



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Planeación administrativa y su relación con la productividad  
laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas en la  
Municipalidad de Puente Piedra - Año 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

López Gonzales, Henry Jaime (orcid.org/0000-0003-1541-2078)

**ASESORA:**

Dra. Rey Córdova De Velázquez, Nérida Gladys (orcid.org/0000-0002-5646-4985)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:** Desarrollo económico, empleo  
y emprendimiento

**LIMA – PERÚ  
2016**

## **Dedicatoria**

### ***A las personas más especiales en mi vida:***

*A Dios por guiarme y estar conmigo en cada paso que doy, guiándome y dándome fortaleza para continuar.*

*A mis Padres Sonia y Jaime, Hermano Frank, mi abuela Zocima que está en el cielo y a mi hijo Liam, ellos son los motores fundamentales en mi vida y han ido velando por mi bienestar y educación.*

### **Agradecimiento**

*La presente Tesis “Planeación Administrativa y su relación con la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra – Año 2016”, fue posible gracias a la coordinación de forma directa o indirectamente de todas las personas que me supieron corregir y dar pautas para el logro del presente proyecto.*

*Agradezco a Dios por darme la oportunidad de vivir y permitirme cumplir con la culminación de este trabajo.*

*A mi asesora: Dra. Nerida Gladys, Rey Córdova., Por brindarme las herramientas necesarias para la elaboración del presente proyecto, conocimiento, guía, tiempo necesario y dedicación en mis avances y correcciones.*

*A mi familia, mis padres Jaime López y Sonia Gonzáles, hermano Frank, por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, por ser perseverantes conmigo de luchar por mis sueños y nunca rendirme, por la fortaleza de tener un ejemplo a seguir*

Atentamente,  
Henry Jaime

## 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	11
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y operacionalización	27
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.5. Procedimientos	37
3.6. Método de análisis de datos	38
3.7 Aspectos éticos	39
IV. RESULTADOS	41
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	57

## Índice de tablas

Tabla 1	Variables de la investigación	27
Tabla 2	Resumen del procedimiento de los casos	36
Tabla 3	Estadísticos de fiabilidad	36
Tabla 4	Categorías de respuesta y dimensiones de la variable planeación administrativa	41
Tabla 5	Categorías de respuesta y dimensiones de la variable productividad laboral	41
Tabla 6	Prueba de hipótesis general: correlación	42
Tabla 7	Prueba de hipótesis específica 1: correlación	43
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica 2: correlación	44
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 3: correlación	45

## Índice de figuras

Figura 1	Procedimiento de recogida de datos	36
----------	------------------------------------	----

## Resumen

La Tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Planeación Administrativa y la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2016. En esta investigación se ha realizado un Censo, ya que la población estuvo constituida por los 50 funcionarios que son aquellos que adquieren mayor importancia en la Gerencia y Sub Gerencias de la Institución u empresa, del mismo distrito donde se ubica. Los datos se recolectaron través de un cuestionario estructurado de 20 ítems entre las dos variables de estudio bajo la escala de Likert. La confiabilidad de dichas encuestas se calculó a través del coeficiente alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos en campo mediante el instrumento, dicha información fue tabulada en Excel y registrada en una matriz de datos e ingresada al programa estadístico SPSS V.19 para su respectivo procesamiento de análisis e interpretación. Teniendo como resultado que la planeación administrativa se relaciona positiva y significativamente con la productividad laboral, brindándole de esta manera el mejor ambiente laboral para un óptimo desarrollo.

**Palabras clave:** Planeación, administrativa, productividad y laboral.

## **Abstract**

The thesis aimed to determine the relationship between the Management Planning and Labor Productivity of Administration and Finance of the District Municipality of Puente Piedra - 2016. This research has been conducted a census, since the population was constituted by the 50 officials who are those that become more important in the Management and Sub Offices of the institution or company, the same district where it is located. Data through a structured 20- item between the two variables under study Likert scale questionnaire was collected. The reliability of these surveys was calculated using Cronbach's alpha coefficient. Once the data is collected in the field by the instrument, the information was tabulated excell and recorded in a data matrix and entered into SPSS V.19 for their respective processing analysis and interpretation. With the result that the administrative planning positively and significantly related to labor productivity by providing the best working environment.

**Keywords:** Administrative, planning, productivity and labor.

## I. INTRODUCCIÓN

En las Organizaciones Gubernamentales se pone en conocimiento la importancia de emplear la Planeación Administrativa para generar Productividad Laboral y a la vez lograr la eficiencia y el óptimo desarrollo del factor humano.

La Planeación Administrativa y la Productividad Laboral están estrechamente ligadas entre sí, el primero describe la estructura a seguir mediante objetivos y el segundo que tan eficaces y eficientes, se encuentra el personal para el logro de metas establecidas por la institución. Ambos conceptos son claves para poder medir el desempeño en base a pautas y la competitividad en indicadores y a su vez solucionar los riesgos o cuellos de botella que surgen por factores económicos o burocráticos que impiden la mejora continua de la entidad pública.

Se pretende demostrar que la planeación administrativa y la productividad laboral estén correlacionadas, puesto a que inciden en la estructura o métodos a seguir mediante objetivos y en el nivel de eficacia y eficiencia a la hora de darle una respuesta ante un problema interno como externo, y de esta manera se busca resaltar la importancia de emplear una estructura sistémica (ROF – MOF) con el fin de que el factor humano desarrolle expectativas y conocimientos y lograr su compromiso con la institución.

Por ende, se efectuó la búsqueda de material bibliográfico con el fin de encontrar investigaciones relacionadas con el fin de estudio de la investigación descrita líneas arriba. Una vez obtenida toda la información relevante se analizó para concluir el estudio de investigación y sustentarlo según programación establecida por la escuela correspondiente.

Las organizaciones o entidades públicas optan por desarrollar un planeamiento administrativo estructurado, donde se optimiza el uso adecuado de los recursos humanos y financieros, para poder desarrollar de esta manera su plan de mejora continua, apoyándose en principios administrativos y en el cumplimiento por Ley N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Como sabemos la productividad laboral en toda institución pública es de suma importancia, ya que depende de la efectividad de cómo se estructuran las áreas y se aplique correctamente el Marco Legal estipulado por la entidad en mención. Para ello se desarrolla eficientemente bases e indicadores de productividad y a su vez al aporte de información útil para poder medir el resultado en un periodo determinado, empleando de esta manera los recursos laborales es necesarios y a si identificar los niveles de desarrollo productivo que hacen de la entidad publica un sitio organizado.

En la actualidad, según Díaz (2014). Proyecto de ley de Nuevo servicio civil abarca a 500 mil trabajadores, preciso que propuesta considera a servidores públicos de regímenes laborales de los DL 276, 728 y CAS, que representan al 40 % de trabajadores estatales.

En el Perú la preocupación de consolidar la productividad laboral netamente relacionada con los trabajadores es uno de los principales temas de confrontación dentro de las organizaciones gubernamentales que se esfuerzan en ser continuamente competitivas y que, a través del control riguroso de los procesos de selección del capital humano, persiguen mantener la eficiencia y eficacia laboral y los mejores beneficios para la organización.

Se conoce que en el estado peruano hay aproximadamente 15 regímenes laborales que fueron designadas en su momento, entre las cuales son

generales y específicas, según función asignada por normativa, lo cual conlleva a que exista un déficit de funcionamiento de cada área en la administración, ya que cada uno contempla derechos y asignaciones para los servidores del estado.

En el estado hay tres regímenes laborales generales como son: régimen administrativo (DL 276), régimen de Actividad privada (DL 728) y contratación Administrativa de Servicios – CAS (DL 1057); la cual agrupa el 40% alrededor de millón de personas que contrata el estado.

Aportando de esta forma con el acrecentamiento de políticas internas para la correcta operatividad institucional dentro de cada entidad o área a desarrollar, lo cual genera una gestión eficaz que va a traer como consecuencia un buen ambiente organizacional y un buen grupo de crecimiento continuo para el correcto desarrollo de todas las entidades competentes del estado peruano.

La investigación en desarrollo será de la Municipalidad de Puente Piedra, la cual tiene como principal actividad económica el brindar servicio de reconstrucción y desarrollo sostenible del distrito en todas sus áreas, lo que comprende la construcción de obras e impulso de programas en beneficio de la comunidad, la cual se ha ido realizando desde el año 2005 hasta la actualidad, Dicha gestión actualmente está dirigida por el Alcalde Esteban Monzón el cual ha reestructurado y mejorado la antigua gestión realizando obras en mejoramiento del distrito con miras al desarrollo urbano y económico. Se sabe actualmente que se está aplicando solo el (DL N° 728 y DL N° 276) que hace que las funciones estipuladas por la Municipalidad se estén acatando pasivamente para el desarrollo de logros en base a los análisis de productividad que hacen de la Municipalidad una entidad firme e intachable.

Conocemos que toda realidad respecto al entorno situacional de todas las instituciones del estado, nos daremos cuenta que el cuello de botella se

refleja en la calidad de servicio que se brinda al proveedor, con respecto a sus órdenes de servicio, compra y documentación respectiva, para el trámite de diferentes asuntos legales; se observa también a su vez el pago fuera de programación por concepto de sus honorarios, de los colaboradores que prestan servicio según manual de funciones dentro de las instituciones del estado, los proveedores manifiestan su descontento por el personal que no es empático en su atención y entre otros diversos factores que conllevan a que la productividad no sea efectiva y repercute en los funcionarios y el área de Recursos Humanos, quienes constantemente realizan pruebas psicológicas y de manejo de emociones a los colaboradores de las instituciones en particular a esta Institución Pública, es por ello que la segunda variable de estudio se ve afectada. Por ello, en la actualidad por DL N° 728, Cap I, art 6° que cumple la Municipalidad en mención no se esté priorizando con el pago por la prestación de servicios la cual es normada por ley, lo que conlleva a que este factor principal está originando un cuello de botella en el desarrollo y proceso administrativo, es por ello que se detiene el proceso de respuesta inmediata a los trámites documentarios, lo cual origina que la imagen institucional como Municipalidad tenga bajos índices de aceptación por la ciudadanía, esto origina que la aceptación al actual gestión pierda credibilidad y refleje una mala imagen del Alcalde que ejerce por votación, en respuesta a ello no hay un modelo ni un control y se pierde el objetivo de emplear correctamente los recursos ya sean humanos como financieros para el desarrollo sostenible de cada institución.

La realidad que se observa en las instituciones públicas es muy crítica puesto que a la fecha no se ve el cumplimiento de Normas vigentes y Decretos de Ley que han sido estipuladas en el Marco Legal, esto origina un bajo indicador al momento de desarrollar iniciativas de mejora con respecto al crecimiento laboral y organizacional por cada área según función, lo cual se desea emplear recursos de información actualizada para estudiar a fondo la problemática y poder aplicar un correcto recurso en el contexto laboral basándose en programas de capacitación continua

para el desarrollo como Institución Pública, regida siempre en el Marco Legal según DL N° 728, Cap 1°, art 1°, incentivando de esta manera el compromiso y desarrollo laboral de los trabajadores en base al aumento de sus ingresos por sus labores y la productividad laboral..

El desempeño que realizan los Funcionarios elegidos por votación unánime y asignados a cada área según su desempeño, es evaluado constantemente por los clientes y trabajadores en diferentes situaciones. La Municipalidad Distrital de Puente Piedra es constantemente criticada por dos partes de la ciudadanía a favor y en contra de la gestión lo cual ponen en tela de juicio el desarrollo de su plan de mejora continua a favor del Distrito, el propósito a futuro y uno de los dos puntos a tratar en los programas de desarrollo son los recursos financieros y laborales. Otro punto crítico que obstaculiza el desarrollo como institución es la burocracia lo que limita las funciones y planeaciones administrativas para la gestión que se desea para los próximos años. Esto hace que la municipalidad en mención ya no esté aplicando Leyes de competitividad por asuntos netamente administrativos y solo cumplan con los DL N° 728 y DL N° 276 que el estado por votación ha suscrito en toda entidad pública para el aporte del país.

Es imprescindible rescatar que los programas de capacitación y motivación hacia el personal y el tema remunerativo, juega un papel muy importante lo cual tendrá como resultado el aumento del índice de productividad, puesto que el personal que labora es la imagen de la institución. Por ende, se pretende brindar información necesaria y cumplir las reglas de productividad, para lograr la mejor comunicación asertiva entre los funcionarios elegidos por votación, trabajadores y proveedores que brindan servicio a la institución pública, con el propósito de mejorar el desempeño y ser competitivo.

## Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la Planeación Administrativa y la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?

## Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre el proceso y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?

¿Qué relación existe entre la decisión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?

¿Qué relación existe entre el control administrativo y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?

La planeación administrativa y la productividad laboral son importantes para las Instituciones del estado o cualquier empresa, esta es un análisis sistemático y evaluado constantemente mediante el control interno, para poder de esta manera desarrollar nuevas competencias institucionales y crear una imagen de seguridad y compromiso con la ciudadanía. Es imprescindible tener una comunicación asertiva y no burocrática, saber las necesidades del personal contratado y hacerlos participe en los logros planteados, por consiguiente, tener la información correcta traerá consigo que los trabajadores al ser notable esta información, será más viable y muy efectivo aplicar modelos administrativos para elevar la productividad de las áreas involucradas o toda organización.

Esto permitirá que la productividad laboral de los colaboradores a través de la planeación administrativa traerá consigo aumentar el índice de expectativas que buscan evaluar mediante indicadores organizacionales el correcto manejo

de respuestas y la capacidad ante un problema que suscite en el ámbito laboral y/o organizacional. Sabemos que en toda institución del estado existe la competitividad para alcanzar el factor económico (remuneración en base a su eficiencia), toda planeación administrativa repercute en el logro de objetivos y trae un mejor índice en la calidad de servicio, lo cual se ve reflejada en la imagen institucional como referente en la ciudadanía. Lo cual se va acreditar por las siguientes razones:

La justificación Teórica, se ajustan en las diversas aplicaciones teóricas que emplean y brindan información relevante los autores como: Koontz o, Donnell, Russell, Chiavenato, Fayol, entre otros autores que nos muestran que la Planeación administrativa es un factor importante para la Productividad Laboral y así la institución presentará una gestión eficiente según resoluciones.

En las instituciones gubernamentales tiene que conocer y saber identificar todo lo que concierna a la evaluación de Control Interno y hacer que ésta sea evaluada y aplicada por todo su factor humano, la planeación se constituye en todos los ambientes y áreas de todas las Institución del estado, con el fin de evaluar la productividad en un tiempo estimado. Si esto tiene buenos resultados, tendrá como resultado una institución productiva y transparente, es por ello que con las investigaciones de los distintos autores se darán apreciaciones para lograr una adecuada Planeación Administrativa y se logre la confianza y compromiso del talento humano o personal administrativo.

Por otro lado, la justificación práctica es de analizar la planeación administrativa y por consiguiente la correlación que guarda esta con la productividad laboral en la Municipalidad de Puente Piedra., nos planteamos examinar los factores e indicadores que se necesitan para adaptar y mejorar la productividad en la Municipalidad según ley, identificando estrategias organizacionales para proporcionar a los trabajadores la satisfacción productiva y elevar su nivel de competitividad

sin riesgos ni barreras.

Así, se considera que tener una buena Planeación Administrativa, permite elevar la productividad y el trabajo en equipo según las áreas competentes, con dinamismo permanente para la búsqueda del compromiso institucional y lograr un adecuado proceso administrativo, que a la larga repercutirá en las organizaciones y áreas involucradas, trayendo como resultado la mejora en la productividad según normas institucionales y leyes que son favorables para los trabajadores, generando de esta manera que la Municipalidad impulse el desarrollo sostenible de su comunidad o distrito.

La planeación administrativa no solo se enfoca en poder estructurar y organizar las áreas involucradas, si no que va resultar ser el eje permanente para poder medir la productividad laboral en un tiempo determinado; tomando la institución pública como una organización estructurada, donde cada recurso humano, desde el administrador, hasta el Alcalde este comprometido con los objetivos y metas establecidas para cada gestión.

La justificación metodológica, se dio a raíz que los métodos empleados, procedimientos efectuados y técnicas e instrumentos aplicados en la materia de investigación, trajeron como resultado su validez y confiabilidad lo cual podrán ser implementados en otros trabajos de índole investigador.

Aporte Social: El estudio de investigación permitirá mejorar la productividad laboral según ley, la redundancia de los trabajadores al momento de cumplir con sus funciones es así que la Municipalidad en mención. Busca mejorar y brindar una imagen de confianza a la ciudadanía para que de esta manera se lleve consigo todas las propuestas establecidas y sea una satisfacción ver el desarrollo, por ende, el estudio de investigación propiciara un impacto a nivel organizacional basándose

siempre en cómo se va aplicando la planeación administrativa para el desarrollo continuo de la productividad laboral de los recursos humanos.

El producto final del tema de investigación, traerá consigo que a futuro que se aplique dicho estudio de investigación, con características semejantes en el área que se desee mejorar en base a como se aplique la correcta planeación administrativa y trayendo como resultado un desarrollo a nivel productivo de la Municipalidad.

Por último, la justificación metodológica de la Municipalidad en estudio es una de las entidades del estado que ha representado a nivel distrital una imagen de transparencia y confiabilidad a la ciudadanía, contando con profesionales y colaboradores que hacen del riesgo una meta con el esfuerzo y la productividad laboral que les favorece por ley.

Se va plantear la reestructuración de la planeación administrativa vigente, para el correcto desarrollo y adopción de la productividad laboral según ley; en colaboración de los trabajadores, para lograr de esta manera el crecimiento institucional.

El Objetivo General es puntualizar la relación de la planeación administrativa con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.

Los Objetivos Específicos van a determinar la relación del proceso administrativo con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.

¿Determinar la relación de la decisión administrativa con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad

Distrital de Puente Piedra, año 2016?

¿Determinar la relación del control administrativo con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?

En la Hipótesis General existe relación significativa entre la planeación administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.

En la Hipótesis Especifica existe relación de manera positiva entre el proceso administrativo y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.

Existe relación significativa entre la decisión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.

Existe relación de manera positiva entre el control administrativo y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha efectuado la búsqueda de ANTECEDENTES para esta investigación, y podemos concluir que todas informaciones encontradas tienen coincidencia, obteniendo como resultado los siguientes valga la redundancia antecedente de material internacional:

Urquieta (2009). El objetivo de la investigación es que se observe la realidad política de algunas instituciones que se desarrollan administrativamente en un tiempo determinado según test de factor "Gatell". Llegando a la conclusión en su materia de investigación lo siguiente:

Que en las entidades del Estado es visible establecer la realidad del sector político dentro del medio social. Esto conlleva a que se realice una adhesión administrativa, desarrollado por procedimientos integrados de designación de funciones y prestación pública, con un fin específico. Exactamente la veracidad administrativa se compone en el centro de las anteriores, expresando una forma de desarrollo organizacional:

Guadalupe (2011), En su tesis según detalle en el anexo expresa lo siguiente. El objeto de la investigación es que se formule o direccione partiendo del contexto existencial de la institución, indicadores macroeconómicos de desarrollo continuo en base al análisis DOFA. Teniendo como énfasis la siguiente conclusión:

Que en toda organización es fundamental y beneficiosa aplicar una efectiva planeación y poder de esta manera estimular a las personas y permitiéndole pensar en el futuro. Es por ello que se está visualizando nuevas oportunidades y amenazas que serán evaluadas en su totalidad, para lograr una efectividad en el manejo de información respectivo, de tal manera que se haga eficaz lo planteado y se facilite la dirección y liderazgo.

Permitiendo revelar y a su vez confrontar el origen de los problemas en las instituciones, como la correcta implementación de recursos humanos y financieros. Se va aplicar una actualización respecto a la gestión lo cual se necesita el conocimiento selectivo de la organización, para ayudar a sostener el control sobre sí mismo y su personal.

BARREIROS (2012): En sus tesis según anexo. La finalidad de la investigación, es que la estructura de cómo lo organice en un tiempo determinado repercute en los logros y objetivos establecidos. Teniendo como énfasis la siguiente conclusión:

Que en las organizaciones se deben implementar instrumentos de valoración, análisis, reinversión y la correcta toma de decisiones grupales, en el contexto del camino que deben superar en próximas gestiones, para que de esta forma se presente un desarrollo sistémico que su fin es dar dirección y un correcto avance en las actividades diarias de las diferentes áreas involucradas.

Resaltó lo fundamental; que planear o planificar son de suma importancia para fijar prioridades y establecer una estructura que contribuya al ordenamiento de las áreas involucradas.

Morales, N. Gáneas (2006): En su tesis según anexo. El objeto de la investigación es poder maximizar la productividad de las obras u organización a partir de un análisis general. Teniendo como énfasis la siguiente conclusión:

Desde el contexto organizacional con respecto a la rama de ingeniería civil, se originan nuevas propuestas del Ing. Ernesto Valle donde propone medir el factor productividad al cálculo de metros cuadrados total, elaborada entre la designación de hombres.

Sabemos que los indicadores son importantes a la hora de medir situaciones que traen consigo la mejora en la organización y en la distribución de recursos que hacen único y competitivo a la organización. Rodrigues (2008): En sus tesis según anexo. El objetivo de la investigación es poder definir la correlación entre la cuantía de bienes y servicios generados y el resultado en cantidad de recursos empleados. Teniendo como énfasis la siguiente conclusión:

La calidad como un factor del indicador productividad, es percibida como el grupo de caracteres o atributos que se debe unificar al bien final o el servicio que se brinda en beneficio de la organización. Es por ello que es fundamental reconocer los factores económicos que van a determinar el desarrollo de la organización.

Respecto al Marco Teórico se ha realizado una exhaustiva verificación de hipótesis científica de cada variable en estudio, tal que la variable independiente, planeación administrativa, se basa en la siguiente teoría y principios:

La Teoría Clásica de la Administración de Henri Fayol describe 14 principios sobre la Administración y sus componentes, Este autor manifiesta que las exposiciones administrativas deducen claramente de las otras cinco funciones primordiales. Es importante no confundirlas, teniendo en consideración los fines y obtener la cantidad necesaria de los recursos que ella dispone, por ello es importante consolidar la correcta implementación de la administración, cuyo eje es reforzado por la dirección y planeación.

El autor Terry considera a Fayol al llegar a la conclusión que la previsión y los principios son el eje principal de la planeación. Conceptualiza la variable como procedimiento administrativo lo cual comprende en la elección de alternativas los fines planeados, políticas de organización, técnicas y manuales del sector público.

Según los 14 Principios que son los siguientes: (Koontz & Donnell, 1985, p.4).

División del Trabajo: Especialización del factor humano.

Autoridad: La directiva general decreta órdenes para que se cumplan.

Disciplina: Los colaboradores del grupo organizacional ejecutan en base a reglas y manuales de funciones según entidad pública.

Unidad de Dirección: La ejecución que presenta un mismo fin.

Unidad de Mando: Cada colaborador debe recibir capacitación sobre una acción particular.

Subordinación del interés individual al bien final.

Remuneración: La retribución por la labor debe ser parcial.

Centralización: Se creía que los directivos, deben mantener la responsabilidad final sin embargo se llega a la conclusión que necesitan dar a sus subordinados la facultad suficiente.

Jerarquía: El organigrama y superioridad en un ambiente representado hoy generalmente por marcos y líneas.

Orden: Los recursos y el factor humano deben estar en el ambiente adecuado y momento adecuado.

Equidad: Los Gerentes deben ser empáticos y neutrales con sus subordinados.

Estabilidad del Personal: Un alto índice de sucesión del factor humano no es relevante para el eficaz desarrollo de una organización.

Iniciativa: Se debe otorgar a los subordinados la facilidad para planear y llevar consigo sus planes de desarrollo continuo.

Espíritu de Grupo: Incitar el espíritu de trabajo en equipo traerá consigo el sentido de unidad a la organización.

Afirman también que la elección y pronta evaluación de decisiones hace parte del correcto manual de funciones de la organización. Señalan como las principales herramientas del administrador la planeación, organización, dirección y control. (Fayol, 1985, p. 33)

Se podría decir que todos estos 14 principios son muy importantes para

tomarlos en consideración en nuestra institución, seguido del marco Legal y obtener la diferenciación de las demás gestiones, siendo más productiva y comprometida con la ciudadanía. Si la Municipalidad de Puente Piedra. Práctica o aplica esta teoría de Fayol, se puede mejorar y no burocratizar y trabajar en equipo con las áreas competentes, logrando una gestión eficaz y transparente siempre en beneficio de los trabajadores y ciudadanos.

Tenemos las siguientes definiciones para la Planeación Administrativa en la Municipalidad de Puente Piedra. La Planeación Administrativa es la acción de desarrollar un conjunto de toma de decisiones para la gestión futura, direccionada al logro de objetivos en un corto plazo.

La Planeación, es una acepción más amplia, es una declaración inherente al factor humano; es el resultado de la capacidad del hombre de pensar antes de ejecutar, o explicado con claridad, planear es proyectarse para la gestión futura. Y si planteamos nuestro enfoque un poco más hacia la concertación de la economía con lo organizativo, se llega a la conclusión que la planeación es producto reflexivo de la capacidad humana, un recurso para manejar la acción con una acepción de orden y de cautela a fin de obtener el mayor provecho con el mínimo de recurso humano. (Rodríguez, 1964, p. 114).

La primera variable en estudio tiene el concepto de seleccionar, determinar posibilidades frente a un posible futuro, también significa distribuir correctamente los recursos necesarios para alcanzarlos. (Miklos, 2003, p. 59).

El autor nos indica que en toda institución u empresa es importante tener un plan de acción futura, para poder tener de esta manera resultados favorables y una organización constituida, empleando todos los recursos que el estado puede brindar con la economía.

La variable en estudio es eficaz si alcanza su finalidad a un costo accesible, es decir, cuando se saca mayor ventaja al tiempo, dinero y mano de obra, por consiguiente, al grado que aporta a la satisfacción individual y grupal". (Koontz y Weihrich, 1990, p. 66-69).

No deja de existir ciertos paradigmas y conceptos errados con respecto a la planeación. precisamos algunos de ellos y lo que comprende como variable de estudio.

La planeación que logra ser imprecisa dificulta el avance del recurso tiempo. El objetivo final de la variable en estudio es lograr sus proyecciones. La técnica en sí misma puede ser relevante, aunque no logren su objetivo. La variable en mención requiere que la Directiva principal tenga el conocimiento a fondo de que es lo anhela hacer y cómo lo va alcanzar. Esta explicación puede ser relevante por sí misma. La Directiva que ejecute una correcta elaboración de planeación obtendrá dirección, propósito y la variable en estudio disminuirá el esfuerzo. Todo esto puede suceder, aunque las proyecciones que se pretendan no sean alcanzadas. (Robbins, Stephen, Coulter, 1996, p. 230) Dentro de la planeación administrativa, existen 3 principios básicos a aplicarse.

Previsibilidad

Flexibilidad

Unidad

La primera variable en estudio sigue desempeñando un papel muy importante para el administrador; todo se basa en el correcto empleo de recursos netamente administrativos, todo ello en conjunto con el proceso administrativo. (Chiavenato. I, 2003, p. 131).

Este procedimiento se da a conocer a través de un periodo que, al ser replicado, va desarrollando mejoras que se insertan para la etapa siguiente. Se proyecta que la relación que debe tener la primera variable

en estudio con las demás partes del proceso administrativo se debe mejorar una acción mutua y dinámica en la que las partes deben estar relacionadas entre sí.

La planeación es en gran parte proyectarse a futuro por ende es relevante continuar con la instauración de Premisas. Un recurso estable debe cubrir todas las dimensiones involucradas en una correcta decisión. No obstante, aquellos ambientes internos de cada entidad pública, por consiguiente, lo concerniente al ambiente social, económico y político. (Galeano, 1979, p. 28).

Con posterioridad se debe efectuar una precisión de alternativas. En este contexto se observa cuáles son los probables caminos por los cuales se puede encaminar la organización de forma que se puedan lograr los objetivos.

Al elaborar un correcto entorno para el desarrollo eficaz de los colaboradores que laboran en el lugar de trabajo, la actividad más relevante de un funcionario es asegurarse de que todos perciban y entiendan las proyecciones, objetivos y su método asertivo. Para que de esta manera el empeño sea efectivo, los trabajadores deben conocer lo que se espera. Esta es la finalidad de la variable en estudio, es la más relevante de todos los procesos administrativos. La planeación añade misiones, objetivos y los valores para alcanzarlos; induce tomar decisiones: y elegir entre varios cursos de acción futura.

La Planeación proporciona un criterio razonable para alcanzar objetivos preseleccionados. (Koontz, 1997, p. 118).

La variable en mención es relevante en el sentido que implica determinar los objetivos principales, hacia los cuales constituye el esfuerzo de equipo. Por ende, un funcionario debe planificar para reconocer qué tipo de vínculo organizacional y aptitudes personales se requieren, siempre

ligado con los cursos de acción que deben desarrollar los colaboradores y las clases de aplicar correctamente las dimensiones. Por consiguiente, se deben planificar todos los procedimientos administrativos si se desea lograr un éxito como organización.

En la presente investigación se plantean las siguientes dimensiones a desarrollar sobre Planeación Administrativa:

El Proceso, Es la suma de actos establecidos por ley, con el propósito de alcanzar la utilización del orden objetivo y la complacencia consiguiente del interés legalmente conlleva al proceso sistémico constante. (De Pina, 1984, p. 400)

Por ello se entiende, que un proceso es un conjunto de normas, procedimientos y pausas para delimitar políticas y alcanzar objetivos a largo plazo siempre al margen de la ley, por ser una Institución del estado (Manual ROF Y MOF). Por los cual mis indicadores son los siguientes:

Objetivos.

Estrategias.

Políticas.

Control administrativo, es el procedimiento que permite afianzar que las labores reales se acoplen a las actividades proyectadas.

Por ello se entiende, que el control administrativo es una herramienta que evalúa constantemente las actividades y las mide en un tiempo determinado, para ver qué tan factible esta la organización.

Resultados

Supervisión

Evaluación

Decisión Administrativa, Es la opción que se hace entre una opción o varias posibilidades de acción para resolver un propósito, con el propósito de resolver un problema determinado en un tiempo establecido con políticas que respalden la decisión administrativa. (Valencia, 1999, p. 315)

El autor nos muestra que tan importante puede tener la toma de decisiones administrativas dentro de una institución o empresa, con el único propósito de resolver problemas y darles alternativas de solución para un desempeño eficiente dentro de cada organismo del estado u empresa. Y porque es importante, miremos a continuación:

Por ello rescato los siguientes indicadores:

Alternativas

Desempeño Laboral

Innovación

La Teoría de la Productividad Laboral según Robbins, C (2010), se conoce como una conexión entre recursos empleados y productos finalizados. Sin embargo, la productividad parcial nos prueba la capacidad conjunta de la aplicación de todos los recursos de la institución, por lo que es relevante presentar una dimensión simultánea de la eficacia y eficiencia en la utilización agrupada de recursos; por consiguiente, una proporción de la productividad final de los factores.

Se indica que los factores más importantes de la segunda variable en estudio se determinan por: (Friedman, 1994, p. 26).

Factor Humano. Se conceptúa como el factor primordial de la variable en mención, puesto que es de suma importancia y direcciona a los demás factores principales de mejora continua.

Factor Maquinaria y Equipo. Es considerable tomar en ejemplo la

situación de los recursos tangibles, la particularidad y la eficaz alineación del grupo.

Factor Organizativo de trabajo. Interviene la reconfiguración y diseño de los puntos de trabajo, que se indican de acuerdo al equipo y trabajo.

La segunda variable en estudio ayuda a evaluar el rendimiento de las empresas, instituciones del estado, las organizaciones, las máquinas, los grupos de trabajo y colaboradores. Por lo tanto, productividad laboral es sinónimo de rendimiento laboral. Es decir, podemos presumir que un trabajador es eficaz cuando utiliza la parte necesaria de recursos en un periodo establecido y trae como resultado la efectividad de lo que se le asigne. (Rodríguez, 2008, p. 17).

Se recalca la importancia de las leyes de Productividad Laboral que el estado rige, la Municipalidad de Puente Piedra tiene que hacer lo posible por identificar las necesidades de sus trabajadores para así aumentar su productividad y desempeño, siempre al margen de la ley 728.

El acuerdo administrativo de servicios, es la contribución de servicios realizada por el empleado, que se encuentra trabajando a la fecha de publicación a la norma legal en la administración pública, sujeta al D.L 276 normas específicas de la rama administrativa o régimen privado D.L 278.

Según el Artículo 84°. Manifiesta que el empleador está obligado por norma, facilitar al colaborador, capacitación en el lugar donde desempeña a fin de que éste pueda desarrollarse intelectualmente y pueda elevar su productividad y sus ingresos. Regulación: Art. 88°

Artículo 85°, manifiesta que el empleador y los colaboradores, podrán pactar de común proyectos de capacitación, regulado a través de delegues paritarias. Art. 88°..

Según Artículo 86°, las gestiones de capacitación obtendrán las siguientes

finalidades:

Acrecentar la productividad

Modernizar y optimizar los conocimientos y capacidades del colaborador en la función que ejecuta;

Facilitar información necesaria al colaborador sobre la utilización de avanzada tecnología en la función que desempeña.

Formar al colaborador para ocupar una plaza o cargo de nueva creación;

Anticipar riesgos de trabajo.

Precepto: Art. 88º

La variable Productividad Laboral presenta diversas definiciones, por consiguiente, existen diversos autores que nos expresan, la definición de la segunda variable en estudio, pero en esta investigación resalto las siguientes:

Es relevante citar una definición amplia y precisa “la productividad laboral es el vínculo entre la fabricación final por un método de servicios y los recursos empleados para alcanzarlos. (Propenenko ,1989, p. 317).

Koontz y Weihrich (1990) Otra concepción fundamental sobre la productividad laboral, donde se dice que la productividad valga la redundancia implica eficacia y eficiencia en el desempeño individual y organizacional. (Koontz y Weihrich, 1990, p. 10).

No obstante, en esta investigación aparte de conceptualizar la productividad como tal, también se consideró la productividad laboral desde un punto de vista enfocado hacia el desempeño laboral de los colaboradores, la cual puede ser determinada como la obtención de la combinación de los talentos y capacidades del colaborador con el esfuerzo empleado.

Otro concepto particular es el perfeccionamiento efectivo de las habilidades de una organización: para definir su efecto es primordial tomar

en cuenta no sólo el impacto económico, sino también la magnitud en la situación de la vida del colaborador y del ciudadano en general. (Vanegas ,2001, p. 11).

La productividad en términos del factor humano es sinónimo de capacidad, en un plano sistémico, se expresa que algo o alguien es útil con una eficaz utilización de recursos tangibles en un periodo establecido, dado como resultado el máximo de productos. La variable en estudio también se relaciona en el contexto de las máquinas y equipos se expresa como parte de sus especificaciones técnicas, no aplicable con el capital humano, se debe tener en cuenta factores que influyen en ella.

La productividad de forma semántica es un concepto poco escuchado que se ha explicado de diferentes maneras. En Japón se denomina “naturaleza de producción”, en China “fuerza de producción” y en Tailandia “desarrollo de resultados”. La fuerza productiva expresa la capacidad de resultado final, mientras tanto la productividad expresa calidad. (Siliceo, 1995, p. 67).

El periodo de la productividad está determinado por las acciones de medición, valoración, proyección y optimización productiva. La medición de la productividad es la etapa inicial crítica dentro del desarrollo de la productividad. La acción de valoración es una comparación de los resultados obtenidos frente a los niveles planeados, al igual que las acciones registradas en el pasado por las entidades empresariales y los verificados por empresas competidoras. (Rodriguez, 2008, p. 18).

Esta planeación persigue el desarrollo en el desempeño de los distintos indicadores tanto en el periodo a corto plazo o largo plazo, con el fin de lograr la mejora en la productividad y utilidad de la compañía.

Para atender todos esos factores se requiere el empleo de varias instituciones, personas capaces y metodológicas. En primer lugar, para

optimizar la productividad se va reconocer los problemas que se desarrollan en esos grupos factoriales. Los gobiernos pueden corregir la política fiscal, plantear una nueva legislación del trabajo, facilitar un mejor acceso a los recursos tangibles, implementar herramientas como la infraestructura social y política de precios.

Ducker (1991) destaca algo importante acerca de la productividad, precisa que lo que se llega a enfocar es un criterio que considere de manera amplia todos los esfuerzos empleados en el producto a conseguir y lo represente en relación con su resultado, más que una definición que presuma que el impulso de trabajo es el único esfuerzo productivo. En función a las definiciones líneas arriba, se puede entender que la segunda variable en estudio se considera como una medida para deliberar cualquier tipo de actividad de desarrollo de la sociedad. (En línea)

La productividad, se considera como una variable económica fundamental en la competitividad y un factor muy empleado en las tendencias del empleo y remuneraciones por la labor que realizan. Estas disposiciones muestran, de forma supuesta, el nivel de efectividad de la utilización del capital humano, siendo más eficaz aquel sector que logra un mayor nivel de capacidad de respuesta y productividad en un menor tiempo, según normas y políticas.

La definición más convencional de la variable en mención es mediante una ratio sobre medida de output y medida de input del capital humano. Las dos medidas del input del capital humano es la cantidad de colaboradores o el total de horas laboradas, lo que trae consigo dos medidas de productividad: la productividad por colaborador y la productividad por horas hombre. (Requejo, 2013, p. 11).

Dentro de las variables que definimos para desarrollar la productividad laboral, presentamos la correcta utilización de indicadores con miras a mejorar la capacidad de respuesta de cada uno de los colaboradores, donde repercute de forma precisa en el desarrollo de la productividad en las instituciones.

La productividad de cualquier factor se describe como la correlación del valor producido y cantidad de recursos utilizados. “El contexto productivo del factor trabajo, es la semejanza entre la producción y la cuantía del factor utilizado”. Pese al fácil entendimiento, esta definición presenta varias e importantes connotaciones que trae consigo una gran confrontación en el ámbito organizacional, por lo cual es frecuente que se traslade al círculo político. Generalmente se le asocia con eficiencia en el ambiente laboral. Por consiguiente, los avances más relevantes señalan que no frecuentemente es factible producir más a un costo inferior, sin exponer el factor calidad de lo elaborado en base a esfuerzo de las partes involucradas. (Chacaltana, Yamada, 2009, p. 40).

Esto nos lleva a otros conceptos más actualizados de la segunda variable en estudio lo cual nos indica que no solo nos enfoquemos en producir en gran cantidad sino de producir de calidad. Otra inquietud visible, es que ocasionalmente se lleva el concepto de productividad con esfuerzo físico del colaborador o intensidad del esfuerzo (u otros indicadores netamente físicos de productividad empleada a nivel de institución y/o Organización). Según Banting, Sharpe y St- Hilaire (2002), “la productividad laboral muestra la influencia de la mayoría de los factores que perjudican el valor de la productividad, implicando la acumulación de capital.

Por ello se puede decir que la productividad laboral se puede medir con una planeación administrativa efectiva.

En la presente investigación se plantean las siguientes dimensiones a desarrollar para la Productividad laboral.

Recursos, Es la diligencia o procedimiento que se ocupa de elegir y pactar a los trabajadores de la institución, para designar funciones correspondientes según capacidad y desempeño laboral

Por ello encontramos una serie de criterios que se evalúan del trabajador a la hora de realizar funciones administrativas dentro de la institución, por lo cual lo llamaremos indicadores:

Eficiencia

Eficacia

Mano de Obra

Resultados, es el bien final de la acción investigativa en la cual se ejecutan formas, sistemas y técnicas, que aportan a dar solución en la medida que se va desarrollando el contexto a realizar y se concreta en el sistema de habilidades y sentido teórico o práctico, medibles en forma exacta, que se desarrolla por diferentes vías. (Ramirez, 2008, p. 85).

Por lo cual la dimensión Resultados contara con los siguientes indicadores:

Gestión del servicio.

Actividades

Evaluación

Servicio Final

Competitividad, Se refiere a la capacidad de una firma para competir, crecer y ser rentable en el mercado, poder comprender que tan efectiva puede ser una lineación para poder llegar al objetivo, y tengan la iniciativa y voluntad de desarrollarse profesionalmente. (Porter, 1990, p. 12).

Por lo cual la dimensión Resultados contara con los siguientes indicadores:

Efectividad

Mejora continua

Capacidad

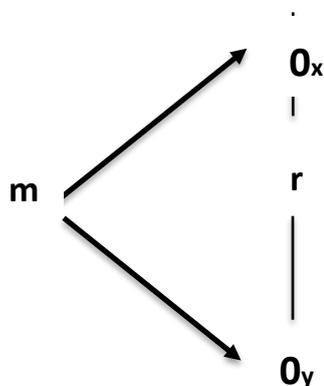
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño de investigación

El plan de investigación empleado es No Experimental, debido a que se resuelve el estudio sin la alteración de variables, fundamentándose en forma amplia, en la visualización de eventos en su ambiente natural. (Hernández, Fernandez & Baptista, 2008, p.149)..

Forma No Experimental Transversal; ya que se observará la realidad problemática en un establecido periodo en el año actual de estudio, con el fin de analizar la relación entre las variables: Planeación Administrativa y Productividad Laboral en la Institución. (Hernández, Fernandez & Baptista, 2008, p. 151).

El fin de esta investigación, se está utilizando el diseño No Experimental, en el método descriptivo correlacional que se detalla de la siguiente forma:



Dónde:

Ox: Visualización de la Variable 1

Oy: Visualización de la Variable 2

r: Correlación

m: Muestra

### 3.2 Variables, operacionalización

- Planeación Administrativa
- Productividad Laboral

**Tabla 1**

*Variables de la investigación*

IDENTIFICADOR	VARIABLES
X	<b>Variable 1:</b> Planeación Administrativa
Y	<b>Variable 2:</b> Productividad Laboral

#### **Variable 1:** Planeación Administrativa

Zorrilla, (2008). La planeación es la herramienta que va a permitir elegir entre diversas opciones y sobre todo que permitirá fijar adecuadamente el contexto concreto de su investigación y por ende desarrollar un plan de trabajo continuo en un tiempo determinado.

Para desarrollar su plan de trabajo deberá designar cuatro elementos, a conceptualizar:

Las políticas, Normas generales que le ayudaran para la acción.

Procedimientos, Secuencia cronológica de accesos para alcanzar un objetivo en un tiempo determinado.

Presupuestos. Cálculo de proporción de los pasos de un proyecto; por ejemplo, el presupuesto de ingresos y egresos del estado peruano.

La planeación administrativa es la manera de fijar técnicas o procedimientos de acción para poder cumplir con los objetivos diseñados por la organización.

## **Variable 2: Productividad Laboral**

Vanegas (2001). La productividad laboral es el reflejo que obtiene la institución al laborar con disciplina; para su pronta respuesta es fundamental tomar en cuenta no sólo el factor económico, sino también la convivencia del día a día en la vida del personal y del público que se encuentra el ambiente.

Requejo, (2013). Otra definición clara de la productividad laboral en el trabajo es conformada mediante ratios de una medida de output e input del factor trabajo

Es un indicador de eficiencia resulta de la semejanza entre el producto finalizado y la cantidad de insumos empleados en la producción, puede a su vez medirse en función de las horas de trabajo empleada con resultado en el producto obtenido.

## **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:**

### **Variable 1: Planeación Administrativa**

#### **Dimensión: Proceso**

Couture (1984). Es un procedimiento apuntado al fin, lo cual resulta ser, en este sentido, el cúmulo de actos de la conducta, un medio idóneo para dirimir imparcialmente.

Por ello se entiende, que el proceso es realizar pautas, procedimientos sistemáticos con un fin determinado, siempre al margen de las políticas y reglas internas como toda institución lo establece y lo rige por ley.

## **Indicadores:**

### **a) Objetivos**

Es la expresión de un modo concreto, realizada en distintos niveles gubernamentales u organizacionales que se refleja en las políticas que rigen por gestión en un tiempo determinado para la factibilidad de sus objetivos.

### **b) Estrategias**

Es un plan de mejora continua para obtener resultados favorables en un tiempo determinado, involucrando de esta manera a las áreas y a los colaboradores para el cumplimiento designado por la Gerencia.

### **c) Políticas**

Es una actividad enfocada a tomar decisiones de un grupo para alcanzar los objetivos trazados por la institución para la mejora continua.

### **d) Planes**

Es un modelo sistemático que se labora previamente antes de realizar una acción, con el único objetivo de dirigirla y encauzarla.

## **Dimensión: Decisión Administrativa**

Rodriguez, (2006). La decisión administrativa es la elección entre varias posibilidades, con el propósito de resolver un problema determinado, para así satisfacer un propósito ya sea a corto o largo plazo.

Esto demuestra que tomar decisiones administrativas, nos van a hacer de suma ayuda para evaluar alternativas y elegir entre opciones o soluciones diferentes, penetrando a toda la administración y áreas involucradas para el

desarrollo eficiente.

### **Indicadores:**

#### **e) Alternativas**

Es la opción que existe entre dos o más cosas, cada una de ellas tiene un propósito, según las opciones que se puedan presentar, ya que, si solo existiera una sola de ellas, no habría ninguna decisión que tomar.

#### **f) Desempeño Laboral**

Es el rendimiento laboral y la personalidad que manifiesta en un tiempo determinado, al efectuar las funciones que se les asigne por más exigente que sea, permitiendo demostrar su idoneidad.

#### **g) Innovación**

Es la introducción de nuevos productos o servicios que elevan el valor organizacional e institucional y lo hacen competitivo a nivel personal.

#### **h) Retroalimentación**

Es un sistema de control para el desarrollo eficaz de tareas y actividades, donde las áreas competentes son participes de la evolución, lo cual son supervisadas y evaluadas continuamente para valorar fortalezas y reducir debilidades.

### **VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

#### **Dimensión: Resultados**

Según Valle (1999) Los resultados son productos finalizados y medibles

en el tiempo que debe ser un valor agregado al proyecto, a raíz de los recursos tangibles y humanos disponibles y de la utilización de métodos, técnicas y procedimientos científicos, con miras a alcanzar sus objetivos específicos y aportar en coherencia, a la solución del problema. (p. 1)

**Indicadores:**

**a) Volumen**

Es la medición de un objetivo en un tiempo determinado, lo cual puede ser calculado en masa a través de indicadores.

**b) Producto final**

El producto final es un beneficio que trae consigo un buen rendimiento, con una ganancia económica que se obtiene utilizando todos los recursos para tener un resultado positivo.

**c) Actividades**

Es el proceso a través del cual la actividad del factor humano transforma los insumos tales como materia prima, recursos naturales y otros. Etc.

**d) Evaluación**

La evaluación es la actividad y resultado de analizar, respecto a un grupo de reportes y debe tomarse una decisión de acuerdo a la conclusión final que presentan.

**Dimensión: Recursos**

Son los diferentes recursos o ayudas que se emplean para obtener un fin o complacer una necesidad en un tiempo determinado, siempre al margen de la empresa.

## **Indicadores:**

### **a) Eficiencia**

Es la medición de la productividad laboral en base a indicadores, con el uso adecuado de recursos para un mayor énfasis dentro de cada institución pública.

### **b) Eficacia**

Es el resultado que se realiza en diferentes circunstancias dentro de la entidad pública, fijando la cantidad de recursos financieros y humanos para medir de forma integral la productividad laboral.

### **c) Materia Prima**

Es una sustancia o un valor que se utiliza para elaborar o manufacturar los recursos netamente del estado, lo que conlleva a poder disminuir riesgos y ganar territorio.

### **d) Mano de obra**

Es el empeño tanto corporal como intelectual que se imputa durante el procedimiento de fabricación de un bien. A su vez, influye el costo de esta labor en un tiempo determinado.

## **Dimensión: Resultados**

El resultado es la consecuencia de una determinada situación o de un proceso, la cual ha sido previamente planificada y la cual tiene objetivos futuros para una decisión.

#### **a) Gestión del Servicio**

Es el hecho y el producto de administrar de una forma más especializada, una gestión es un procedimiento, entendida como un papeleo necesario para obtener algo o solucionar un problema, usualmente de índole administrativo o que implica documentación.

#### **b) Actividades**

Es el conjunto de tareas o acciones realizadas, siempre y cuando sean planificadas por la organización, buscando siempre un solo objetivo.

#### **c) Evaluación**

Es el raciocinio cuyo objetivo es determinar, teniendo en aprecio un grupo de principios o normas, la importancia de tomar decisiones en base a una buena evaluación trae consigo eficacia.

#### **d) Servicio Final**

Es la acción de tareas desarrolladas por la organización, para complacer las exigencias de los consumidores finales y proveedores.

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

#### **Población:**

La población objeto está conformada por 50 Gerentes y Sub Gerentes del distrito de Puente Piedra, los cuales están a cargo directamente del personal en las diferentes áreas administrativas. Por consiguiente, se encuentran debidamente inscritos en la base de datos de la Municipalidad Distrital en mención, ubicado en el Cercado de Puente Piedra, en el año 2016.

## **Muestra**

Se aplica una Muestra No Probabilística, la preferencia de los elementos no consta de la posibilidad, sino de causales relacionadas con las peculiaridades de la investigación o de quien efectúa la muestra. (Hernández, Fernández & Baptista, 2008, p. 176).

Es por ello, en el actual estudio de la población que consta de 50 Gerentes y Sub Gerentes del distrito en mención líneas arriba. se efectuará una muestra censal para entender la profundidad de sus respuestas.

## **Unidad de Análisis:**

La cohesión de indagación para este proyecto de investigación en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra corresponde a cada uno de los Funcionarios que pertenezcan al área de Gerencia de Administración y Finanzas.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Chávez (2007), aduce que los mecanismos de investigación son los recursos que emplea el investigador para determinar la postura o propiedades de las variables, entre tanto se enfatiza los, entrevistas y escalas de clasificación, entre otros. (En Línea).

El procedimiento empleado para la compilación de datos en la investigación es la encuesta, ya que nos facilita reunir información a través de contestaciones escritas en función a preguntas deliberadamente estructuradas, basándose en la escala de la postura Likert para la medición de la Planeación Administrativa y la Productividad Laboral del personal en la Municipalidad Distrital en mención del año 2016.

Que va a permitir medir y examinar la correlación entre las variables de estudio: Planeación Administrativa y Productividad Laboral que emplea la Municipalidad de Puente Piedra en el año 2016, dirigido para los Funcionarios (muestra) del distrito en mención, quienes son las personas que evalúan el rendimiento, y se desea saber que tan productivos se encuentran aplicando procedimientos de mejora continua en base a la planeación, mediante un número determinado de preguntas (20), algunas preguntas generales y las categorías se muestran a continuación.

### **Validación del Instrumento**

La investigación presenta una legitimidad de contenido, visto que según Hernández (2006), “es el nivel en que una herramienta visualiza un control específico de materia de lo que se mide” (p. 314). Por lo que, el estudio de cada variable define lo establecido por el contexto de la bibliografía.

El procedimiento de recopilación de registros será sujeto anticipadamente a una aceptación, a través del dictamen de dos expertos, para lo cual se solicitó el respaldo de los docentes especializados en la materia, el cual certificarán en la validación del instrumento entregado.

### **Confiabilidad**

La Confiabilidad de un instrumento según Hernández (2010), se refiere” al nivel en que su utilización reiterada al mismo personaje u objeto origina resultados semejantes” (p. 200).

Se empleó una encuesta, en el cual se formulará en base a 20 preguntas, bajo la escala de Likert y método de Alfa de Cronbach.

Para tener en cuenta la confiabilidad del instrumento se aplicará el método

de Alfa de Cron Bach.

Su fórmula es:

$$a = [K - 1] \left[ 1 - \frac{\sum_{n=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En Dónde:

- $S_i^2$  es la varianza del ítem i
- $S_t^2$  es la varianza de los valores totales observados
- K es el número de preguntas o ítems

**Tabla 2**

*Resumen del procedimiento de los casos*

	N	%
Casos Validos	50	100,0
Excluidos	0	0,
Total	50	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas.

**Tabla 3**

*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	20

**Interpretación:**

Cabe resaltar que el nivel de confiabilidad (1- a), se detalla con una precisión del 5%, nos resultaría al quitarle tal porcentaje al 100% (100% - 5% = 95%). El nivel de confianza prefijado da lugar a un coeficiente (Za).

Para una seguridad del 95%  $\square Z = 1.96$

Como se puede apreciar, el resultado tiene un valor  $\alpha$  de 0.896, lo que indica que este instrumento tiene un grado de confiabilidad aceptable, validando su uso para la recolección de datos.

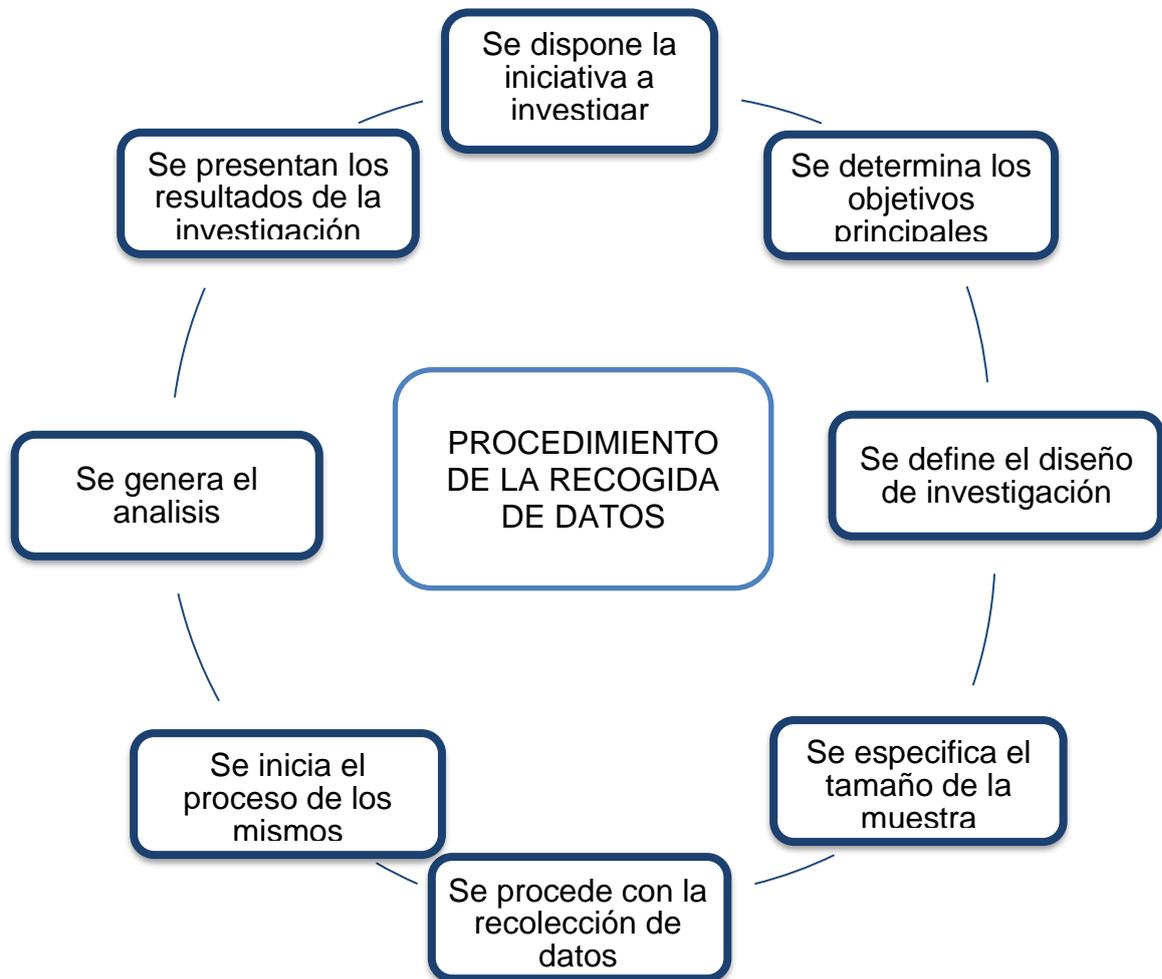
### **3.5 Procedimientos:**

Los procedimientos que se utilizaron para desarrollar la investigación, después de elaborar y validar el cuestionario fueron:

1. Para la validación de los datos se realizó un cuestionario que fue distribuido de forma personal a cada uno de los colaboradores.
2. Se codificó los datos a través de una base de datos en el programa SPSS V.19.
3. Se realizó el análisis de los datos.
4. Interpretación de todos los resultados obtenidos en la encuesta.
5. Conclusiones y recomendaciones de la investigación.

**Figura 1**

*Procedimiento de la recogida de datos.*



### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El método aplicado para el correcto procesamiento de datos, corresponde al Método Estadístico, ya que se está utilizando el cuestionario como instrumento, que consta de 20 preguntas con sus respectivas alternativas en la escala de Likert. El cuestionario fue analizado deliberadamente por dos expertos, validado mediante el coeficiente alfa de Cronbach

Se encripta los resultados por medio de una base de datos en el programa IBM SPSS STATISTICS V.19, puesto que es un programa que presenta todas las evaluaciones estadísticas que son relevantes para su análisis.

Se ha utilizado el método estadístico:

**a) Análisis Descriptivo:**

Hernández (2006) describe la evaluación de datos como “un grupo de puntuaciones ordenadas en sus distribuidas categorías”. (p. 419). Además de eso, Bavaresco (2006), manifiesta que es el proceso cuando los cuadros desarrollados deberán ser claros y legibles para obtener los resultados, donde se concurre el sentido crítico específico – relativo que proporciona información relevante al investigador y pueda explicar esos números obtenidos en las tablas. (En Línea). Esto se da mediante la representación de tablas – figuras y su relativa interpretación.

Se ha aplicado la regla de Alfa de Cronbach para estudiar la fiabilidad de la herramienta por medio de un cuestionario, con resultado de fiabilidad positiva. Por consiguiente, se efectuó el examen minucioso de opinión de expertos con resultado positivo para efectuar la encuesta a toda la muestra y obtener resultados finales.

**b) Análisis ligado a la hipótesis:**

Para ejecutar la prueba de hipótesis se aplicó la estadística inferencial, de acuerdo a los resultados se obtuvo la distribución de los datos. En donde en esta investigación se ha empleado la prueba paramétrica del Coeficiente de Correlación de Pearson.

**3.7 Aspectos éticos**

De acuerdo con los principios establecidos a nivel nacional según RM 008430 de 04OCT1993: la cual decreta normas científicas, técnicas y administrativas para la indagación, pone en conocimiento la veracidad de

mi investigación ante las normas administrativas de la Universidad Cesar Vallejo.

La investigación presenta veracidad en los logros obtenidos, reconocimiento por el atributo intelectual y la estima por las convicciones políticas. Contando con la aceptación del Comité de ética de la FDCA.

## IV. RESULTADOS

### Variable 1: Planeación Administrativa

**Tabla 4**

*Categorías de respuesta y dimensiones de la variable planeación administrativa*

		Variable 1									
		PROCESO				CONTROL ADMINISTRATIVO			DECISION ADMINISTRATIVA		
ESCALA DE LIKERT	CATEGORÍA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
Totalmente en desacuerdo	1	6	3	5	3	6	5	3	5	6	5
En desacuerdo	2	12	11	12	11	12	12	11	12	12	12
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	14	20	15	20	14	15	20	15	14	15
De acuerdo	4	13	12	11	12	13	11	12	11	13	11
Totalmente de acuerdo	5	5	4	7	4	5	7	4	7	5	7
	<b>TOTALES</b>	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Interpretación:

La Tabla 4, muestra el número de entrevistados y la clasificación de respuesta por dimensión de la variable independiente, Planeación Administrativa, resulta en base al cuestionario empleado.

### Variable 2: Productividad Laboral

**Tabla 5**

*Categorías de respuesta y dimensiones de la variable productividad laboral*

		Variable 2									
		RECURSOS			COMPETITIVIDAD			RESULTADOS			
ESCALA DE LIKERT	CATEGORÍA	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Totalmente en desacuerdo	1	3	6	5	3	6	5	5	6	40	6
En desacuerdo	2	11	12	12	11	13	12	8	13	3	13
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	20	14	15	18	12	13	12	12	4	12
De acuerdo	4	12	13	11	12	13	12	15	13	3	13
Totalmente de acuerdo	5	4	5	7	6	6	8	10	6	0	6
	<b>TOTALES</b>	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Interpretación:

La Tabla 5, muestra el número de entrevistados y la clasificación de respuesta por dimensión de la variable dependiente, Productividad Laboral, resulta en base al cuestionario empleado.

## Hipótesis General

Existe relación entre la planeación administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016. **(H1)**:

No existe relación entre la planeación administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016. **(H0)**:

**Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%**

## Significancia y decisión

Si la Significancia Bilateral  $< 0.05$ , entonces se rechaza H0 y se acepta la H1

Si la Significancia Bilateral  $> 0.05$ , entonces se rechaza H1 y se acepta H0

**Tabla 6**  
*Prueba de hipótesis general: correlación*

		PLANEACIÓN ADMINISTRATIVA	PRODUCTIVIDAD LABORAL
PLANEACIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)	50	,000
	N		50
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

## Interpretación:

Así mismo la significancia es 0.000 es inferior a 0.05 de manera que desestimamos la hipótesis nula **(H0)** y se aprueba la hipótesis alterna **(H1)** y por lo cual se acepta la Hipótesis General.

### Hipótesis Específica 1:

Existe relación entre el proceso y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016. **(H1)**

No Existe relación entre el proceso y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016. **(H0)**

**Tabla 7**

*Prueba de hipótesis específica 1: correlación*

		PROCESO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
PROCESO	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)	50	,000
	N		50
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

### Interpretación:

Así mismo la significancia es 0.000 es inferior a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula **(H0)** y se acepta la hipótesis alterna **(H1)** y por ende se acepta la Hipótesis Específica 1.

## Hipótesis Específica 2:

Existe relación entre la decisión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra – año 2016. (H1)

No Existe relación entre la decisión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016. (H0)

**Tabla 8**  
*Prueba de hipótesis específica 2: correlación*

		DECISIÓN LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
DECISIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)	50	,000
	N		50
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

## Interpretación:

Así mismo la significancia es 0.000 es inferior a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1) y por consiguiente se acepta la Hipótesis Específica 2.

### Hipótesis Específica 3:

Existe relación entre el control administrativo y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016. (H1)

No Existe relación entre el control administrativo y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016. (H0)

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis específica 3: correlación*

		CONTROL ADMINISTRATIVO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CONTROL ADMINISTRATIVO	Correlación de Pearson	1	,846**
	Sig. (bilateral)	50	,000
	N		50
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,846**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

### Interpretación:

Así mismo la significancia es 0.000 es inferior a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (**H0**) y se acepta la hipótesis alterna (**H1**) y por consecuente se acepta la Hipótesis Específica 3.

## V. DISCUSIÓN

### Interpretación y discusión de los resultados

El propósito general de la investigación fue especificar la relación de la planeación administrativa con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, de la Municipalidad en mención, año 2016. Referente a los resultados esperados se aclaró que la Planeación Administrativa se relaciona con la Productividad Laboral, eso quiere decir que la Planeación Administrativa es una estrategia de procesos sistemáticos importante dentro de la institución, lo cual generará un mejor nivel de productividad laboral en el tiempo, por consiguiente, hará que los colaboradores se desarrollen paulatinamente. Así como Guadalupe, J. (2011) en la tesis “Planificación estratégica para incrementar la productividad de Panificadora Ambato de la ciudad de Ambato”, realizó la siguiente investigación la cual presenta como propósito especificar la relación entre planeación administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad en mención. De este modo se efectuó una investigación de tipo descriptiva. De igual manera el presente trabajo de investigación se validó la hipótesis alterna por consiguiente existe relación entre Planeación Administrativa y la Productividad Laboral originado un efecto positivo y notable dentro de dicha institución lo cual ayudó a los Gerentes y Sub-Gerentes a plantear pautas de mejora continua en beneficio de todos. Asimismo, rechazamos la hipótesis nula. El objetivo específico de la investigación fue precisar de qué forma se relaciona el Proceso con la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, de la institución en mención – año 2016. Conforme a los datos relevantes de la investigación se precisó que el Proceso se relaciona con la Productividad Laboral, es decir mientras son más los procesos empleados la productividad laboral se va a hacer más eficiente y eficaz ante un problema.; realizó la siguiente investigación con el propósito principal de aplicar procesos “para que puedan” mejorar la productividad laboral eficientemente en las áreas involucradas. Esto nos permite concluir, que la necesidad de un reglamento de procedimientos administrativos o procesos va permitir mejorar la efectividad a la hora de realizar tareas administrativas.

El segundo propósito específico de la investigación fue precisar la relación de la Decisión Administrativa con la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra – año 2016. Conforme a los resultados obtenidos en la investigación se determinó que la Decisión Administrativa se relaciona con la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, es decir, cuando las decisiones administrativas tienen un objetivo claro de mejora continua, la productividad laboral será óptima. Morales, N. Gáleas, J. (2006). Ejecutaron la investigación denominada “Diagnóstico y evaluación de la relación entre el grado de industrialización y los sistemas de gestión con el nivel de productividad en obras de construcción, cuyo objetivo es plantear pautas en base a decisiones y evaluaciones para una mejor gestión y alcanzar la productividad en su mayoría para un bien común. Es decir, la decisión administrativa se relaciona con la gestión por resultado de la productividad y que se proyecta en la actual investigación.

El tercer propósito específico de la materia de estudio fue precisar la relación del control administrativo con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra – año 2016. Conforme a los resultados obtenidos en la materia de estudio se determinó que el Control Administrativo se relaciona con la Productividad Laboral, es decir cuando ay un mayor control administrativo mayor será la eficiencia y efectividad en la productividad laboral, por ende, se tendrá lugar a alcanzar los objetivos y fines en un tiempo determinado. Tito, P. (2012). Realizo una tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Administrativas “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”. Los resultados demostraron que la gestión o control administrativos ayudan en su mayoría a ser eficientes y efectivos a la hora de emplear recursos para mejorar la productividad laboral. Se evidencio una correlación moderada entre las dos variables en mención. En conclusión, con lo expresado el Control administrativo se relaciona con la Productividad Laboral, para mejorar el desarrollo organizacional.

### **Hipótesis general:**

En la tabla 13 – Prueba de Hipótesis General, se observa que se rechaza la

hipótesis nula. Por ende, aceptamos la hipótesis alterna y admitimos que existe una relación positiva y altamente significativa entre las variables de estudio, planeación administrativa y productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2016.

Así como, Guadalupe J. (2011): En su tesis. El actual estudio de investigación se aceptó la hipótesis alterna, por ello, que la planificación se relaciona positiva y considerablemente con la productividad, indicando que el planteamiento de estrategias a lo largo plazo es pieza fundamental para elevar el nivel de productividad en un tiempo determinado.

### **Hipótesis específica 1:**

En la tabla 14 del capítulo de los resultados, se observa que se rechaza la hipótesis nula. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna y admitimos que existe una relación positiva y altamente significativa entre el proceso y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2015.

Así como, Urquieta, P. (2009): En su tesis. La presente investigación se considera que en todo proceso se incluye un sistema consolidado de obligaciones y contribuciones públicas con fin al bien común lo cual aporta al mejoramiento de la institución.

### **Hipótesis Especifica 2:**

En la tabla 15 – Prueba de Hipótesis Especifica 2, se observa que se rechaza la hipótesis nula. Por ende, aceptamos la hipótesis alterna y admitimos que existe una relación positiva y altamente significativa entre la decisión administrativa y productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2016.

Así como, Morales, J. Galeas, J (2006). En su tesis. El presente trabajo de investigación concluye que al emplear un nuevo enfoque se puede cuantificar la productividad a partir de análisis para poder tomar buenas decisiones administrativas.

### **Hipótesis Especifica 3:**

En la tabla 16 del capítulo de los resultados, se observa que se rechaza la hipótesis nula. Por ende, aceptamos la hipótesis alterna y admitimos que existe una relación positiva y altamente significativa entre el control administrativo y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2016.

Así como, Tito, P. (2012): En su tesis. La presente investigación el factor tiempo es pieza fundamental para obtener resultados macroeconómicos, lo cual está determinado mediante un control sistémico de funciones con un solo objetivo, de elevar significativamente el nivel de productividad.

## **VI. CONCLUSIONES**

Verificando los resultados de la materia de investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de las hipótesis se llegó a establecer las siguientes conclusiones:

### **Primera**

Se ha precisado que existe una relación positiva y altamente significativa entre las variables de estudio, planeación administrativa y productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2016. De lo expuesto líneas arriba logramos concluir que, realizando una buena planeación administrativa con el compromiso de los Funcionarios y colaboradores a cargo, se podrá mejorar u elevar el nivel productividad laboral.

### **Segunda**

Se ha precisado que existe una relación positiva y altamente significativa entre el proceso y productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2015. Por ello, podemos indicar que el proceso es pieza fundamental para la realización de pautas y procedimientos sistemáticos con un fin determinado, el acatamiento de los objetivos y la obligación de mejora continua de la productividad.

### **Tercera**

Se ha precisado que existe una relación positiva y altamente significativa entre la decisión administrativa y productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2016. Por ello, podemos afirmar que la decisión administrativa es fundamental a la hora de evaluar estrategias para un proyecto de mejora continua dentro de la institución y por ende lograr de esta manera mejorar el nivel productividad.

## **Cuarta**

Se ha precisado que existe una relación positiva y altamente significativa entre el control administrativo y productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra - año 2016. Por ello, podemos afirmar que el control administrativo es el monitoreo de todas las funciones sistemáticas interna y externamente de la institución y que no se conseguiría si no es con el respaldo de todos los trabajadores, donde se debe tener en cuenta el estado de motivación y si son debidamente recompensados. para el correcto acatamiento de los objetivos institucionales y lograr elevar el nivel de productividad en base a su eficiencia y eficacia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Después del análisis minucioso y profundo de los resultados obtenidos de la investigación, se plantea las siguientes sugerencias con el propósito de que los Gerentes y Sub-Gerentes de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Se comprometan con realizar una buena planeación administrativa para mejorar la productividad laboral.

Al demostrarse los propósitos de la presente investigación se recomendó con el fin de que los Gerentes y Subgerentes de la institución brinden un adecuado planeamiento administrativo en beneficio de sus colaboradores. Se sugirió Implementar una Matriz de Planeación administrativa enfocada a la productividad laboral. Esta herramienta permitirá evaluar, capacitar y desarrollar nuevas habilidades gerenciales, para que así sea transmitido a los colaboradores de sus áreas respectivas, con el único propósito de elevar el nivel de productividad laboral dentro de la Municipalidad de Puente Piedra.

A su vez se sugirió que los Gerentes y Subgerentes deben ser guías empáticos con el propósito de buscar la integración de los colaboradores internos reconociendo sus ideas y desarrollando propuestas de mejora continua en lo que respecta a la productividad laboral

Desarrollar un Programa de Capacitaciones – Manejo de Procesos y Procedimientos. Primero se realizará la convocatoria explicándoles el fin de este programa, así luego se les capacitará e informara sobre los procesos y procedimientos que maneja la Municipalidad de Puente Piedra, posteriormente serán evaluados, para verificar si están aptos para aplicar lo aprendido y así se logre el cumplimiento de los objetivos y proyectos a través de la mejora continua.

Promover Reuniones semanales entre los altos cargos de Gerencia, aquí se discute, se revisa, se proyecta y se define decisiones que permita la evaluación de las estrategias que está orientado hacia la productividad laboral dentro de la Institución, que está establecido en el Plan Anual. Y cada semana, se verifica si se está cumpliendo lo establecido en las reuniones.

Para ir concluyendo se debe saber que el diamante a pulir de la Municipalidad de Puente Piedra tiene que ser siempre los colaboradores con el apoyo constantes de los Gerentes y Sub-Gerentes y por ende generar una imagen buena o mala de la institución. Eso dependerá de una eficaz Planeación Administrativa que involucre el apoyo de todas las áreas involucradas.

## REFERENCIAS

- Barreiros, A (2012) "Planificación Estratégica como una herramienta de Gestión para promover la competitividad en la empresa KAWA MOTORS". Previa a la obtención del Título de Ingeniería en Administración de empresas. Año 2012.
- Bustamante, C. (1997). Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), D.S. N° 003-97-TR.1, (11).
- Contreras, R. (2013). Los Incentivos laborales y la Productividad de los trabajadores del área de Transportes en la empresa Ramsa Comercial. Callao. Periodo 2012.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad, Estudio Realizado en la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango. Periodo 2012 (Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Friedman, M. (1912 – 2006). Tres libros claves sobre la productividad en España, Madrid: EditLitofinter.
- Guadalupe, J. (2011) "Planificación estratégica para incrementar la productividad de Panificadora Ambato de la ciudad de Ambato", Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios, año 2011.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.ª ed.). México: McGraw Hill.
- Harold K, Heinz W. (2010). "Administración una perspectiva Global", 11a. Edición: Edit Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2008). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (13.ª ed.). México: McGraw Hill.
- Kotler, P. (2002). *Dirección de Marketing, Conceptos esenciales*. México: Pearson Educación. Recuperado de <http://books.google.com.pe/books?id=XPWmfMEh2kkC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Morales, N. Gáneas, J.(2006). Diagnóstico y evaluación de la relación entre el grado de industrialización y los sistemas de gestión con el nivel de productividad en obras de construcción. (Tesis de titulación). Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1066/morales\\_galiano\\_nayda\\_industrializacion\\_productividad\\_construccion.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/1066/morales_galiano_nayda_industrializacion_productividad_construccion.pdf?sequence=1)
- Paredes, J. (2014). La Contrataciones Administrativa de Servicios. Una nueva Modalidad de Contratación Laboral en la Administración Pública, (1). Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/item/26221/la-contratacion-administrativa-de-servicios-una-nueva-modalidad-de-contratacion-laboral-en-la-administracion-publica>
- Rodrigues, G. (2008). “Relación de los esquemas de Remuneración con la productividad laboral de los empleados: empresa SUMMMA S.A de C.V”. (Tesis para obtener el grado de Maestría en Ciencias Económicas y Administrativas). Recuperado de <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/252/1/303042.pdf>
- Robbins, Stephen & Coulter, Mary. (2005). *Administration*. (8.<sup>a</sup> ed.). México: Pearson Educación.
- Silvia, M. (2012) “Satisfacción Laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos Del Organismo Judicial En La Ciudad de QUETZALTENANGO. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf.com>
- Tito, P. (2012). “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”. (Tesis para obtener el grado académico de Doctor en ciencias administrativas Maestría). Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/tito\\_hp.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/tito_hp.pdf)
- Urquieta, P (2009) “Necesidad de una reglamento de procedimiento administrativo para el Gobierno Municipal de la Ciudad de la Paz”. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar el Título de Magister en Educación, mención Planificación Educativa. Año 2009, Recuperado el 20

de Mayo del 2014.

Zorrilla, S. (1993). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. (11ª Ed.).  
México: Aguilar León y Cal Editores.

## ANEXO 1

## CUESTIONARIO

**"LA PLANEACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL  
DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA  
– AÑO 2015"**

**Objetivo:** Determinar la relación de la planeación administrativa con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad de Puente Piedra – año 2015

No existen respuestas malas o buenas, por lo que le agradeceré responder todas ellas de acuerdo a su percepción personal.

Sus respuestas son anónimas y absolutamente confidenciales.  
Tenga en cuenta las siguientes opciones a marcar:

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

**I. DATOS GENERALES:**

1. Edad: \_\_\_\_\_ años.
2. Etapa Familiar: \_\_\_\_\_

Encuesta	Respuestas				
	5	4	3	2	1
<b>Puntuación</b>	5	4	3	2	1
<b>Variable de estudio: Planeación administrativa</b>					
Considera que la sinergia es un factor importante para el logro de objetivos. Cree que la comunicación en equipo logrará el alcance de los objetivos.					
Cree que se está aplicando un plan de fortalecimiento para el desarrollo de la Organización.					
Considera que el manual de procedimientos es empleado correctamente.					
El nivel de calidad por resultados es el reflejo de la eficiencia y eficacia del colaborador.					
Usted considera que la auditoría interna aporta al desarrollo organizacional según sus objetivos					
Considera que la evaluación de rendimiento es factible para medir el nivel de calidad por resultado.					
Las opiniones asertivas son tomadas en consideración para la toma de decisiones					
Crees que el empleo eficiente de recursos desarrolla nuevas competencias					
Considera que la incorporación de sistemas internos aporta al desarrollo personal					
<b>Variable de estudio: Productividad Laboral</b>					
Cree que las evaluaciones internas como indicador de capacidad fortalece el desarrollo competitivo. Usted considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de objetivos					
Considera que la ley de productividad respalda la labor del trabajador					
Considera usted que los procedimientos internos son claros para aplicarlos en situaciones que demande tomar decisiones					
Los programas institucionales son herramientas de soporte para el desarrollo organizacional					
Considera usted que es importante disponer de autonomía para poder lograr objetivos a corto plazo					
Cree que la adecuada gestión del servicio satisface al colaborador.					
Las actividades empleadas están suficientemente organizadas para un desempeño eficaz Usted podría confirmar que la atención del personal de la empresa transmite un buen servicio y confianza al cliente o usuario final.					
Usted considera que los resultados de productividad laboral son indicadores de un desempeño eficaz					

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### "LA PLANEACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA – AÑO 2015"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	PARADIGMA METODOLÓGICO
¿Qué relación existe entre la Planeación Administrativa y la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?	Determinar la relación de la Planeación Administrativa con la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.	H0: No existe una relación significativa entre la planeación administrativa con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.  H1: Existe una relación significativa entre la planeación administrativa con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.	<b><u>VARIABLE 1</u></b>  <b>Planeación administrativa</b>  <b><u>Dimensiones:</u></b>  - Decisión administrativa - Proceso administrativo - Control administrativo	<b>TIPO DE ESTUDIO</b> Descriptiva - Correlacional .  <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> No experimental - Transversal.  <b>POBLACIÓN</b> 50 Gerentes y Sub Gerentes de la Municipalidad de Puente Piedra.  <b>MUESTRA:</b> Censo de los 50 Gerentes y Sub gerentes estratégicos.
¿Qué relación existe entre el Proceso y la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?	Determinar la relación del proceso con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.	H0: No existe relación entre el proceso y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.  H1: Existe relación entre el proceso y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.	- Decisión administrativa - Proceso administrativo - Control administrativo	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> Cuantitativo - No experimental.
¿Qué relación existe entre la Decisión Administrativa y la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?	Determinar la relación de la decisión administrativa con la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016?	H0: No existe relación entre la decisión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.  H1: Existe relación entre la decisión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.	<b><u>VARIABLE 2</u></b>  <b>Productividad laboral Dimensiones:</b>  - Recursos - Competitividad - Resultados	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN</b> Encuesta - Cuestionario.
¿Cómo se relaciona el control administrativo con la Productividad Laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2015?	Determinar la relación del control administrativo con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2015.	H0: No existe relación significativa entre el control administrativo y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.  H1: Existe relación significativa entre el control administrativo y la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas, en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016.		<b>MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS</b> Análisis cuantitativo Excel y SPSS.

**ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN  
 “PLANEACIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA – AÑO 2016”**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ÍTEMs			
Planeación Administrativa	Steiner, G (1969) Tomando de Management Planning, Londres, menciona que: La planeación es un proceso que comienza con el establecimiento de objetivos; define estrategias, políticas y planes detallados para lograrlos, es lo que establece una organización para poner en práctica las decisiones e incluye una revisión del desempeño y retroalimentación para introducir un nuevo ciclo de planeación.	La planeación administrativa, es un conjunto de procesos sistemáticos que conllevan a la lograr objetivos en un tiempo determinado, según su organización institucional.	Proceso	Objetivos	Razón	Usted considera que la sinergia es un factor importante para el logro de objetivos Usted considera que la comunicación en equipo logra el alcance de los objetivos			
				Estrategias	Razón	Usted considera que se está aplicando un plan de fortalecimiento para el desarrollo de la Organización Usted podría indicar que se está aplicando herramientas para el desarrollo competitivo			
				Políticas	Razón	Usted considera que la política establecida coopera al desarrollo organizacional Usted considera que el manual de procedimientos es empleado correctamente			
			Control Administrativo	Resultados		Usted considera que el manual de procedimientos de conducta es una herramienta para el desempeño eficaz de la persona Usted cree que el nivel de calidad por resultados sea el reflejo de la eficiencia y eficacia del colaborador			
				Supervisión	Razón	Usted considera que el monitoreo constante de actividades es una estrategia para alcanzar objetivos a corto plazo Usted considera que la auditoría interna aporta al desarrollo organizacional según sus objetivos			
				Evaluación	Razón	Usted considera que se está empleando sistemas de evaluación sistemática para medir la eficiencia Usted considera que la evaluación de rendimiento es factible para medir el nivel de calidad por resultado			
			Decisión Administrativa	Alternativas	Razón	Usted considera que se aplica alternativas de solución para el desarrollo interpersonal Usted considera que las opiniones son tomadas en consideración para la toma de decisiones			
				Desempeño laboral	Razón	Usted cree que las capacitaciones acordadas retroalimentan y elevan el nivel de desempeño Usted considera que el empleo eficiente de recursos desarrolla nuevas competencias			
						Usted considera que el empleo de programas informáticos aumenta el nivel de calidad por resultados			
				Innovación	Razón	Usted considera que la incorporación de sistemas internos aporta al desarrollo personal			
			Productividad Laboral	Robbins, C (2010), respecto a la Teoría de la Productividad se refiere diciendo: “como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra.	La productividad es el grado de eficiencia que se mide en base a indicadores de desarrollo continuo la cual se ve reflejada en el tiempo de respuesta del colaborador dentro de cada institución.	Recursos	Eficiencia	Razón	Usted considera que la participación en la toma de decisiones optimiza el desarrollo interpersonal Usted considera que las evoluciones como indicador de capacidad fortalece el desarrollo competitivo.
							Eficacia	Razón	Usted considera que se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de objetivos Usted cree que la experiencia laboral es indispensable para un eficaz trabajo en equipo
Mano de obra	Razón	Usted considera que las remuneraciones van acorde con el desempeño laboral según funciones designadas Usted considera que la ley de productividad respalda la labor del trabajador							
Competitividad	Efectividad	Razón				Considera usted que los procedimientos internos son claros para aplicarlos en situaciones que demande tomar decisiones Cree usted que han sido considerados apropiadamente todos los riesgos que puedan afectar los objetivos de la organización			
	Mejora continua	Razón				Cree usted que la incorporación de sistemas de apoyo dentro de la institución elevara el nivel de eficiencia del personal Considera usted que los programas institucionales son herramientas de soporte para el desarrollo organizacional			
	Capacidad	Razón				Considera usted que es importante disponer de autonomía para poder lograr objetivos a corto plazo Usted cree que al tener predisposición se puede asumir riesgos y dar soluciones en un tiempo determinado			
Resultados	Gestión del servicio	Razón				Usted cree que la mejora en el proceso de la gestión del servicio coopera a la lealtad de los clientes o usuarios. Usted cree que la adecuada gestión del servicio satisface al colaborador.			
	Actividades	Razón				Usted considera que las actividades están suficientemente organizadas para un desempeño eficaz Usted considera que las actividades de confraternidad promueven el liderazgo y el trabajo en equipo			

Yo, **Dra. Rey Córdova de Velázquez Nérida Gladys**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

**“Planeación administrativa y su relación con la productividad laboral de la Gerencia de Administración y Finanzas en la Municipalidad de Puente Piedra - Año 2016”** del estudiante **López Gonzales, Henry Jaime**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 15 de noviembre de 2016



.....  
**Dra. Rey Córdova de Velázquez  
Nérida Gladys**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------