación: “Plan aludido al futuro”; Organización:” suministro y retribución de recursos; Dirección: elección y evaluación del personal”; Control: revisión de las funciones para el cumplimiento de los objetivos.”

Por consiguiente tenemos a Marco, Loguzzo & Fedi (2016) que hacen referencia a que las dimensiones de gestión administrativa juegan un papel principal en el proceso que se lleva a cabo en cada entidad en el cumplimiento de sus objetivos plasmados y estos son la:

Planeación: “Es aquella función con la que comienza el ciclo, lo cual consiste en determinar las bases que servirán de guía en las acciones a futuro que tome la organización” (p.45)

Organización: “se basa principalmente en la estructuración de la entidad en la persecución de poder cumplir con sus objetivos establecidos, la manera en cómo se dividirá y se desarrollara las labores propuestas”. (p.45).

Dirección: “Hace referencia a la conducción mediante el cual la entidad perseguirá los objetivos que se establece, apoyándose en el capital humano para el cumplimiento de estos objetivos”. (p.46).

Control: “Aquí se verifica los resultados obtenidos, los errores que surgieron en el proceso para de esta manera poder identificar y rectificar aquellas causas que afectan el cumplimiento de los objetivos planteados”. (p.46)

Por otra parte con respecto a la segunda variable productividad tenemos que a principios del siglo XX, la definición de productividad fue aclarándose hasta tener una idea más clara de que la productividad era la relación entre el producto final, y los factores que se emplearan para obtenerlo, consiguientemente se llegó a tener una definición más tradicional como que la productividad es la relación que existe entre los bienes y servicios generados por un sistema de recursos humanos para crear dichos bienes y servicios (wiley & son 1985) citado por (Poma 2017).

Así mismo Zapata (2018), precisa que la productividad es la relación que existe entre los resultados que se obtienen a través de los bienes y servicios con los que cuenta una entidad y los medios que esta emplea para el logro de estos.

Del mismo modo Poma (2017) define a la productividad como que tan bueno es el funcionamiento del sistema de operaciones o procedimientos que se lleva en la entidad, puesto que funciona como una guía para poder apreciar la eficiencia y competitividad dentro de ella.

Por otro lado tenemos a Fuentes (2018) quien hace referencia que la productividad es aquella que se va a medir por unidad de tiempo de trabajo realizado, por la cantidad de productos fabricados, en relación a los niveles y habilidades de cada colaborador en el trabajo. (p.28).

De igual manera Delgado (2014) citado por Lomas (2017) , manifiesta que la importancia de la productividad radica en que es un factor principal que está vinculado con la meta de toda organización, puesto que es un factor que es medible de acuerdo a lo que se produce por dicha entidad como también los recursos con lo que una entidad tiene disponible (p.29) , por lo tanto la productividad viene a ser un factor indispensable en la realización de una mejora continua que se lleva a cabo en conjunto en beneficio de la entidad.

Bain (2003) citado por Centeno (2017) nos manifiesta que la importancia de la productividad se basa en la comparación que realizan dirigentes o representantes de cada una de las entidades al momento de evaluar y comparar su producción, ya

que la productividad tiene una gran influencia en la realización de que cantidad de productos o servicios elaboramos, como la cantidad de recursos que utilizamos. (p.33), por lo tanto la productividad viene a ser la medida que abarca la realización de metas, como también el logro de los objetivos plasmados que a su vez nos permite tener resultados óptimos.

Del mismo modo Quispe (2017) menciona que la productividad es la capacidad que tienen los colaboradores de una entidad para generar valor agregado. (P.39).

Por consiguiente tenemos a Prokopenko (1989) citado por Vásquez (2017), quien hace referencia que la importancia de la productividad radica en poder adoptar decisiones de manera eficaz encada nivel de que presente la organización, ya que de esta manera se podrá realizar un análisis y evaluación de la productividad que presentan los colaboradores y así poder buscar las mejoras necesarias en desarrollo del cumplimiento de los objetivos establecidos en un determinado tiempo. (p.29).

Por otro lado Koontz y Wehrich (2004) citado por Centeno (2017) nos mencionan que existen tres dimensiones que comúnmente se tienen en cuenta para medir la productividad en las entidades (p.34) como:

Eficiencia: se basa en la relación que se tiene con los recursos en concordancia al cumplimiento de las actividades a realizar, tomando como característica principal la cantidad más no la calidad del producto a brindar.

Efectividad: guarda relación con lo que se busca lograr y los resultados obtenidos, en el sentido del cumplimiento de los objetivos plasmados, puesto que se vincula a la cantidad de productos sin importar el costo que esto pueda generar, es decir mayores costos y mejores productos.

Eficacia: este factor se enfoca en valorar que es lo que se hace con el bien o producto que se llega a producir, puesto que toma como criterio principal tanto la calidad, como la cantidad buscando satisfacer al cliente y marcar tendencia en el mercado.

Por consiguiente encontramos a Quispe (2017) quien menciona las dimensiones de productividad como lo son:

Eficacia: Es aquella medida por medio de la cual se logra alcanzar los objetivos a través de la diversas actividades plasmadas.

Eficiencia: se da en relación a utilizar una menor cantidad de recursos disponibles para alcanzar los objetivos propuestos.

Efectividad: es resultado de la eficiencia y eficacia, y la manera como la organización utiliza sus recursos de manera correcta para una óptima satisfacción.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

Se utilizó un estudio con enfoque cuantitativo, según Sánchez, Reyes & Mejía (2018), nos mencionan que para llevar a cabo este tipo de enfoque es necesario comprender y analizar la información de dicho estudio, este enfoque comprende un análisis de bases numéricas, conteos y técnicas estadísticas (p16).

Es decir, este tipo de enfoque radica en recolectar y obtener información de una población, dichos datos serán expresados de manera numérica, así mismo nos permite contrastar los resultados obtenidos y de esta manera ver la amplitud de los datos recopilados, y ver si guardan relación, semejanza o similitud.

Tipo

La presente investigación es teórica o básica, según Alvarez (2020), es básica por el motivo de que implica la ampliación e incremento de nuevos conocimientos de una variable o fenómeno en estudio con el objetivo de aumentar el conocimiento de una realidad concreta. (p.3). en pocas palabras este tipo de investigación se caracteriza por brindar el aporte de nuevos conceptos científicos sobre una o más variables en estudio, pero sin intromisión de carácter práctico.

Alcance

Para la presente investigación se manejaron o manipularon dos alcances, teniendo como primer alcance el de tipo descriptivo, el cual se basa en especificar, definir y medir las diversas características de las variables en estudio o de cualquier fenómeno o contexto (Hernández y Mendoza, 2018,p3). Del mismo modo, tenemos el otro tipo de alcance que es el correlacional el cual (Hernández y Mendoza, 2018, p.3) nos mencionan que este alcance tiene el propósito de establecer y conocer a través de un análisis estadístico la relación existente entre ambas variables o fenómenos en estudio.

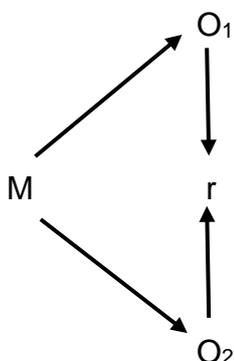
Es por ello que es fundamental hacer uso de estos dos alcances de investigación, ya que su aplicación nos va a permitir recolectar, obtener y

determinar la información obtenida y de qué manera esta se correlaciona entre las variables de estudio.

Diseño

Según (Hernández y Mendoza, 2018, p.4) nos plantea que la investigación no experimental se da cuando no existe manipulación o manejo intencional de las variables en estudio por parte del investigador. Del mismo modo, el estudio es no experimental de diseño transversal ya que, en el estudio los datos a recopilar se dan en un tiempo en específico y el diseño correlacional de corte transversal, se fundamenta en aquel estudio que nos va a permitir establecer la relación existente entre ambas variables en estudio. Por lo tanto, el presente estudio es no experimental con diseño transversal correlacional, ya que se recopiló la información en un momento en específico haciendo uso de la encuesta y de esta manera poder conocer la problemática de dicho estudio y poder ver el nivel de relación que existe entre ambas variables.

Por consiguiente tenemos de acuerdo a lo expuesto por Hernández y Mendoza (2018), el siguiente esquema para la presentación este diseño de estudio:



Donde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable independiente (Gestión Administrativa)

O₂: Observación de la variable dependiente (Productividad)

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión Administrativa

Definición conceptual:

La gestión administrativa consiste en el conjunto de dinámicas que se realizan para poder organizar la voluntad y esfuerzo de un grupo se puedan alcanzar toda meta como objetivos de la organización. (ROJAS, 2002) citado por (Angulo, 2019).

Definición operacional:

La variable de la gestión administrativa se medirá con 4 dimensiones y 12 indicadores, además se utilizara la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert, para procesar los datos haremos uso del software estadístico spss.

Variable dependiente: Productividad

Definición conceptual:

“La productividad del trabajo evalúa la capacidad de los trabajadores de una empresa para generar valor agregado” (Quispe, 2017, p.39).

Definición operacional:

La variable de Productividad se medirá con 3 dimensiones y 4 indicadores, además se utilizara la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert, para procesar los datos haremos uso del software spss.

Indicadores

Según Sánchez, Reyes& Mejía (2018) nos mencionan que el estudio emplea el uso del método positivista, llamado así porque el indicador es denominado al atributo o característica que se extrae de una dimensión o variable. Es por ello que el indicador viene a ser un elemento mediante el cual vamos a medir los datos obtenidos de un estudio, con el propósito de analizar e interpretar los resultados alcanzados. (p.76).Por otro lado los indicadores de la presente investigación se encuentran en la matriz de operacionalización de las variables.

Escala de medición

Sánchez et al. (2018) nos argumenta que la escala de medición ordinal es un mecanismo que nos permite poder cuantificar una o más variables de estudio, esta escala se sitúa por un conjunto de valores numéricos de tal modo que permite al individuo asignar una respuesta según su criterio. (p.61).en conclusión la escala que se aplicó al presente estudio es ordinal, puesto que, las respuestas están de manera ordenada y expresadas por valores numéricos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Sánchez et al. (2018) manifiestan que la población es el grupo integrado por todas las personas u objetos que poseen una serie de características, particularidades o propiedades en común y que se encuentran situadas en el mismo espacio de interés para ser investigadas y analizadas. Además, cuando se basa en personas lo correcto es denominarla población, sin embargo existen casos especiales en los que se puede tratar de elementos u otros, es allí entonces que es recomendable nombrarla universo de estudio. (p.102). Por lo tanto la población viene a ser el conjunto de entes o sujetos que presentan características en común y se encuentran en mismo lugar de interés, dependiendo del tipo de estudio que va a realizar el investigador.

Por consiguiente, la presente investigación tuvo como población un total de 80 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Criterios de inclusión: los colaboradores de ambos sexos mayores de edad que laboran en dicha entidad.

Criterios de exclusión: usuarios que realizan trámites acerca de algún servicio brindado en la entidad.

Muestra

De acuerdo a lo mencionado por Sánchez et al. (2018) argumenta que una muestra es el subconjunto de individuos u objetos que fueron tomados de una población y de la cual se recopilara información que será representativa para dicho estudio. (p.93). Es por ello que se tomó en cuenta una muestra no probabilística, ya que para este estudio se creó conveniente contar con 80 colaboradores que son parte de la población en total, los cuales serán tomados como muestra. Asimismo, a los 80 colaboradores se les aplicara dicho instrumento para obtener la información correspondiente a la realidad problemática planteada en dicho estudio.

Muestreo

Sánchez et al. (2018) nos mencionan que es un conjunto de procedimientos de las cuales se hacen uso para poder estudiar o analizar particularidades o peculiaridades del total de una población denominada muestra. (p.93). Por lo tanto se realizó una muestra censal por conveniencia ya que se escogió de manera voluntaria y con facilidad de acceso los elementos que formaran parte de nuestro estudio para poder identificar dicha muestra.

Unidad de análisis

Sánchez et al. (2018) fundamentan que la unidad de análisis es aquella de la cual se recoge u obtiene la información acerca de los atributos o características que estas presenten, para dicho estudio y que será analizada a través de procesos estadísticos. (p.123). Por lo tanto la unidad de análisis de esta investigación serán los colaboradores de la entidad en mención.

Tabla 1. Colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria

CARGO	CANTIDAD
Autoridades	2
Personal Nombrado	30
CAS	25
Contratados(externos)	23
TOTAL	80

Fuente: elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

Sánchez et al. (2018) mencionan que en la técnica de encuesta se hace uso de una herramienta de recolección de datos, la cual está formada por una serie de interrogantes, cuyo propósito es poder obtener información de datos relacionados a una problemática de una determinada muestra en estudio. (p.59).

Es por ello que en dicho estudio se utilizó encuestas de tipo cuantitativo con el objetivo de recolectar información a través de respuestas numéricas y poder cuantificar las variables en estudio.

Instrumento: Cuestionario

Arias (2020) nos menciona que es un instrumento que nos permite recolectar datos acerca de un fenómeno o variable en estudio, esta consiste en realizar un conjunto de preguntas las cuales nos van a permitir poder medir e investigar en congruencia dicha problemática, objetivos e hipótesis. Del mismo modo este instrumento se puede aplicar de manera directa (presencial) o a través de los medios digitales.

Por consiguiente se elaboraron instrumentos respectivamente para cada variable en relación a las dimensiones e indicadores y la problemática evidenciada en dicho estudio. Para la aplicación de dicho cuestionario se plantearon ítems de respuesta cerrada utilizando la escala de Likert., esta escala nos va a permitir calcular el grado de conformidad u oposición por parte de los encuestados.

Además, el cuestionario estuvo conformado por 30 preguntas en relación a ambas variables, estos estuvieron conformados por 4 dimensiones de la variable Gestión Administrativa y 3 dimensiones de la variable dependiente Productividad. Posteriormente, se utilizó las alternativas de respuesta de escala ordinal tipo Likert, lo cual va desde Totalmente en Desacuerdo, En Desacuerdo, Indiferente, De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo. Así también, se trabajó con un baremo de tres niveles como lo es Bajo, Medio y Alto, y por último se llegó a obtener los resultados agrupados por cada dimensión de cada variable.

Validez

Sánchez et al (2018) nos mencionan que la validez es el grado o nivel que sirve para medir con efectividad una o más variables. (p.124). Además la validez es el resultado de los temas que se están investigando de manera correcta.

Por lo tanto, la técnica e instrumento a utilizar en el presente estudio fue que se sometió a un análisis profundo y severo dado por 3 personas calificadas en el tema, el propósito de dicho análisis fue de poder verificar la validez del cuestionario y comprobar si es aceptable para su posterior aplicación. Por lo tanto en los anexos se observa la calificación que otorgaron los 3 expertos del tema que asignaron a los instrumentos de dicha investigación.

Confiabilidad

Sánchez et al. (2018) hacen referencia que un instrumento es confiable cuando, al hacer su aplicación este arroja resultados consistentes , es decir que al realizar su aplicación varias veces a la misma unidad de análisis los resultados obtenido no varían o cambian(p.35) . Por otro lado, para medir el grado de confiabilidad del instrumento del presente estudio se utilizó el Alfa de Cronbach, en el cual el coeficiente es de 0 a 1, donde 0 representa la confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad perfecta.

Del mismo modo para poder determinar la confiabilidad de dicho instrumento, se utilizó el programa estadístico SPSS-V22, mediante el cual se obtuvo el Alfa de

cronbach, la cual fue imprescindible para poder conocer la solidez que poseen los ítems de los 2 cuestionarios.

Tabla 2. Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,863	30

El análisis del Alfa de Cronbach, resultó con 0,863, lo cual representa una fiabilidad alta para dicha investigación. Es decir, el instrumento resulta confiable.

3.5. Procedimientos

En el presente estudio, lo primero que se realizó fue diagnosticar el problema que se presenta en dicha Municipalidad, a partir de ello nos permitió reconocer la variable a estudiar.

Del mismo modo, se investigó a través de diversas fuentes para poder obtener la conceptualización que dan cada uno de los autores en relación a nuestras variables en estudio, posteriormente se procedió a elaborar la operacionalización de las variables lo que nos permitió desarrollar la confiabilidad y validez de nuestro instrumento en relación a las variables en estudio.

Por consiguiente, una vez realizada la comprobación de la validez y confiabilidad, fueron aplicadas las encuestas a los colaboradores de la entidad en mención, con previa planificación y coordinación. Asimismo, después de haber coordinado y obtenido los respectivos permisos, se procedió a aplicar los instrumentos y a recopilar la información acerca de las respuestas obtenidas en dicho procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente de haber finalizado la recolección de los datos, se procedió a elaborar una matriz con los datos obtenidos con el fin de poder tener una noción más general y detallada de los datos en cuestión. Del mismo modo, se realizó el desarrollo de los resultados, para posteriormente analizarlos mediante el programa estadístico SPSS-V.22, lo cual permitirá optimizar de mejor manera la información y plasmarla a través de tablas, figuras y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

Según Alvarez (2018) nos argumenta que todas las indagaciones se deben basar en aspectos éticos los cuales se darán a conocer a continuación. (p.6).

Confidencialidad o respeto por las personas: Este criterio se basa en salvaguardar la identidad de las personas encuestadas, es decir no se hará mención de los datos personales de los encuestados.

Justicia: En general se brindará el mismo trato sin hacer distinción alguna entre los participantes y se tomará en cuenta una muestra de manera justa.

Beneficencia: En este punto el investigador se hace responsable de bienestar tanto físico y mental de los participantes en dicho estudio.

Consentimiento informado: En este punto se tomará el aspecto principal de comunicar a los encuestados acerca de las distinciones de dicho estudio. Se utilizó el instrumento del cuestionario el cual fue aplicado a los colaboradores que de manera voluntaria participaron en dicho estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Tablas y figuras

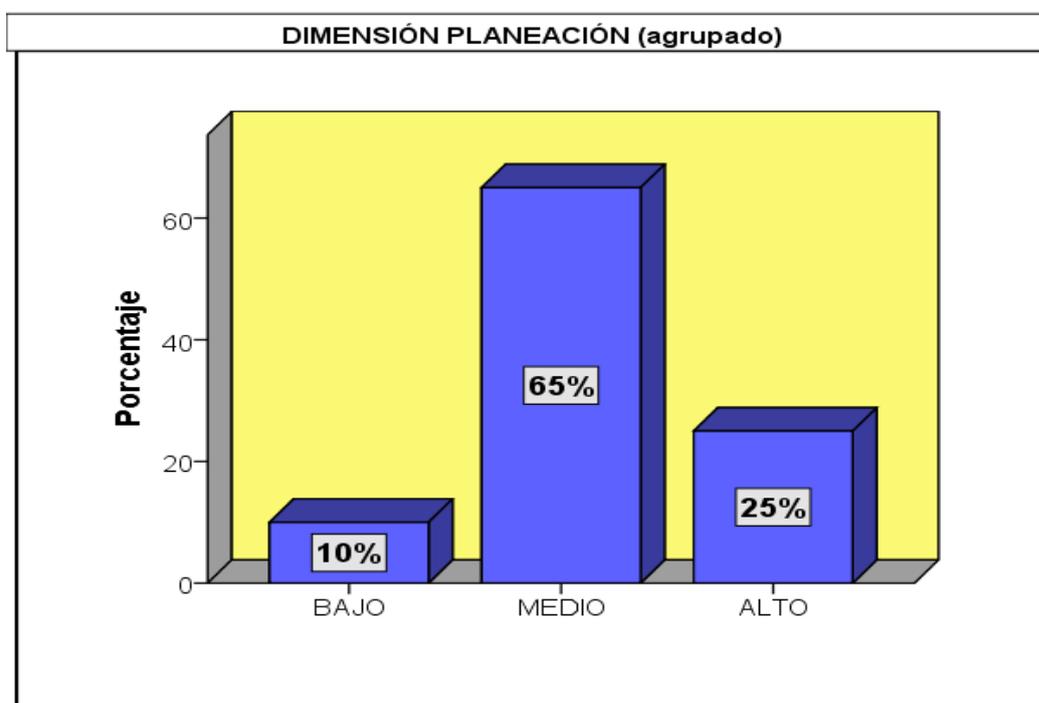
Objetivo específico 1: Establecer el nivel de Gestión Administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022.

Tabla 3.

DIMENSIÓN PLANEACIÓN (agrupado)					
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válidos	BAJO	8	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	52	65,0	65,0	75,0
	ALTO	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS Version.22

Figura 1. Dimensión Planeación



Fuente: Tabla 3

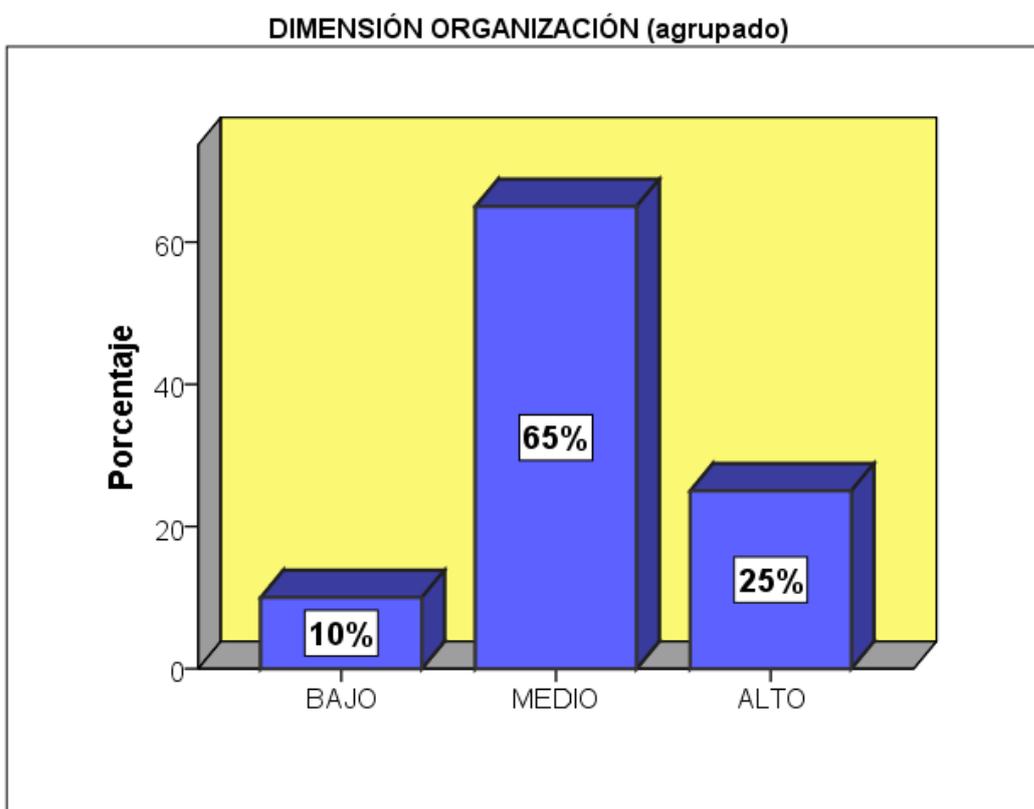
La figura muestra los resultados agrupados de la dimensión Planeación, en la cual se llega apreciar que está representada por un nivel medio del 65%, y lo que indica que los colaboradores de la Municipalidad sienten que la planificación, objetivos y organización se encuentran de manera regular.

Tabla 4.

DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN (agrupado)					
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentaje válidos	Porcentaje acumulados
Válidos	BAJO	8	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	52	65,0	65,0	75,0
	ALTO	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Figura 2. Dimensión Organización



Fuente Tabla 4

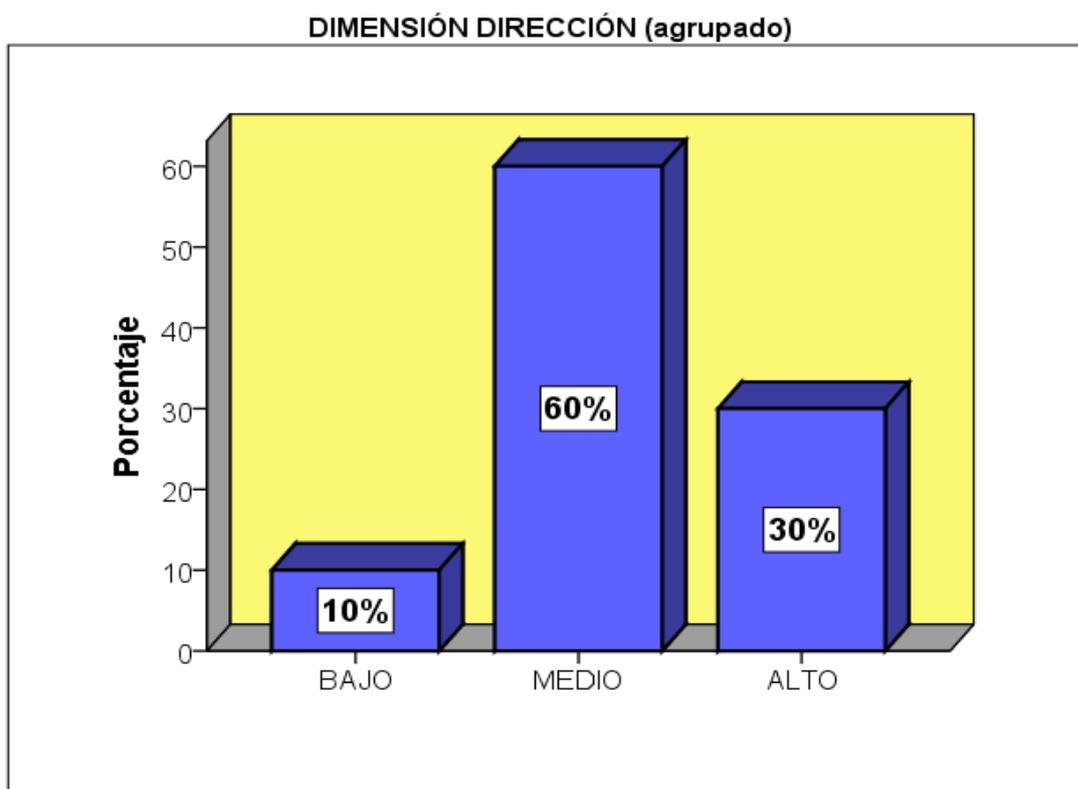
La figura muestra los resultados agrupados de la dimensión Organización, en la cual se llega a percibir que está representada por un nivel medio del 65%, y lo que indica que los colaboradores de la Municipalidad sienten que el trabajo en equipo, responsabilidad y estrategias se encuentran en estándares regulares.

Tabla 5.

DIMENSIÓN DIRECCIÓN (agrupado)					
		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válidos	BAJO	8	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	48	60,0	60,0	70,0
	ALTO	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Figura 3. Dimensión Dirección



Fuente Tabla 5

La figura nos muestra los resultados agrupados de la dimensión Dirección, donde se visualiza que está representada por un nivel medio de un 60%, lo que nos indica que la Municipalidad posee motivación, liderazgo y guía en un estado regular.

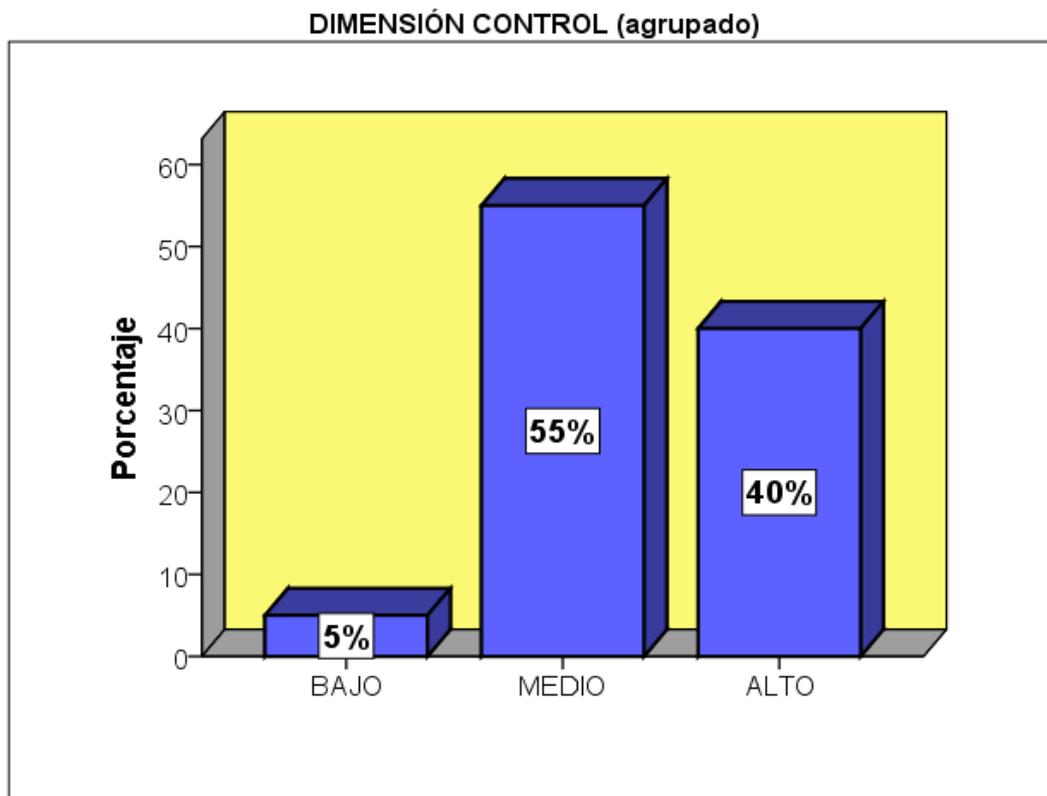
Tabla 6.

DIMENSIÓN CONTROL (agrupado)

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válidos	BAJO	4	5,0	5,0	5,0
	MEDIO	44	55,0	55,0	60,0
	ALTO	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS Version.22

Figura 4. Dimensión Control



Fuente: Tabla 6

En esta figura nos muestra los resultados agrupados de la dimensión Control, donde se visualiza que está representada por un nivel medio de un 55%, siendo un resultado regular, lo que nos indica que la Municipalidad en relación a evaluación de resultados, enmendar fallas y capacitar.

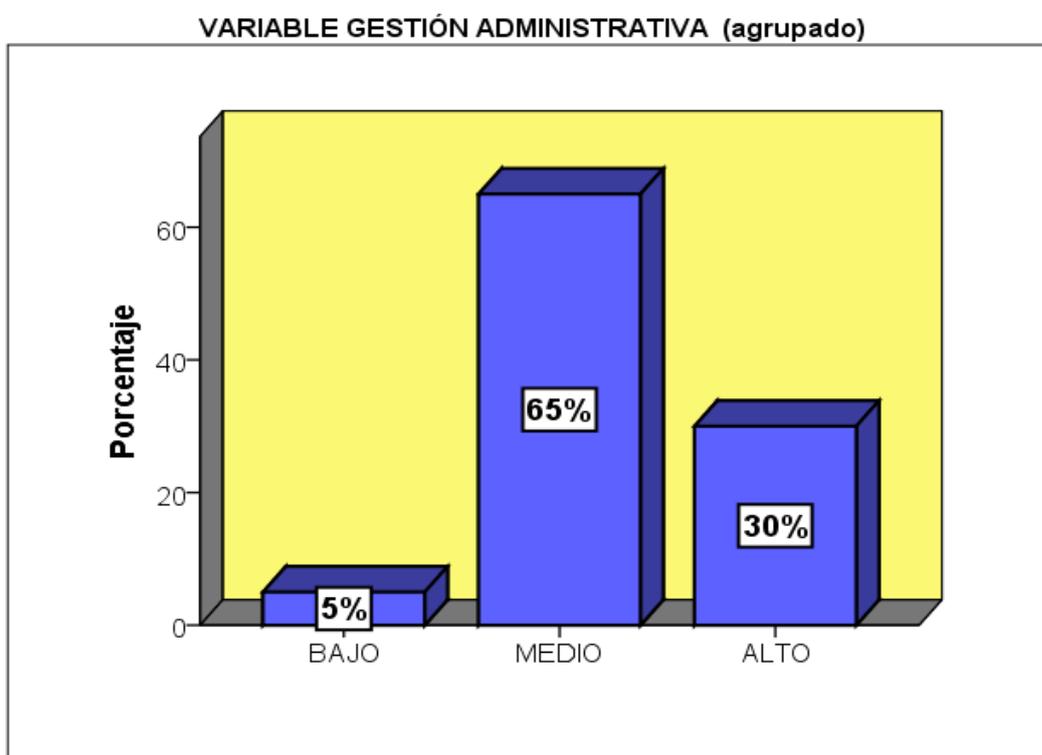
Tabla 7.

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válidos	BAJO	4	5,0	5,0	5,0
	MEDIO	52	65,0	65,0	70,0
	ALTO	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Figura 5. Variable Gestión Administrativa



Fuente: Tabla 7

En la figura se puede visualizar el nivel de la variable Gestión Administrativa, donde se percibe que esta se sitúa en un nivel alto de un 30%, por otro lado, el 65 % manifestaron un nivel medio y por último un 5 % dicen que está en un nivel bajo, donde se puede decir que la Municipalidad viene desarrollando de forma adecuada la planeación, organización, dirección y control.

Resultados: Productividad

Objetivo específico 2: Establecer el nivel de Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022

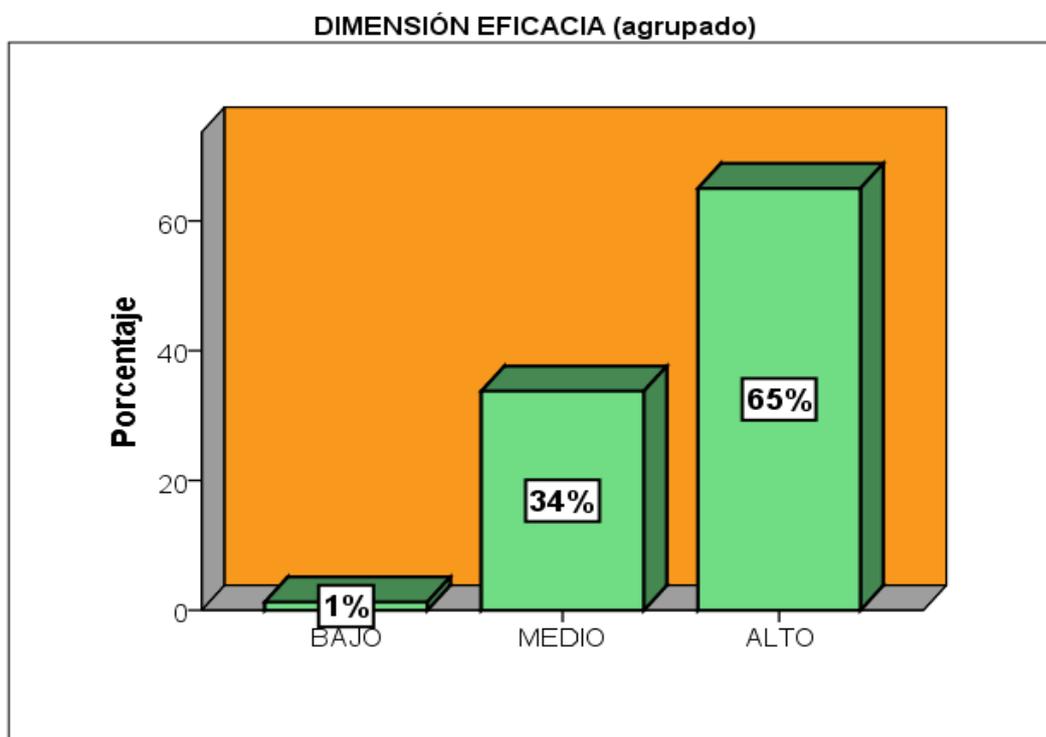
Tabla 8.

DIMENSIÓN EFICACIA (agrupado)

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válidos	BAJO	1	1,3	1,3	1,3
	MEDIO	27	33,8	33,8	35,0
	ALTO	52	65,0	65,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS versión.22

Figura 6. Dimensión Eficacia



Fuente: Tabla 8

En esta figura nos muestra los resultados agrupados de la dimensión Eficacia, donde se llega a estimar que está representada por un nivel alto del 65%, siendo un resultado bueno y que indica que la municipalidad brinda calidad de recurso.

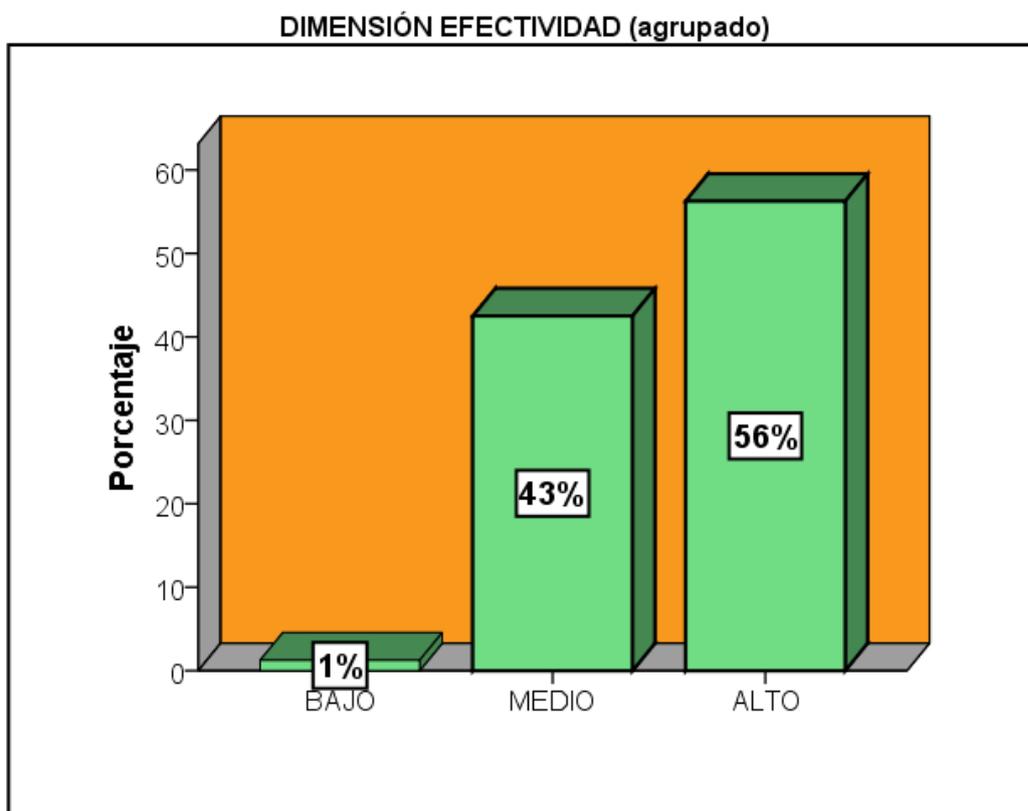
Tabla 9.

DIMENSIÓN EFECTIVIDAD (agrupado)

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válidos	BAJO	1	1,3	1,3	1,3
	MEDIO	34	42,5	42,5	43,8
	ALTO	45	56,3	56,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Figura 7. Dimensión Efectividad



Fuente: Tabla 9

En la figura se puede visualizar los resultados agrupados de la dimensión Efectividad, donde se llega a apreciar que está representada por un nivel alto del 56%, siendo un resultado Bueno, lo cual indica que la Municipalidad aporta mayor rentabilidad.

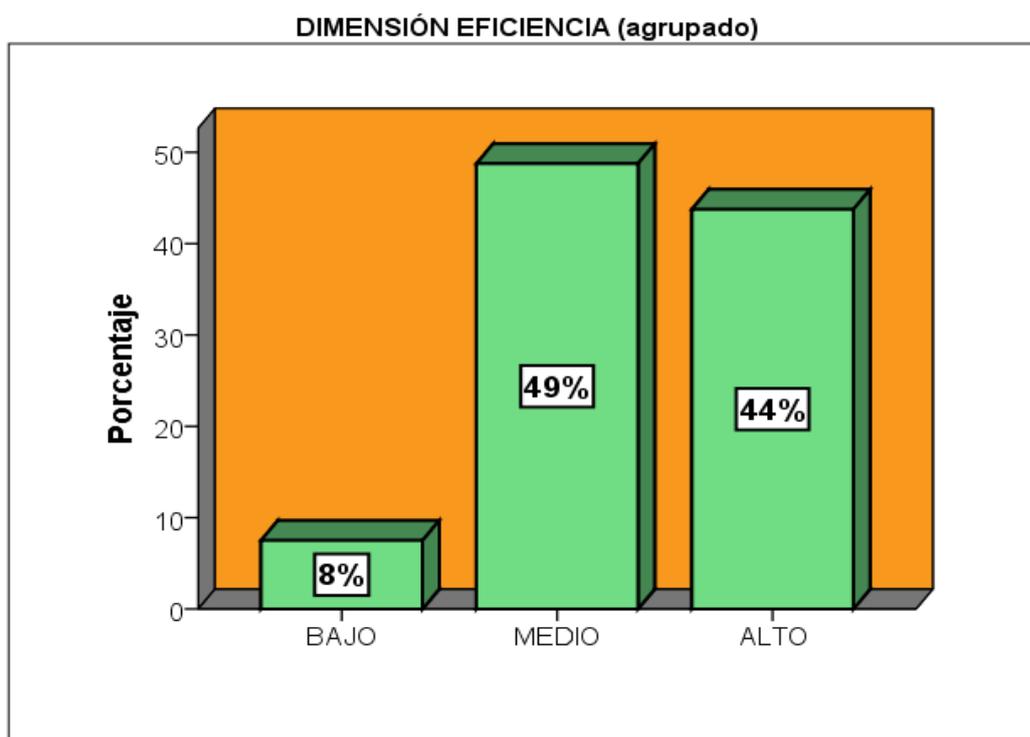
Tabla 10.

DIMENSIÓN EFICIENCIA (agrupado)

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válidos	BAJO	6	7,5	7,5	7,5
	MEDIO	39	48,8	48,8	56,3
	ALTO	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Figura 8. Dimensión Eficiencia



Fuente: Tabla 10

En la figura se puede visualizar los resultados agrupados de la dimensión Eficiencia, donde se llega percibir que está representada por un nivel medio del 49%, siendo un resultado Regular, lo cual indica que la Municipalidad debe instaurar los menos recursos y máxima producción.

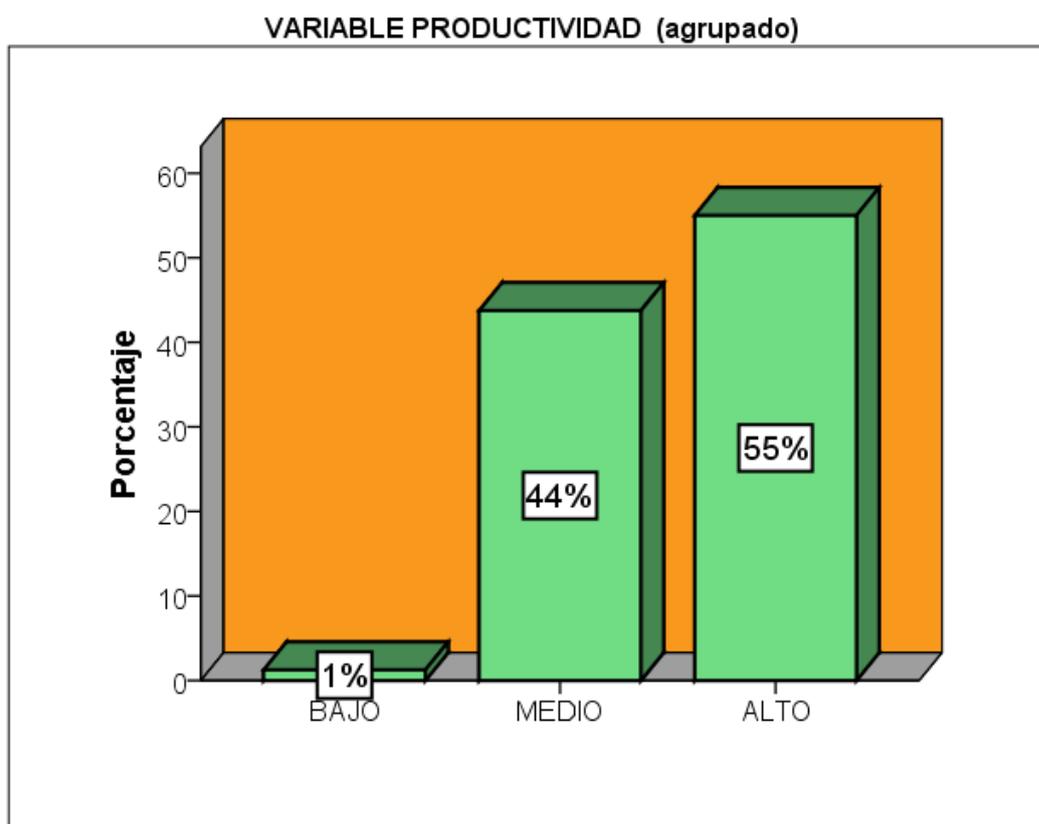
Tabla 11.

VARIABLE PRODUCTIVIDAD (agrupado)

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válidos	BAJO	1	1,3	1,3	1,3
	MEDIO	35	43,8	43,8	45,0
	ALTO	44	55,0	55,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Figura 9. Variable Productividad



Fuente: Tabla 11

En la figura se puede visualizar el nivel de la variable Productividad, donde se percibe que esta se sitúa en un nivel alto con un 55%, por otro lado, el 44 % manifestaron un nivel medio y por último un 1 % dicen que está en un nivel bajo, donde se puede decir que la Municipalidad viene desarrollando de forma buena la productividad en el aspecto de eficacia, efectividad y eficiencia.

Resultados: Estadística Inferencial

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022.

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad en la Municipalidad

H₁: existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad en la Municipalidad.

Tabla 12.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO- V1-V2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,546 ^a	2	,761
Razón de verosimilitud	,620	2	,733
Asociación lineal por lineal	,353	1	,552
N de casos válidos	80		

a. 4 casillas (66.7%)

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Como el valor de significancia 0,761 es mayor a 0.05 entonces aceptamos la hipótesis Nula (**H₀**) y rechazamos la hipótesis alterna (**H₁**), es decir la Gestión administrativa no se relaciona significativamente con la Productividad.

Tabla 13.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO-D1-V2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,812 ^a	4	,044
Razón de verosimilitud	5,486	4	,241
Asociación lineal por lineal	,000	1	1,000
N de casos válidos	80		

a. 7 casillas (77,8%)

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Como el valor de significancia 0,044 es menor a 0.05 entonces rechazamos la hipótesis Nula (**H₀**) y aceptamos la hipótesis alterna (**H₁**), es que la planeación se relaciona significativamente con la Productividad.

Tabla 14.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO-D2-V2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,138 ^a	4	,710
Razón de verosimilitud	2,269	4	,686
Asociación lineal por lineal	1,819	1	,177
N de casos válidos	80		

a. 7 casillas (77,8%).

Fuente: Datos I software SPSS Versión.22

Como el valor de significancia 0,710 es mayor a 0.05 entonces rechazamos la hipótesis alterna (H_1) y aceptamos la hipótesis Nula (H_0), es que la Organización no se relaciona significativamente con la Productividad.

Tabla 15.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO-D3-V2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,475 ^a	4	,831
Razón de verosimilitud	1,769	4	,778
Asociación lineal por lineal	,777	1	,378
N de casos válidos	80		

a. 5 casillas (55,6%).

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Como el valor de significancia 0,831 es mayor a 0.05 entonces rechazamos la hipótesis alterna (H_1) y aceptamos la hipótesis Nula (H_0), es que la Dirección no se relaciona significativamente con la Productividad.

Tabla 16.

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO-D4-V2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,776 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	11,382	4	,023
Asociación lineal por lineal	,466	1	,495
N de casos válidos	80		

a. 7 casillas (77,8%)

Fuente: Datos software SPSS Versión.22

Como el valor de significancia 0,000 en relación a 0.05 entonces rechazamos la hipótesis Nula (H_0) y aceptamos la hipótesis Alternativa (H_1), es que el control se relaciona significativamente con la Productividad.

V. DISCUSIÓN

Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria- 2022. De acuerdo con los resultados obtenidos a través del análisis del Chi-cuadrado, se obtuvo un grado de significancia de 0,761 en relación a las variables Gestión Administrativa y Productividad siendo un resultado mayor en relación a 0.05 lo cual indica que no existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad en la Municipalidad. Es por ello que de acuerdo al estudio de Erazo, E (2016), en su estudio realizado en la compañía COAMU S.A. Ecuador, menciona que la gestión administrativa es una pieza fundamental en la productividad de los colaboradores, ya que por medio de esta se puede planear, organizar, ejecutar y evaluar de manera eficiente los diversos recursos que se asignan en la producción de un bien o servicio. Cabe recalcar que si se ve afectada una de las variables en mención esto implicaría que se generen conflictos y se vea afectada la entidad en cuestión. Por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo contrastar que no existe relación entre las variables en mención, es por ello que la entidad debe de fortalecer una de las variables, logrando así que la entidad pueda ser más competitiva.

Establecer el nivel de Gestión Administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022.

Según los resultados obtenidos el 30% de los colaboradores manifiestan que existe un nivel alto, el 65% un nivel medio y el 5% un nivel bajo respectivamente. Lo cual indica que la municipalidad está llevando una buena gestión. De acuerdo con lo mencionado por Roldan, V (2018) en su estudio titulado "Gestión administrativa y su relación con la productividad de los contribuyentes, de la empresa Tottus Lima el presente estudio tiene como propósito ver qué relación existe entre la gestión administrativa y productividad laboral. Presenta un diseño no experimental, se tuvo como muestra a 59 operarios, en la cual se les aplicó el instrumento de la encuesta para el recojo de información para lo cual se obtuvo un resultado de un Rho de

spearman de 0,712 con un nivel de sig. Bilateral de 0,02. Se llegó a concluir que la gestión administrativa guarda coherencia con la productividad y por ende mejora la gestión en la forma en que se desarrollan los diversos procesos. Así mismo se evidencia que de acuerdo a la tabulación de los resultados en relación a los niveles de cada una de las variables se percibe una tendencia de nivel medio-alto, lo cual indica que la Municipalidad viene desarrollando de forma adecuada la Gestión y por ende esto se ve representado en la productividad de cada uno de los colaboradores.

Establecer el nivel de Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022

Según los resultados obtenidos el 55% de los colaboradores manifestaron que se presenta un nivel alto, el 44% un nivel medio y 1% un nivel bajo respectivamente lo cual indica que la municipalidad viene desarrollando de buena forma la productividad. Por lo tanto según Zapata (2018), precisa que la productividad es la relación existente entre los resultados que se obtienen a través de los bienes y servicios con los que cuenta una entidad y los medios que esta emplea para el logro de estos, es por ello que es necesario que se empleen los procedimientos necesarios que permitan sacar el mejor potencial de cada uno de los colaboradores y de esta manera contribuir al cumplimiento de manera óptima de cada uno de los objetivos plasmados.

Establecer la relación entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la victoria-2022. De acuerdo a la estadística inferencial en relación al grado de significancia obtenido correspondiente a la dimensiones de la variable 1 y la variable productividad se aprecia que de acuerdo a los resultados obtenidos podemos observar que se están empleando las estrategias necesarias para poder lograr conseguir resultados a futuro en el cumplimiento de los objetivos.

El grado de significancia obtenido de 0,044 correspondiente a la dimensión planeación y la variable productividad existe una relación significativa.

Por otro lado, en el caso de la dimensión organización y la variable productividad de obtuvo un grado de significancia de 0,710 lo cual indica que no existe una relación significativa.

Del mismo modo en relación a la dimensión dirección y la variable productividad se obtuvo un grado de significancia de 0,831, lo cual indica que no existe una relación significativa.

Finalmente en relación a la dimensión control y la variable productividad se obtuvo un grado de significancia de 0,000, lo cual indica que si existe relación significativa.

Si tomamos como referencia los últimos 2 resultados obtenidos en relación a la dimensión organización y dirección través del análisis de chi-cuadrado podemos observar que no existe grado de significancia entre las dimensiones y la productividad lo cual indica que no existe relación alguna, lo cual implica que se debe de fortalecer ciertos puntos en la entidad para que esta manera a futuro pueda ser mucho más competitiva.

V. CONCLUSIONES

1. se llegó a concluir que la variable Gestión administrativa no se relaciona de manera directa con la variable productividad puesto que se obtuvo un resultado de valor de significancia de 0,761 monto que se halló a través de la prueba chi-cuadrado, por consiguiente se llegó a demostrar que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, indicando de esta forma que si las variables en cuestión se presentan de forma deficiente estas deben de fortalecerse para mejorar el nivel de cada una de ellas y la entidad sea más competitiva.

2. se llegó a la conclusión de que la variable gestión administrativa presento, un 65% en un nivel medio, lo cual llega a indicar que la variable en cuestión se encuentra en un estado regular en dicha entidad. Por lo que se debería de potenciar y mejorar paulatinamente el proceso llevado a cabo en mejoría de la gestión para que la entidad sea más competitiva a través del tiempo.

3. se llegó a deducir que la productividad presenta un nivel alto de 55%, llegando a indicar que la variable presentada se encuentra en un estado bueno lo cual es beneficioso para el desarrollo de las actividades realizadas por parte del personal de la entidad.

4. se concluye que de las dimensiones presentadas en la primera variable en relación a la variable productividad, de las 4 dimensiones solo la dimensión planeación se relaciona significativamente con la productividad con un resultado de Chi-cuadrado de 0,044 mientras que las 3 dimensiones restantes como lo son la organización, dirección y control no guardan una relación significativa con la variable productividad ya que de acuerdo a los resultados de la prueba Chi-cuadrado se tuvo como montos (0,710);(0,831) y (0,000) respectivamente para cada dimensión lo que indica que se debería de potenciar una de las dimensiones con la finalidad de contribuir a la mejoría de la gestión y por ende exista un mayor productividad lo cual beneficiara a la entidad en cuestión para que a futuro sea más competitiva.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda principalmente al gerente municipal y los funcionarios encargados de las áreas involucradas de la municipalidad distrital de la victoria que deben tomar acciones que contribuyan a la mejoría del desarrollo de las diversas actividades vinculadas a la gestión, trabajando en conjunto lo cual permitirá que se desarrolle de buena forma la planeación, otorgando los recursos necesarios para que las áreas puedan desenvolverse de mejor manera en el desarrollo de sus actividades, permitiéndoles así llevar una mejor organización, dirección y control de los objetivos y tareas llevadas a cabo con la finalidad de mejorar la comunicación, el trabajo en equipo y saber identificar los problemas que se puedan presentar y de esta manera darles una solución oportuna en retribución de aumentar la productividad de los colaboradores y de la entidad en general.

Se recomienda a los colaboradores de la municipalidad distrital de la victoria que deben implementar nuevos procedimientos administrativos que permitan que los funcionarios se sientan a gusto e identificados con la entidad, mejorando así la eficiencia en cada uno de los procesos que lleven dentro de la institución.

Se invita a los colaboradores de la municipalidad en cuestión seguir mejorando su capacidad al momento de realizar sus labores, para de esta manera se siga contribuyendo en el aspecto del desarrollo de los diversos procedimientos llevados a cabo permitiéndoles de esta manera llevar un mejor desempeño en cuanto a la productividad mostrada e implementando así mejores procedimientos que influyan en el desarrollo de su máximo potencial.

Debido a las deficiencias en relación a las variables de estudio se recomienda tanto a gerentes como colaboradores implementar reuniones, las cuales permitan poder obtener información más clara y detallada de cada uno de los problemas o falencias que se puedan presentar durante el desarrollo de las actividades buscando de esta manera proponer las estrategias adecuadas que no permitan impactar positivamente en cada uno de los colaboradores lo cual permitirá potenciar el trabajo en equipo y la solución de conflictos en beneficio personal para cada uno de los colaboradores como también para la entidad.

REFERENCIAS

- Alvarez, A. (2020) Clasificación de las Investigaciones. Universidad de lima –Perú
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Alegre, Y and Ramirez. (2019), "Administrative Management and Labor Performance of Public Servants of the District Municipality of Mancos, Yungay - 2018". (THESIS FOR OBTAINING THE PROFESSIONAL TITLE OF: Bachelor's Degree in Administration).Universidad César Vallejo-Huaraz.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37093/Celidonio_AYE-Rivera_RHM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J (2020) Técnicas e instrumentos de investigación científica. EDITORIAL ENFOQUES CONSULTING E.I.R.l Arequipa- Perú
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Angulo Rodríguez, M. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicios en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo 2019.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54738/Angulo_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arévalo Lozano, A. M., Felipe Rivera-Ocampo, A., Cuellar Chávez, L. Y., & Arrubla Franco, M. (2022). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PARA LAS MIPYMES DEL SECTOR SERVICIOS DE LOS MUNICIPIOS DE CÓRDOBA, PIJAO Y BUENAVISTA DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO. Journal of Research of the University of Quindio, 34.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=ca32fc07-f9bd-4cd6-81d9-1e17db0e2f87%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=156988479&db=a9h>
- Balcazar Daza, A. M. (2020). Administrative management in social entities of the state ESE hospitals of Cundinamarca. Lumina (0123-4072), (21).

<https://www.proquest.com/docview/2526872863/fulltextPDF/EE68FD006BDA400EPQ/1?accountid=37408>

Briones, A. A. M. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>

Burga, k. y Romero, J.(2018), *Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de San Juan De Lurigancho, entre los años 2015 al 2018.*(TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION).Universidad Cesar Vallejo-Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39826/BURGA_MKA%20Y%20ROMERO_QJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casco, A. D., Garrido, R. G., & Moran, E. V. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la Economía*, (2017-01).

<https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Centeno Mamani, V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo-Apurimac-2017.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Facho, E. (2017). *Gestión administrativa y productividad laboral en trabajodres de la subgerencia de operaciones de fiscalización. Para obtener el titulo de magister.* Lima: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Falconi, J., Luna, K., & Sarmiento, W. A. (27 de Febrero de 2019). Obtenido de *Visionario Digital*: : <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>

FAYOL. (2019). *BUSSINES JARGONS.* Obtenido de <https://businessjargons.com/henry-fayols-14-principles-management.html>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp->

content/uploads/2017/08/metodologiade-la-investigacion-sexta-
edicion.compressed.pdf

León Cachay, J. D. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la
Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>

Lomas Púa, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.

[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)

Lopez-Roldan, P., & Fachelli, S. (2018). Metodología de la Investigación Social
Cuantitativa. In Revista de Educación y Derecho (1° edición, Issue 17). UB
Universidad Autónoma de Barcelona.

<https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>

Lozano Mejía, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los
trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70358/Lozano_ME-
SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70358/Lozano_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Llanque Catari, A. G. (2020). Management by competencies and its influence on
labor productivity in the administrative area of the District Municipality of
Calana-Tacna, year 2018.

[http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4131/294_2020_llanque_
catari_ag_espg_maestria_gerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4131/294_2020_llanque_catari_ag_espg_maestria_gerencia_publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Marco, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración
en las Organizaciones. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.

[https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-
gestion-y-administracion-organizaciones.pdf](https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf)

Mendoza, A. (31 de Mayo de 2017). Obtenido de Las Ciencias: Recuperado de
[file:///D:/Libros%202019/Administracion/DialnetImportanciaDeLaGestionAd
ministrativaParaLaInnovaci-6325898.pdf](file:///D:/Libros%202019/Administracion/DialnetImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898.pdf)

Rodríguez, X. E. S., Choez, J. M. P., & González, M. C. S. (2022). Administrative
management, a key factor for the productivity and competitiveness of
microenterprises. *Dominion of Sciences*, 8(1), 280-294.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>

Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa.

<https://ddd.uab.cat/record/129382>

ROJAS, S. A. (2002). ADMINISTRACION DE PEQUEÑAS EMPRESAS (2ª EDICIÓN). MEXICO: McGraw-Hill

Sánchez Flores, F. A. (2019). Epistemic foundations of qualitative and quantitative research: Consensus and dissent. *Digital journal of university teaching research*, 13(1), 102-122.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

Sánchez, H, Reyes, C, Mejía, K (2018) MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA. LIMA-PERU

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sierra. (2017). Analysis of the Administrative Management information reported in the department of Santander. Colombia: Administration and development, Colombia.

<Dialnet-AnalisisDeLaInformacionDeGestionAdministrativaRepo-6403437.pdf>

Sink, D. S. (1985). Productivity Management: Planning, Measurement and Evaluation, Control and Improvement. John Wiley & Sons.

<http://repo.unikadelasalle.ac.id/index.php?author=%22SINK%2C+D.+Scott%22&search=Search>

Solis, V., & Hidalgo, H. (2019). GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA PYMES SECTOR MANUFACTUREO DE MANABI. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 59–69. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD LINDA VISTA, EN CHIAPAS por Eloína Meza Cruz

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>

Tamay, J. (2017). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad Católica "Los Ángeles de Chimbote", Chiclayo, 2015. Chiclayo: [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio digital institucional.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4141/Tamay%20%20Ravillet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tapia Mejia, T. A. (2020). Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital La Victoria-Chiclayo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52803/Tapia%20MTA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

TAYLOR. (2019). JARGONS, BUSSINES. Obtenido de <https://businessjargons.com/administrativetheory.html>

Vasconez, V., Vasconez, H., Guerrero, F., & Neira, L. F. (2019). Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones publicas gubernamentales. *Cienciamatria Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educacion, Ciencia y Tecnologia*, 9(9), 1–13. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/215/185>

Vásquez, A. (2019), "Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto - 2018". (TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA DE AMINISTRACION).Universidad Cesar vallejo-Tarapoto.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34367/V%c3%a1squez_AAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vasquez Casas, J. G. (2018). El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Etén, 2016.

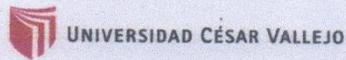
<http://repositorio.umb.edu.pe:8080/jspui/handle/UMB/115>

Viera, P. A. (2018). Ética e investigación. *Boletín Redipe*, 7(2), 122-149.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>

ANEXOS

Anexo n°1: Autorización



Anexo N.º 3 - DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N.º 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20173119641
Municipalidad Distrital De La Victoria	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Raul Romi Olivera Morales	
Nombres y Apellidos	DNI:
Luis Antonio Aguilar Aguilar	16629620

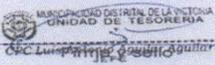
Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión Administrativa y la productividad de los Colaboradores de la Municipalidad del Distrito de La Victoria-2022	
Nombre del Programa Académico:	
ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Malca Capo Ghomy Alexander	74747487

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

Lugar y Fecha:

Firma: 
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA
UNIDAD DE TESORERÍA
C/CC. LUIS ANTONIO AGUILAR AGUILAR

(Titular o Representante legal de la Institución)

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

Anexo n° 2:

DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación:

Gestión Administrativa y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de la Victoria-Chiclayo-2022

Autor: Malca Capo, Jhony Alexander

Escuela profesional: ADMINISTRACIÓN

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chiclayo-Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank David
Vocal 2 (opcional)

Anexo n° 3:

**DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE
INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión Administrativa y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de la Victoria-Chiclayo-2022”, presentado por el autor Malca Capo, Jhony Alexander, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable () observado () desfavorable ().

....., de **junio** de 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

Anexo n°4:

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria- 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: Mcapoja@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria - Chiclayo-2022

Guía de encuesta

Cuestionario: Gestión Administrativa y Productividad

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la respuesta que usted crea conveniente.

Clasifique su nivel de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones
1= Totalmente en Desacuerdo 2= En Desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo
5= Totalmente De acuerdo

PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
DIMENSIÓN PLANEACIÓN					
1. ¿Considera usted que los objetivos de la empresa son realistas y medibles?					
2. ¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3. ¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4. ¿La entidad establece apropiadamente las metas institucionales?					
5. ¿La entidad planifica los recursos humanos, tangibles e intangibles para alcanzar las metas?					
6. ¿La entidad capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar la gestión administrativa?					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN					
7. ¿Los colaboradores de la Municipalidad tienen claramente establecidas las jerarquías?					
8. ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
9. ¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?					

10. ¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11. ¿La entidad cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil de puesto?					
DIMENSIÓN DIRECCIÓN					
12. ¿La entidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
13. ¿La entidad respalda a los equipos de trabajo para que tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
14. ¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?					
15. ¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal demostrando confianza?					
16. ¿La administración propicia que los colaboradores se sientan identificados con la entidad?					
17. ¿La entidad brinda las condiciones necesarias para que se realicen las actividades laborales?					
DIMENSIÓN CONTROL					
18. ¿Se monitorea permanentemente las actividades desarrolladas por el personal?					
19. ¿La entidad se realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
20. ¿En la entidad si se detectan debilidades en el personal programan y realizan capacitaciones para fortalecer sus conocimientos?					
21. ¿La entidad busca enmendar sus fallas mejorando sus procedimientos administrativos?					
22. ¿La entidad cuenta con un área que analiza las mejoras en la gestión administrativa en comparación de los años anteriores?					
23. ¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
PRODUCTIVIDAD					
DIMENSIÓN Eficacia					
24. ¿Participa en la toma de decisiones para el logro de las metas?					

25. ¿Considera usted que realiza sus actividades en el menor tiempo y utilizando menos recursos?					
DIMENSIÓN EFECTIVIDAD					
26. ¿El rendimiento del personal afecta positivamente en el crecimiento de la productividad?					
27. ¿El buen control de los procesos genera una mejor calidad de trabajo?					
DIMENSION EFICIENCIA					
28. ¿El buen control de los procesos genera una mejor calidad de trabajo?					
29. ¿Se entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida?					
30. ¿Se buscan soluciones efectivas ante situaciones conflictivas en el desarrollo de sus funciones?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS
DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Pedro Manuel Silva León

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Pregrado, de la Escuela Profesional de Administración, en la sede de Chiclayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es Gestión Administrativa y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de la Victoria-Chiclayo-2022. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración de la educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

Malca Capo, Jhony Alexander

DNI 74747487

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Administrativa



Nº	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSION 1: Planeación														
1	¿Considera usted que los objetivos de la empresa son realistas y medibles?			X				X				X		
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?			X				X				X		
3	¿La institución aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?			X				X				X		
4	¿La entidad establece apropiadamente las metas institucionales?			X				X				X		
5	¿La entidad planifica los recursos humanos, tangibles e intangibles para alcanzar las metas?			X				X				X		
6	¿La entidad capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar la gestión administrativa?			X				X				X		
DIMENSION 2: Organización														
7	¿Los colaboradores de la Municipalidad tienen claramente establecidas las jerarquías?			X				X				X		
8	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?			X				X				X		

CARTA DE PRESENTACION

Señor: | Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Pregrado, de la Escuela Profesional de Administración , en la sede de Chiclayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es Gestión Administrativa y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de la Victoria-Chiclayo-2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración de la educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

DNI 74747487

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: Planeación													
1	¿Considera usted que los objetivos de la empresa son realistas y medibles?				X				X				X	
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?				X				X				X	
3	¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?				X				X				X	
4	¿La entidad establece apropiadamente las metas institucionales?				X				X				X	
5	¿La entidad planifica los recursos humanos, tangibles e intangibles para alcanzar las metas?				X				X				X	
6	¿La entidad capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar la gestión administrativa?				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Organización													
7	¿Los colaboradores de la Municipalidad tienen claramente establecidas las jerarquías?				X				X				X	
8	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?				X				X				X	
9	¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?				X				X				X	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Anexo 7: Confiabilidad variable productividad**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,548	7

Anexo 8: Confiabilidad variable Gestión Administrativa**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	23

Anexo 9: Base de datos Excel

	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ			
1	N1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23																		
2	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4																		
3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4																		
4	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	4																		
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2																		
6	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4																		
7	6	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3																		
8	7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2																		
9	8	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3																		
10	9	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3																		
11	10	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3																		
12	11	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4																		
13	12	3	4	2	2	4	3	3	2	4	2	1	1	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	4																		
14	13	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3																		
15	14	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3																		
16	15	4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3																		
17	16	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2																		
18	17	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3																		
19	18	3	2	3	3	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3																		
20	19	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3																		
21	20	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2																		

	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE
	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
F	3	4	5	4	4	3	3
F	1	2	5	5	5	3	4
F	2	3	5	5	5	3	4
2	4	3	4	4	4	3	4
F	4	3	4	4	4	3	4
3	1	4	4	4	4	4	4
2	1	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	3	4	3	3
3	2	3	5	5	3	3	3
3	2	4	4	4	4	3	3
F	4	3	3	3	3	3	4
F	2	4	5	4	4	4	3
3	2	4	5	5	4	4	4
3	2	4	5	5	4	4	4
3	3	4	4	5	4	4	4
Y	3	4	3	4	5	4	4
3	3	3	4	3	5	3	4
3	2	3	4	4	4	3	4
3	2	3	4	4	3	3	4
Y	2	3	4	4	4	3	4

Anexo 10: Base de datos spss

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																																		
23:																																		
	Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	var		
1	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3			
2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	1	2	5	5	5	3	4			
3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	4	2	2	5	5	5	3	4			
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4			
5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4		
6	6	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4			
7	7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4			
8	8	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3			
9	9	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	5	5	3	3	3			
10	10	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3			
11	11	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4			
12	12	3	4	2	2	4	3	3	2	4	2	1	1	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	1	1	4	5	4	4	4	3			
13	13	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	1	1	4	5	5	4	4	4			
14	14	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	4	5	5	4	4	4			
15	15	4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	5	4	4	4			
16	16	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	5	4	4			
17	17	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4			
18	18	3	2	3	3	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4			
19	19	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4			
20	20	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4			
21																																		
22																																		
23																																		

Anexo 11: Aplicación del cuestionario

6

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Victoria - Chiclayo-2022

Guía de encuesta

Cuestionario: Gestión Administrativa y Productividad

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" la respuesta que usted crea conveniente.

Clasifique su nivel de satisfacción de acuerdo con las siguientes afirmaciones
 1=Totalmente en Desacuerdo 2= En Desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo
 5= Totalmente De acuerdo

PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
DIMENSIÓN PLANEACIÓN					
1. ¿Considera usted que los objetivos de la empresa son realistas y medibles?				X	
2. ¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?		X			
3. ¿La institución aplica el diagnostico de problemas para proyectar mejoras?		X			
4. ¿La entidad establece apropiadamente las metas institucionales?				X	
5. ¿La entidad planifica los recursos humanos, tangibles e intangibles para alcanzar las metas?			X		
6. ¿La entidad capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar la gestión administrativa?			X		
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN					
7. ¿Los colaboradores de la Municipalidad tienen claramente establecidas las jerarquías?			X		
8. ¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?			X		
9. ¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?			X		

10. ¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?		X			
11. ¿La entidad cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil de puesto?		X			
DIMENSIÓN DIRECCIÓN					
12. ¿La entidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?		X			
13. ¿La entidad respalda a los equipos de trabajo para que tomen decisiones en el logro de los objetivos?		X			
14. ¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?		X			
15. ¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal demostrando confianza?		X			
16. ¿La administración propicia que los colaboradores se sientan identificados con la entidad?			X		
17. ¿La entidad brinda las condiciones necesarias para que se realicen las actividades laborales?			X		
DIMENSIÓN CONTROL					
18. ¿Se monitorea permanentemente las actividades desarrolladas por el personal?			X		
19. ¿La entidad se realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?		X			
20. ¿En la entidad si se detectan debilidades en el personal programan y realizan capacitaciones para fortalecer sus conocimientos?			X		
21. ¿La entidad busca enmendar sus fallas mejorando sus procedimientos administrativos?				X	
22. ¿La entidad cuenta con un área que analiza las mejoras en la gestión administrativa en comparación de los años anteriores?		X			
23. ¿La entidad cuenta con un órgano de control?	X				
PRODUCTIVIDAD					
DIMENSIÓN Eficacia					
24. ¿Participa en la toma de decisiones para el logro de las metas?	X				

25. ¿Considera usted que realiza sus actividades en el menor tiempo y utilizando menos recursos?				X	
DIMENSIÓN EFECTIVIDAD					
26. ¿El rendimiento del personal afecta positivamente en el crecimiento de la productividad?				X	
27. ¿El buen control de los procesos genera una mejor calidad de trabajo?				X	
DIMENSION EFICIENCIA					
28. ¿El buen control de los procesos genera una mejor calidad de trabajo?				X	
29. ¿Se entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida?				X	
30. ¿Se buscan soluciones efectivas ante situaciones conflictivas en el desarrollo de sus funciones?				X	

Anexo 11: Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable independiente: Gestión Administrativa

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	La gestión administrativa consiste en el conjunto de actividades que se realizan para poder organizar el esfuerzo de un grupo y se puedan alcanzar las metas y los objetivos de la organización. (ROJAS, 2002) citado por (Angulo, 2019)	La variable de la gestión administrativa se medirá con 4 dimensiones y 12 indicadores, además se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert, para procesar los datos haremos uso del software estadístico spss	Planeación	Planificación	1,2	Ordinal Totalmente De acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En Desacuerdo (2) Totalmente en Desacuerdo (1)
				Objetivos	3,4	
				Organización	5,6	
			Organización	Trabajo en equipo	7,8	
				Responsabilidad	9,10	
				Estrategias	11	
			Dirección	Motivación	12,13	
				Liderazgo	14,15	
				Guía	16,17	
			Control	Evaluación de resultados	18,19	
				Enmendar fallas	20,21	
				Capacitar	22,23	

Operacionalización de la variable dependiente: Productividad

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Productividad	"La productividad del trabajo evalúa la capacidad de los trabajadores de una empresa para generar valor agregado" (Quispe, 2017, p.39).	La variable de Productividad se medirá con 3 dimensiones y 4 indicadores, además se utilizara la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert, para procesar los datos haremos uso del software spss.	Eficacia	Calidad de recurso	24,25	Ordinal
			Efectividad	Mayor rentabilidad	26,27	Totalmente De acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En Desacuerdo (2)
			Eficiencia	Menos recursos	28,29	Totalmente en Desacuerdo (1)
				Máxima producción	30	

Anexo 12: Validación

CARTA DE PRESENTACION

Señor: Mg. Manuel Lorenzo Germán Cáceres

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Pregrado, de la Escuela Profesional de Administración, en la sede de Chiclayo, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado de Licenciado en Administración.

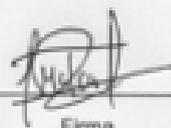
El título del proyecto de investigación es Gestión Administrativa y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de la Victoria-Chiclayo-2022, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Administración de la educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



Firma

DNI 74747487

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	DIMENSION 1: Planeación													
1	¿Considera usted que los objetivos de la empresa son realistas y medibles?				X				X				X	
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?				X				X				X	
3	¿La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?				X				X				X	
4	¿La entidad establece apropiadamente las metas institucionales?				X				X				X	
5	¿La entidad planifica los recursos humanos, tangibles e intangibles para alcanzar las metas?				X				X				X	
6	¿La entidad capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar la gestión administrativa?				X				X				X	
	DIMENSION 2: Organización													
7	¿Los colaboradores de la Municipalidad tienen claramente establecidas las jerarquías?				X				X				X	
8	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?				X				X				X	
9	¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?				X				X				X	

Act
Vea

10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?				X					X							X
11	¿La entidad cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil de puesto?				X					X							X
DIMENSION 3: Dirección																	
12	¿La entidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?				X					X							X
13	¿La entidad respalda a los equipos de trabajo para que tomen decisiones en el logro de los objetivos?				X					X							X
14	¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?				X					X							X
15	¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal demostrando confianza?				X					X							X
16	¿La administración propicia que los colaboradores se sientan identificados con la entidad?				X					X							X
17	¿La entidad brinda las condiciones necesarias para que se realicen las actividades laborales?				X					X							X
DIMENSION 4: Control																	
18	¿Se monitorea permanentemente las actividades desarrolladas por el personal?				X					X							X
19	¿La entidad se realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?				X					X							X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERON, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y la productividad de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de la Victoria -Chiclayo-2022", cuyo autor es MALCA CAPO JHONY ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, 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.

CHICLAYO, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERON DNI: 41400923 ORCID: 0000-0002-0815-6443	Firmado electrónicamente por: VICALDERONJ el 13- 12-2022 20:02:17

Código documento Trilce: TRI - 0461897