



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023

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

**AUTORA:**

Blas Asmat, Didy Vanessa ([orcid.org/0009-0007-1596-7678](https://orcid.org/0009-0007-1596-7678))

**ASESORES:**

Dr. Revilla Paredes, Cesar Roberto ([orcid.org/0000-0002-0936-1617](https://orcid.org/0000-0002-0936-1617))

Dr. Alva Palacios Gómez, Luís Enrique ([orcid.org/0000-0003-3224-5363](https://orcid.org/0000-0003-3224-5363))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ  
2023

## **DEDICATORIA**

A MI FAMILIA, por ser partícipes de este proceso, por contribuir en mi crecimiento profesional y por brindarme palabras de aliento en momentos complicados, generando la motivación para continuar con mis objetivos planteados.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme todos los beneficios para seguir adquiriendo conocimientos en el desarrollo del curso de maestría, a los docentes que con su experiencia fortalecieron mis competencias, como a mis asesores los doctores Revilla Paredes, Cesar Roberto y Alva Palacios Gómez, Luis Enrique, así también mi agradecimiento con la Municipalidad del distrito del Porvenir, que permitieron poder realizar el estudio correspondiente a mi investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023", cuyo autor es BLAS ASMAT DIDY VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CESAR ROBERTO REVILLA PAREDES <b>DNI:</b> 17878190 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0936-1617	Firmado electrónicamente por: CREVILLAP el 13-08- 2023 09:06:56

Código documento Trilce: TRI - 0602396





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BLAS ASMAT DIDY VANESSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
DIDY VANESSA BLAS ASMAT <b>DNI:</b> 70768512 <b>ORCID:</b> 0009-0007-1596-7678	Firmado electrónicamente por: DBLASA el 08-09-2023 08:28:09

Código documento Trilce: TRI - 0650959



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2 Variables y operacionalización .....	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	11
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos .....	12
3.6 Métodos de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos Éticos .....	12
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	14
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	
ANEXOS .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de operacionalización .....	9
Tabla 2: Prueba de Alpha-Cronbach para la gestión administrativa.....	11
Tabla 3: Prueba de Alpha-Cronbach para la productividad laboral .....	12
Tabla 4: Prueba de Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> y Shapiro-Wilk .....	12
Tabla 5: Correlación de la gestión administrativa y productividad laboral .....	13
Tabla 6: Correlación del objetivo específico 1 .....	14
Tabla 7: Correlación del objetivo específico 2.....	15

## RESUMEN

La presente investigación titulada **“Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023”**, se contó con una investigación de tipo aplicada con un diseño no experimental, su población estuvo constituida por los 25 de trabajadores del área administrativa de una municipalidad distrital y su muestra es de tipo censal puesto que es la misma cantidad de la población, las técnica que se aplicó fue la encuesta y como instrumento se tuvo al cuestionario, por otro lado, se obtuvo como resultado al aplicar el Alpha-Cronbach que el valor que se tiene en cuanto a la gestión administrativa es de 0.868, mientras que el valor de la productividad laboral fue de 0.823. Concluyendo así, que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.967, refiriendo así que existe una significancia entre las variables gestión administrativa y productividad laboral, asimismo se comprobó la significancia que tuvo la gestión administrativa sobre la eficacia con un valor de 0.858 y con eficiencia con un valor de 0.928.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad laboral, eficiencia y eficacia.

## ABSTRACT

The present investigation entitled "**Relation of administrative management with the labor productivity of the workers of a district municipality, Trujillo 2023**", had an applied type of investigation with a non-experimental design, its population consisted of 25 workers from the administrative area of a district municipality and its sample is of a census type since it is the same amount of the population, the technique that was applied was the survey and the questionnaire was used as an instrument, on the other hand, the result was obtained by applying the Alpha-Cronbach that the value in terms of administrative management is 0.868, while the value of labor productivity was 0.823. Concluding in this way, that the Pearson correlation coefficient is 0.967, thus referring to the existence of a significance between the variables administrative management and labor productivity, likewise the significance that administrative management had on effectiveness with a value of 0.858 and with efficiency was verified. with a value of 0.928.

Keywords: Administrative management, labor productivity, efficiency and effectiveness.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, la sociedad mantiene una negatividad hacia las entidades públicas, ello se debe a la mala gestión y a las inadecuadas prácticas que reciben por parte de los trabajadores, donde se puede resaltar la ineficiencia al cumplir con sus funciones tanto en los gobiernos regionales como locales y centrales, donde dichos funcionarios consideran que se les hace un favor a los ciudadanos al brindarles una atención, lo cual es totalmente falso, ya que ellos están en su derecho de recibir todas las facilidades correspondientes que les permitan realizar todos los tramites que necesiten.

Oca y Ochoa (2019) señala que los colaboradores padecen de estrés debido a la carga laboral que tienen, viéndose reflejado de manera directa en su productividad, la razones se deben a que no son bien remunerados y muchas veces tienen que realizar horas extras a causa del exceso de trabajo, ocasionando una insatisfacción con las tareas que realizan, hasta en muchas ocasiones dando diferentes motivos para pasar el menor tiempo en su centro de trabajo, estos problemas recurrentes se ven muy a menudo en el sector público a consecuencia de los bajos sueldos que reciben y al clima laboral que exista dentro del trabajo.

Para Ortega (2023) la gestión administrativa es una parte importante en las entidades puesto que ayuda a determinar el nivel de productividad de los colaboradores, repercutiendo en las actividades que manera eficiente, ayudando así a lograr las metas establecidas, siendo importante contar con el compromiso de los trabajadores con la gestión aplicada.

Según OIT (2019) la productividad laboral juega un papel primordial, puesto que es un indicador económico que mantiene relación con el crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de una economía. La productividad laboral se centra en todo el volumen obtenido de la producción, producido por unidad de trabajo durante un periodo temporal.

Guanoluisa (2019) indica que los procedimientos que se vienen desarrollando de la gestión administrativa en las instituciones públicas son

deficientes, ocasionando que no exista internamente una buena comunicación y por ende no haya un adecuado desempeño global, por ello es necesario hacer hincapié en que se requiere contar con objetivos claros y contundentes que colaboren en las actividades que se propongan para lograrlo ya que la gestión administrativa es obligación de todos los dirigentes en cada uno de sus organismos.

Desde la perspectiva institucional es importante mejorar la productividad laboral dentro del sector público, mediante la evaluación de factores que permitan conocer las causas a profundidad y a la vez establecer acciones de mejora que permitan aumentar la satisfacción de los trabajadores y a la vez poder mejorar la gestión administrativa mediante una buena planificación, organización y control, las cuales se pueden aplicar en las diferentes áreas de la entidad pública, con el fin de obtener buenos resultados y lograr el compromiso de todos.

En la actualidad en la Municipalidad Distrital se viene observando diferentes problemas como la baja productividad por parte de los trabajadores, donde en reiteradas oportunidades no se ofrecen de manera voluntaria a realizar nuevas tareas, presentan un alto porcentaje de inasistencias y tardanzas, se excusan en motivos personales para salir por momentos de la entidad, lo cual genera que se les haga un descuento salarial. Asimismo, en el área de planificación no están establecidas estrategias que realcen las competencias de los trabajadores mediante capacitaciones, adicional a ello se ha observado que algunos trabajadores no se ajustan al puesto de trabajo que se les ha asignado. Por otro lado, en cuanto a la gestión administrativa se viene incumpliendo los objetivos planteados, no se respetan los cronogramas establecidos, se trabaja de forma autoritaria, no se cuenta con orden en relación a los recursos.

Ante la dicha problemática se planteó el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023?

Los problemas específicos son: a) ¿Cuál es la relación de la eficacia con la gestión administrativa de una municipalidad distrital, Trujillo 2023?, b) ¿Cuál es la relación de la eficiencia con la gestión administrativa de una municipalidad distrital, Trujillo 2023?

La investigación se justifica de manera teórica puesto que dicho estudio tiene como fin analizar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral puesto que la Municipalidad Distrital carece de conocimientos en cuanto a los procesos que se desarrollan dentro de la gestión administrativa, también se justifica de manera metodológica debido que permitirá que toda la información obtenida ayude a futuras investigaciones, donde dichos resultados servirán también para poder ser comparados. Finalmente, dicha investigación se justifica de forma práctica ya que, al mejorar la gestión administrativa de una municipalidad distrital, permitirá que dichas estrategias puedan ser replicadas en otras municipalidades y que así puedan fortalecerlas y garantizar un mejor desarrollo local, siendo beneficiado tanto los trabajadores como los ciudadanos.

El objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023. Objetivos específicos: a) Determinar la relación de la gestión administrativa con la eficacia de productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023, b) Determinar la relación de la gestión administrativa con la eficiencia de la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023.

Hipótesis: La gestión administrativa tiene una relación directa con la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023. Las hipótesis específicas: a) La eficacia tiene una relación directa con la gestión administrativa de una municipalidad distrital, Trujillo 2023, b) La eficiencia laboral tiene una relación directa de la gestión administrativa de una municipalidad distrital, Trujillo 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel Nacional, en el estudio de Cuba (2019) realizado en Lima, buscó evaluar que tanto influyó la gestión administrativa en la productividad laboral de los trabajadores administrativo del Hospital, para ello se tuvo una investigación sustantiva con un diseño no experimental de nivel correlacional y con un enfoque cuantitativo, se consideró también una población de 100 colaboradores del área administrativa, se utilizó el método de muestreo por conveniencia con una totalidad de 80 trabajadores. La técnica que se empleó fue la encuesta y el instrumento fueron la aplicación de 2 cuestionarios, los cuales estuvieron respaldados por expertos en el tema, después se obtuvo los resultados arrojados del análisis de los cuestionarios se pudieron determinar cuales fueron los factores que generaban el bajo desempeño, por ello después de aplicar las mejoras correspondientes en la gestión administrativa se mejoró dicho desempeño en un 30%. Finalmente se obtuvo que existió una relación entre ambas variables, puesto que el grado de correlación de Pearson fue de 0.867.

En la investigación de Machuca (2021) realizado en Ica, buscó emplear diferentes herramientas que permitieron mejorar la gestión administrativa para que se pueda incrementar la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad de San Clemente, la metodología aplicada se estableció fue de tipo (básica y descriptivo), también se determinó el método y el diseño del proceso investigativo y se indicó que es (sistémico y no experimental y correlacional), se precisó que tanto la población como la muestra arrojaron un total de 85 trabajadores por lo tanto se señaló la técnica y su instrumento como herramienta metodológica que se empleó a los colaboradores de la empresa de manera precisa y con las preguntas adecuadas, de tal manera se permitió evitar riesgos en la obtención de datos, seguidamente fueron procesadas analizadas y plasmadas en tablas, figuras e interpretación. Se concluyó que para una buena gestión fue necesario determinar planes estratégicos en el que cada trabajador pueda cumplir una labor optima y sin perjudicar otras funciones que no estén bajo su

responsabilidad, por ende, se mejoró en un 15% la organización de la gestión administrativa.

En el estudio de Torre (2022) realizado en Huancayo, buscó evaluar ambas variables, en este caso la gestión administrativa y la productividad de la municipalidad de Satipo. La investigación fue básica y con un diseño correlacional, para su desarrollo utilizaron un cuestionario por cada variable, que permitió recoger la información, teniendo una muestra a 40 colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas, se pudo determinar cuáles serían las estrategias a utilizar, donde se consideró tener un estructurado cronograma de actividades, contar con una correcta planificación, dirección y control, donde estos mecanismos permitieron que exista un compromiso entre los trabajadores con la entidad, puesto que es muy importante centrarse también en que el servicio que se brinde al ciudadano sea de calidad, por tales razones se precisó que la mejora presentada en el servicio tuvo una variación de 36%.

En el estudio de León (2020) realizado en Chiclayo, buscó precisar la alta correlación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Municipalidad de José Leonardo Ortiza, el modelo de la investigación fue básica, correlacional, con una visión cuantitativa; el diseño es no experimental; el método que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la cual estuvo constituida por 28 empleados públicos. Por ello cuando se realizó el análisis arrojó que hay una relación positiva entre ambas variables debido a que se aceptó la hipótesis 1 corroborando así que el nivel de significancia teniendo un  $(r=0,687)$  es una relación muy fuerte entre la productividad laboral y la gestión administrativa, donde se recomendó que se cuente con una persona que pueda realizar cuando cierto tiempo inspecciones sobre el cumplimiento de todas las actividades de los empleados de la municipalidad.

En el estudio de Huanaco (2020) realizado en Chíncha, buscó analizar la relación que hay entre la gestión administrativa con la productividad laboral de la municipalidad de Paracas, se contó con una metodología de tipo básica y descriptiva correspondientemente, se estableció el diseño del estudio, la

cual determinó si las dos variables estuvieron correlacionadas, se aplicó la fórmula respectiva la cual determinó que la población del estudio de (119) colaboradores, tenga como muestra a (86) trabajadores, se aplicó la técnicas de encuesta y cuestionario a los colaboradores de la municipalidad. Concluyendo así que la gestión administrativa y productividad laboral deben ser manejados correctamente para que los resultados sean impecables de tal manera que la imagen y el prestigio de la municipalidad no se vean afectados. Con el análisis después de la aplicación, aceptando así la hipótesis alterna.

A nivel Internacional, en el estudio de Jaramillo (2022) realizado en Riobamba, buscó evaluar las dos variables importantes de su investigación las cuales fueron la gestión administrativa ya la productividad laboral de la municipalidad, para lo que se tuvo una metodología de tipo explicativo – descriptivo, con un diseño no experimental, para lo que se precisó que la población estuvo comprendida por los trabajadores de la dirección de tránsito , movilidad y transporte , con una muestra de 48 colaboradores donde se tuvo como técnica e instrumentos la encuesta y el cuestionario, se concluyó que a partir de la utilización de la herramienta SPSS 25 y a través de la prueba de Spearman le arrojó un valor de 0.768 determinando que si existió relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral, en otras palabras la correlación fue positiva.

En el estudio de Cevallos (2022) realizado en Ecuador, buscó analizar cuales es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los funcionarios de la municipalidad de Troncal, por lo que la metodología que se empleó perteneció a una investigación no experimental, cuantitativa, el método investigado tuvo un grado descriptivo y un diseño correlacional, donde se pudo ver la relación que hay entre la variable tanto dependiente como independiente, propuestas en la investigación. La información obtenida se logró mediante una encuesta a 43 funcionarios que formaron parte de la institución, para la tabulación de los datos se utilizó el programa SPSS 22, los resultados que se obtuvieron con un nivel de correlación entre ambas variables y determinadas por el Rhode Spearman 0,798, confirmando así que el desempeño laboral depende mucho

de cómo se encuentre la gestión administrativa, por ello al mejorar dicha gestión que se llegó a incrementar en un 25% la productividad laboral de los funcionarios.

En la investigación de Caisa (2014) , realizado en Ecuador, buscó evaluar cuál fue el impacto que hubo en la productividad laboral sobre la gestión administrativa de la empresa metalmecánica, dicho estudio mantuvo un enfoque cualitativo y de tipo explicativo, por lo que se consideró una muestra de 35 trabajadores, y se utilizó como técnica la encuesta, por tal razón se llegó a la conclusión que después de la evaluación de los resultados, la productividad de los trabajadores se vio afectada ya que no se contó con ningún tipo de liderazgo, por tal motivo se planificó una estrategia que permitió aumentar el trabajo en equipo y por ende se mejoró la cooperación en las actividades que organizó la empresa.

Con respecto a las teorías relacionadas en cuanto a la Gestión Administrativa tiene como función, lograr la utilización y el aprovechamiento de los recursos de forma más eficiente, también se basa en llevar a cabo actividades en conjunto con todos los órganos involucrados en la ejecución de los procedimientos dentro de una organización, y sus actividades fueron realizadas a través de las fases del proceso administrativo (Obeso, 2021).

Así también, la Gestión Administrativa como elemento básico de la administración y perspectiva unificadora y sistemática ha sido el sustento del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico, en los últimos siglos y especialmente en las últimas décadas. Por lo tanto, la gestión Administrativa cuenta con 4 fases importantes como la Planificación, Organización, Dirección y Control (Churata, 2020).

Planeación: Es un plan requerido para lograr las metas y objetivos planteados eficazmente, puesto que es el primer paso a realizar dentro de la empresa, el cual por sí solo responde a una variedad de preguntas para su creación. (Chiavenato, 2007).

Cuenta con los distintos indicadores que permiten su medición, los cuales son:

La misión es el propósito que se plantea una persona y que debe cumplir (Torán, 2013).

La visión son los objetivos que se plantean y los cuales se planifican para cumplir a largo plazo (Torán, 2013).

Los valores son los principios que caracterizan a las personas y que les permite destacar (Torán, 2013).

La Estrategia es un procedimiento mediante el cual se toman decisiones en relación a los problemas que se presenten y a los objetivos que se necesiten lograr (Torán, 2013).

Organización: desempeña un papel importante en la distribución de las responsabilidades otorgadas a los empleados, creando así relación entre ellos, por ello todos los planteamientos deben organizarse ordenadamente para ser ejecutadas sistemáticamente.

Tal factor cuenta con el siguiente indicador, mediante el cual se podrá realizar los análisis correspondientes:

La División del trabajo refiere a repartición de las cargas de trabajo que se realizan entre todos los trabajadores que conforman la empresa (Torán, 2013).

Dirección; dirige, al equipo que trabaja en la empresa con la finalidad de lograr las metas planteadas, obedeciendo al mando que se le da para que se alcance la meta y si está bien conformados los trabajadores y ejecutivos lograrán con éxito los objetivos establecidos. (Chiavenato 2007).

El factor que servirá de apoyo para la medición de dicha dimensión es:

El Equipo de Trabajo, son el grupo de personas con diferentes habilidades y que permiten complementarse para lograr los resultados esperados (Torán, 2013).

El grado de coordinación es un índice que permite la organización y armonía que se tiene mediante un proceso que se realiza ante un objetivo planteado (Torán, 2013).

Control: verificar que todos los trabajos se encuentren ajustados a lo dispuesto por la empresa. Así mismo, esta función es la encargada de lograr que se realicen los objetivos propuestos por el directorio con éxito (Chiavenato, 2007).

Los indicadores que sirven para el análisis son:

El nivel de estándares se define como las especificaciones técnicas que son usados y que son establecidos para mantener un orden en una empresa (Torán, 2013).

La Retroalimentación refiere al método que se emplea como el control a los procesos, donde a partir del resultado obtenido se vuelven a tocar con el fin de ampliar la información y que sirva para optimizar el comportamiento (Torán, 2013).

Por otro lado, en cuanto a la Productividad Laboral es la relación que se hay entre la cantidad de bienes y servicios que se deben de producir con la totalidad de recursos que se necesitan, a partir de la cual se puede determinar los resultados del trabajo de los empleados, en otras palabras, la productividad se encarga de que los recursos que se utilicen vayan de la mano con el desenvolvimiento de los trabajadores. (Quiñonez, 2018)

La Eficiencia Laboral significa el uso de los recursos de la sociedad de una forma correcta que permita que el individuo se sienta satisfecho al ver que sus necesidades han sido cubiertas (Banda y Silva, 2016).

La Eficacia generalmente se define como hacer lo correcto, dicho de otra manera, realizar las actividades laborales que se encarguen de conducir al logro de los objetivos de la organización (Vásquez, 2019).

### III. METODOLOGÍA

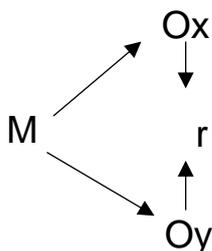
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada debido que se tiene como objetivo poder determinar la relación que mantiene la gestión administrativa con la productividad de los trabajadores. Aguilar (2018) indicó que dicha investigación tiene como finalidad dar solución a los problemas que se presenten.

##### Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, puesto que no se realizó ninguna manipulación de la variable, porque solo se observó lo ocurrido en su forma habitual para luego poder ser analizado. López (2020) señaló que dicho diseño se centra solo en los conceptos, acontecimientos sin intervenir de forma directa.



**Donde:**

M: Trabajadores de una municipalidad distrital

Ox, Oy: Gestión administrativa, y productividad laboral

r: correlación

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Gestión administrativa

Definición conceptual

La Gestión Administrativa se centra en lograr la utilización y el aprovechamiento de los recursos de forma más eficiente, también se basa en

llevar a cabo actividades en conjunto con todos los órganos involucrados en la ejecución de los procedimientos dentro de una organización, y sus actividades fueron realizadas a través de las fases del proceso administrativo (Pastor, 2021).

### **Productividad Laboral**

Definición conceptual

La Productividad Laboral es la relación que se existe entre la cantidad de bienes y servicios que se deben de producir con la totalidad de recursos que se necesitan, a partir de la cual se puede determinar los resultados del trabajo de los empleados, en otras palabras, la productividad se encarga de que los recursos que se utilicen vayan de la mano con el desenvolvimiento de los trabajadores. (Pérez, 2019)

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

#### **Población**

La población que se consideró en el estudio está constituida por los 25 trabajadores del área administrativa de una municipalidad distrital.

#### **Muestra**

La muestra es la misma cantidad de la población (25 colaboradores), es decir es una muestra censal.

#### **Muestreo**

EL presente estudio empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

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

#### **Técnica**

Es un método que se utiliza para recopilar la información, recurriendo a preguntas que permitan tener información relevante (García, 2016). Por ello la encuesta la cual se aplicará a los trabajadores seleccionados del área administrativa.

## **Instrumento**

Se centra en el conjunto de preguntas que mantienen una redacción coherente, organizada, enfocada en un solo objetivo (García,2016). Dicho instrumento se realizará a los trabajadores.

### **3.5 Procedimientos**

Para el desarrollo de la investigación en primer lugar se aplicó una encuesta a los trabajadores de una municipalidad donde los indicadores que se evaluarán será la gestión administrativa y la productividad laboral, después que los trabajadores respondan las preguntas, estas se analizaron y se tabularon, para determinar los factores más recurrentes.

Después se recurrió al programa SPSS, el cual nos permitió analizar las estadísticas arrojadas, seguidamente, para probar la hipótesis, se recurrió al Chi cuadrado y por último al coeficiente R-Pearson sirvió para determinar si la correlación de ambas variables es muy fuerte, considerable o media.

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

En **nivel descriptivo** los detalles de las variables se tabularon en tablas de frecuencia o contingencia, los cuales fueron analizados en relación a sus medidas de tendencia central.

En **nivel inferencial** debido a que la investigación fue de tipo no experimental, se recurrió a la comprobación de la hipótesis media, mediante la t- student puesto que la escala de la variable dependiente es razón, donde en primera instancia se probó que la normalidad de la diferencia del antes y después de la variable dependiente a través de la prueba Shapiro Willk, debido a que los datos fueron menores a 50; finalmente, se demostró un comportamiento no normal y se probó la hipótesis con la prueba de Wilcoxon.

### **3.7 Aspectos Éticos**

El investigador se compromete a tener en estricto privado toda la información que sea proporcionada y a no brindar datos de las personas que fueron participes de la investigación. Asimismo, se cumplirá con el reglamento de la

Universidad César Vallejo en cuanto a las normas establecidas para el desarrollo de la presente investigación.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Análisis de confiabilidad

Los instrumentos utilizados fueron aprobados por expertos en administración, quienes aprobaron y emitieron una opinión favorable sobre su aplicabilidad. Además, se realizó la prueba alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad de las variables. Los hallazgos mostraron que la confiabilidad de la variable de gestión administrativa alcanzó un valor de 0.868, lo cual indica que es adecuada. Por otro lado, la confiabilidad de la variable de productividad laboral obtuvo un valor de 0.823, lo que confirma su confiabilidad de manera satisfactoria.

Tabla 2: Confiabilidad de la variable independiente

<b>Indicador</b>	<b>Valor</b>	<b>N° de preguntas</b>
Alpha-Cronbach	0,868	16
N° de participantes	25	

Nota: Alfa de Cronbach de primera variable de estudio

En la tabla 2 se puede observar la confiabilidad de la gestión administrativa, teniendo en cuenta que se encuestaron a un total de 25 trabajadores, donde el instrumento aplicado constó de 16 ítems, obteniendo así que el valor del Alpha-Cronbach fue de 0,868.

Tabla 3: Confiabilidad de la variable dependiente

<b>Indicador</b>	<b>Valor</b>	<b>N° de preguntas</b>
Alpha-Cronbach	0,823	10
N° de participantes	25	

Nota: Alfa de Cronbach de segunda variable de estudio.

En la tabla 3 se puede observar la confiabilidad de la productividad laboral, teniendo en cuenta que se encuestaron a un total de 25 trabajadores, donde el instrumento aplicado constó de 10 ítems, obteniendo así que el valor del Alpha-Cronbach fue de 0,823.

## Estadística descriptiva

Tabla 4: Estadística descriptiva de Variable Gestión administrativa

	Alternativas	Fr	%	% válido
Válido	1	2	0.50	0.50
	2	55	13.75	13.75
	3	161	40.25	40.25
	4	143	35.75	35.75
	5	39	9.75	9.75
	Total, respuestas	400	100.0	100.0
	Ítems			

Nota: Estadística descriptiva de la variable 1.

Se consideran las tablas que detallan a las variables que se utilizaron y que resultaron de la aplicación de los instrumentos planteados, por lo que en la tabla 4 se puede analizar los resultados de la relación de la gestión administrativa en la productividad laboral. Finalmente, los datos obtenidos estuvieron basados en 25 trabajadores, realizando 16 preguntas a cada participante obteniendo un total de 400 respuestas del total de preguntas, el 0.50% de los colaboradores encuestados informó que "nunca", el 13.75% de los colaboradores encuestados informó que "casi nunca". Asimismo, se identificaron otros indicadores relacionados con 40.25% afirman la frecuencia "a veces"; 35.75% representa a los que indican una frecuencia de "siempre", por último, un 9.75%.

Tabla 5: Estadística descriptiva de la Variable productividad laboral

	Alternativas	Fr	%	% válido
Válido	2	53	21.20	21.20
	3	118	47.20	47.20
	4	79	31.60	31.60
	Total, respuestas	400	100.0	100.0
	Ítems			

Nota: Estadística descriptiva de la variable 2.

La variable de productividad laboral, presentada en la Tabla 5, evidencia los datos que se alcanzaron en relación a los 25 trabajadores que se les realizó 10 preguntas, obteniendo un total de 250 respuestas. Según los datos obtenidos se indica que un 21.20% de los participantes informó que "casi nunca" y "a veces" un 47.20%. Por otro lado, un 31.60% indicó que "casi siempre".

## Pruebas de normalidad

Tabla 6: Prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> y Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión	,118	25	,200*	,959	25	,391
Administrativa						
Productividad	,120	25	,200*	,920	25	,051
Laboral						

Nota: Prueba de normalidad de pruebas paramétricas

En la tabla 6 se determinó la prueba de normalidad para lo que se tuvo una muestra de 25 trabajadores, por consiguiente, se recurrió a la prueba de Shapiro-Wilk ya que el valor de n fue menor a 50.

Los resultados arrojados después del estudio evidenciaron que en cuanto a la gestión administrativa su puntaje fue de .391, por otro lado, para la variable de productividad laboral su puntaje fue de .051, concluyendo así que el valor p al ser mayor a 0.05 siguen una distribución normal, es decir es necesario utilizar una prueba de correlación paramétrica.

## Constatación de la hipótesis general

Tabla 7: Correlación de hipótesis general

		Variable independiente	Variable dependiente
Gestión Administrativa	Correlación de	1	,967**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	n	25	25
Productividad Laboral	Correlación de	,967**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	n	25	25

Nota: La relación es significativa (0.01)

De acuerdo con la hipótesis general planteada encontramos una significancia de p. valor de  $0.000 < 0.05$ , es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tanto el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.967, refiriendo así que existe una significancia entre las variables gestión administrativa y productividad laboral. En conclusión, se afirmó que con una confianza del 95%, si se mantiene una relación positiva entre ambas variables.

## Constatación de la hipótesis específica 1

Tabla 8: *Correlación hipótesis específica 1*

		Variable independiente	Variable dependiente
Correlación de		1	,858**
Gestión Administrativa	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Correlación de		,858**	1
Productividad Laboral (Eficacia)	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Nota: La relación es significativa (0.01)

De acuerdo con la hipótesis general planteada encontramos una significancia de p. valor de  $0.000 < 0.05$ , es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tanto el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.858, refiriendo así que hay una significancia entre las variables gestión administrativa y la dimensión de eficacia de la variable de productividad laboral.

Concluyendo así que cualquier modificación en la gestión administrativa se verá reflejado en la dimensión de eficacia. Asimismo, se afirmó que con una confianza del 95%, si existe una relación alta entre la variable 1 y la dimensión 1.

## Constatación de la hipótesis específica 2

**Tabla 8:** *Correlación hipótesis específica 2*

		Variable independiente	Variable dependiente
Gestión Administrativa	Correlación de	1	,928**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Productividad Laboral (Eficiencia)	Correlación de	,928**	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Nota: La correlación es significativa (0.01)

De acuerdo con la hipótesis general planteada encontramos una significancia de p. valor de  $0.000 < 0.05$ , lo que quiere decir que es necesario rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en tanto el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.928, refiriendo así que existe una significancia entre las variables gestión administrativa y la dimensión de eficiencia de la variable de productividad laboral.

Concluyendo así que cualquier modificación en la gestión administrativa se verá reflejado en la dimensión de eficiencia. Asimismo, se afirmó que con una confianza del 95%, si hay una relación alta entre la variable 1 y la dimensión 2.

## Discusión

En cuanto al objetivo general, se obtuvo un grado de correlación de Pearson es de 0.967, refiriendo así que hay una significancia entre las variables gestión administrativa y productividad laboral. Por otro lado, Cuba (2019) que después de aplicar los cuestionarios y determinar los factores del bajo desempeño y aplicar las mejoras correspondientes, obtuvo que la correlación de Pearson fue de 0.867, siendo así que ambos autores coincidieron que los coeficientes alcanzados son similares. Así mismo, Torre (2022) afirma todo lo mencionado debido a que el coeficiente de Pearson arrojado fue de 0.953, ya que refirió que para establecer la relación que existe entre las variables de estudio es importante recurrir a dicho análisis.

En relación al O.E 1, la relación de la gestión administrativa con la dimensión eficacia de la productividad laboral tuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.858 refiriendo que existe una significancia alta entre las dos variables, así mismo se tuvo una confianza del 95%, para tal estudio se consideró un diseño para el estudio de no experimental con un enfoque cuantitativo, también se tuvo una población de 25 trabajadores, ello fue respaldado por León (2020) puesto que su estudio tuvo una visión cuantitativa y una población similar constituida por 28 colaboradores y obtuvo que la relación entre sus dos variables es fuerte puesto que el valor de  $r=0.687$ , así también corroboró lo planteado Cevallos (2022) quien indicó que su investigación fue no experimental con un enfoque cuantitativo, la población que considero para su estudio fue de 43 funcionarios y para la obtención de sus resultados recurrió la prueba de Spearman la cual le arrojó 0.798 lo que le permitió confirmar que el desempeño laboral depende de cómo se encuentre la gestión administrativa.

En cuanto al O.E 2, la relación de la gestión administrativa con la eficiencia de la productividad laboral se encontró una significancia de  $p$  valor de  $0.000 < 0.05$  y una correlación de Pearson de 0.928 indicando que existe una significancia alta de la gestión administrativa sobre la eficiencia, se tuvo una confianza del

95%, tales resultados fueron aprobados por Jaramillo (2022) que también utilizó la prueba de spearman lo cual le arrojó un valor de 0.768 confirmando la vínculo que mantiene la variable independiente con la variable dependiente, es decir la correlación fue positiva.

## **V. CONCLUSIONES**

1. En lo que refiere al objetivo general, existe una relación alta entre la gestión administrativa y la productividad laboral debido a que su coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.967.
2. En lo que refiere al objetivo específico 1, existe una relación entre la gestión administrativa y la dimensión de eficacia de la productividad laboral, puesto que la correlación de Pearson fue de 0.858.
3. En lo que refiere al objetivo específico 2, existe una relación entre la gestión administrativa y la dimensión de eficiencia de la productividad laboral, debido a que el coeficiente de correlación fue de 0.928.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Contar con una persona encargada de inspeccionar todos los procesos administrativos que se realicen dentro de la entidad con la finalidad de garantizar que se desarrolle de la forma correcta.
2. Reestructurar todas las áreas administrativas permitiendo contar solo con el personal que reúna las características que el cargo lo solicite, ya que así se podrá tener un mejor desempeño de habilidades por parte del personal.
3. Contar con un espacio dentro de la entidad donde se coloquen las nuevas normativas, de las cuales puedan tener acceso todo el personal de una municipalidad.

## REFERENCIAS

- Adán Juárez, R. A. (2022). La Gestión Administrativa Y Su Relación con la Productividad Laboral de una Institución Privada de Salud, San Juan de Lurigancho 2020. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5777>
- Aguado Lingan A.M., García Bravo B., Malpartida Gutiérrez J.N., Garivay Torres De Salinas F.M. (2022) Quality management in small and medium-sized enterprises in Pasco, Perú [Gestión de calidad en pequeñas y medianas empresas de Pasco, Perú]. Revista Venezolana de Gerencia. Universidad César Vallejo, Perú. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85129741364&doi=10.52080%2frvgluz.27.7.46&partnerID=40&md5=22f6c7f58cdc8a1079ebbd7101acc333>
- Agui Bueno, D. F., & Zelaya Cabello, K. M. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1630>
- Aguilar Víctor, D. A. (2018). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI–Lima, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31929>
- Araníbar Molina, A. (2022). La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95979>
- Arbulú Gonzales, V. N., & Soto Romero, L. K. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral en los trabajadores de la gerencia de administración tributaria de la municipalidad distrital de Cayma. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107277>
- Banda Fernández, J. J., & Silva Rengifo, V. (2016). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa omega CONSTRUCTOR´ S BUILDING CO. SAC de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014. <https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/1339>
- Barrios Bautista, M. S. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98068>
- Caisa Montoya, S. J., & DT Gamboa, J. (2014). " La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la Empresa Metalmecánica" Alhice" de la ciudad de Ambato" (Bachiller de Tesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Organización de Empresas
- Carrión Echevarría, P. L., & Tambo Correa, H. L. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral en los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local 10-Huaral, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87967>

- Cubas Ayasta, Z. L. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47653>
- Chiavenato, I (2007) Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. [https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos/5PXRPGAACAAJ?hl=es](https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos/5PXRPGAACAAJ?hl=es)
- Churata Chambi, J. E. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3505>
- Chumpén Arenas, V. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de una clínica privada de chincha, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97069>
- Díaz Santa Cruz, J. E., & Mosquera Guzmán, C. J. (2021). Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén–2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72066>
- De La Cruz Licas, M. (2021). Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga-2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57106>
- Escobar Rodríguez de Salinas, E. (2020). Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05-2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40567>
- Flores Guaylupo, C. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría-JAMOTumbes, Perú, 2021. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63832>
- Guanoluisa Maiguanga, M. L. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018* (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo, 2019). <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Huallpayunca Carrillo, L. H. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Maras, Cuzco 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110350>
- Huamán Salas, K., & Inocente Ochoa, M. (2022). La gestión administrativa y la productividad laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, en emergencia sanitaria, 2020. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4632>
- Huanaco Sencca, E. (2021). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de pisco–Ica 2020.

- Jaramillo Pesántez, M. L. (2022). *La Gestión Administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba* (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo). <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10197>
- León Cachay, J. D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*.
- López Morales, S. C. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N'Reps SRL, Lurín-2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66989>
- López Soto, L. M. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en el poder judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52888>
- Machuca Espinoza, E. N. (2021). *La Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Clemente-Pisco, 2020*.
- Martínez Rodríguez, D. M. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral del personal de la sub gerencia de logística, abastecimiento y control patrimonial de la Municipalidad distrital de Quilmana-2022*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100233>
- Matos Rojas, M. V. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en el Centro de Validación de la Incapacidad Temporal de Essalud, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67172>
- Mucha López, S. B. (2022). *La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL-Huancayo, 2021*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12181>
- Núñez Balvin, N. H., & Prada Mondragón, N. (2023). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores del Banco de la Nación agencia Tambo 2021*. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5348>
- Núñez Guerrero, A. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los funcionarios de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón La Troncal 2019*. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5890/ANDREA%20P.%20NU%c3%91EZ%20GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Obeso Arteaga, M. J. (2021). *Gestión administrativa y productividad laboral de la Gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73977>
- Oca Sánchez, J. E. M., & Ochoa, C. A. P. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. Dilemas*

*Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*  
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191>

- Ortega Vergara, L. N. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108724>
- Organización Internacional del Trabajo (2019) Importancia de la productividad laboral. <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--es/index.htm>
- Ovalle Pro, J. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ocobamba La Convención Cusco 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109377>
- Pastor, L. L. (2021). La gestión administrativa y la productividad de los servicios de justicia del poder judicial en la provincia de Pataz, 2018-2020. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(3), 103-113. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3838>
- Pérez Cubas, Y. A. (2019). Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martin SA Tarapoto, 2019. <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/2244>
- Quiñonez Huamaní, R. A. (2018). Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial De Ilo, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30144>
- Ramírez Navarro, D., & Ushiñahua Tuanama, L. E. Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Modas Nancy, Tarapoto 2018. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3280978>
- Rosillo Antinori, D. E. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de un Centro de Formación en Turismo en la Región Lambayeque. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108185>
- Saavedra Jiménez, A., & Reategui Ojanama, K. Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3116088>
- Tejada Mori, E. J., & Torres Golac, M. D. J. (2020). Teletrabajo para mejorar la productividad de la gestión administrativa en la IE Serafín Filomeno de Moyobamba, San Martín, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58396>
- Torre Enero, Y. J. (2022). Gestión Administrativa y Productividad Laboral de los Trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Satipo–2019. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4613>

- Tucto Palacios, X. E. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling SRL en San Juan Lurigancho–2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113116>
- Ushiñahua Tuanama, L. E., & Ramírez Navarro, D. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Modas Nancy, Tarapoto 2018. <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/4485>
- Vásquez Bueno, E., & Zurita Morales, E. (2021). Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4482>
- Vásquez Armijos, A. C. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto-2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34367>
- Velapatiño Lara, C. S. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal–COFOPRI en la oficina Zonal Ayacucho, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82475>
- Víctor, F., & Aguilar, D. (2018). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI–Lima, 2018. [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/P+E\\_49cacb9651d22888a33c66729e6e7212](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/P+E_49cacb9651d22888a33c66729e6e7212)
- Vizcarra Guillén, Z., & Vizcarra Castro, L. A. (2018). La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28399>

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

*Tabla 1: Matriz de Operacionalización*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Independiente</b>  <b>Gestión Administrativa</b>	La Gestión Administrativa se encarga de lograr la utilización y el aprovechamiento de los recursos de forma más eficiente, también se basa en llevar a cabo actividades en conjunto con todos los órganos involucrados en la ejecución de los procedimientos dentro de una organización, y sus actividades fueron realizadas a través de las fases del proceso administrativo (Martínez, 2022).	Se desarrollará mediante una reestructuración de toda la gestión administrativa, donde participarán tanto los directivos como los trabajadores de la municipalidad, para que pueda existir una mejor planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Misión Visión Valores Estrategias	Ordinal
			Organización	División del trabajo	
			Dirección	Equipo de Trabajo Grado de Coordinación	
			Control	Nivel de estándares Retroalimentación	
<b>Dependiente</b>  <b>Productividad Laboral</b>	La Productividad Laboral es la relación que se existe entre la cantidad de bienes y servicios que se deben de producir con la cantidad de recursos que se necesitan, a partir de la cual se puede determinar los resultados del trabajo de los empleados. (Aguilar, 2018)	La productividad laboral se realizará mediante la evaluación a los trabajadores de la municipalidad mediante la eficacia y eficiencia que tengan dentro de su jornada de trabajo.	Eficacia	Nivel de capacidad Resultados	Ordinal
			Eficiencia laboral	Optimización de recursos	

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La encuesta está realizada para contribuir en la investigación que tiene como fin poder determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral.

**Instrucciones:** Marque con una equis (x) las alternativas que usted considere correctas.

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

<b>I. PLANIFICACIÓN</b>		1	2	3	4	5
1	¿La actual gestión tiene su visión y misión?					
2	¿La misión y visión se encuentran visibles para que cualquier persona lo pueda ver?					
3	¿Se valores se encuentran bien definidos?					
4	¿Se han determinado estrategias que estén dirigidas a cumplir los objetivos planteados?					
<b>II. ORGANIZACIÓN</b>		1	2	3	4	5
5	¿El personal se encuentra debidamente organizado por áreas?					
6	¿El personal tiene claro las funciones que deben de realizar?					
7	¿El personal conoce a sus jefes directos?					
8	¿Se cuenta con el manual de procedimientos y funciones?					
<b>III. DIRECCIÓN</b>		1	2	3	4	5
9	¿Su jefe directo brinda sugerencias para que pueda mejorar el desarrollo de sus funciones?					
10	¿Considera que su jefe inmediato escucha y poner en práctica algunas sugerencias en beneficio del área?					

11	¿Existe buena comunicación entre el personal de la misma área?					
12	¿Cree que el trato que tiene con su jefe directo es bueno?					
	<b>IV. CONTROL</b>	1	2	3	4	5
13	¿La entidad realiza constantemente controles de calidad a todos los servicios?					
14	¿La entidad se rige a los estándares establecidos en la planeación?					
15	¿Recibe constantemente capacitaciones que le permitan mejorar su trabajo?					
16	¿Considera que su jefe directo se preocupa por ampliar la información para mejorar su desempeño?					

## CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

La encuesta está realizada para contribuir en la investigación que tiene como fin poder determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral.

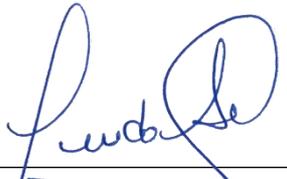
**Instrucciones:** Marque con una equis (x) las alternativas que usted considere correctas

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

		<b>I. EFICACIA</b>				
		1	2	3	4	5
1	Se tienen los procedimientos correctos para poder cumplir con sus funciones					
2	Se supervisa las actividades más relevantes que se tienen que realizar					
3	¿Considera que los resultados logrados por su desempeño son los esperados por su jefe directo?					
4	¿Las tareas planificadas colaboran en el logro de las metas planteadas?					
5	¿El personal cuenta con las capacidades adecuadas que requiere su puesto?					
		<b>II. EFICIENCIA LABORAL</b>				
		1	2	3	4	5
6	El mobiliario y las instalaciones están acorde para facilitar el trabajo y para brindar un buen servicio a los usuarios					
7	Los fondos asignados son los necesarios para realizar las labores delegadas					
8	Se cumple con las actividades planificadas en el tiempo determinado					
9	Se logra cumplir los acuerdos pactados en las fechas indicadas					
10	¿Se cumple con las tareas encomendadas, aunque no se tengas los recursos necesarios?					

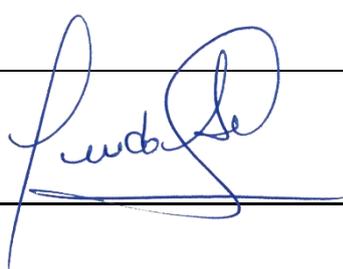


	desarrollo de sus funciones?																		
	¿Considera que su jefe inmediato escucha y poner en práctica algunas sugerencias en beneficio del área?						1		1		1		1		1				
Grado de Coordinación	¿Existe buena comunicación entre el personal de la misma área?						1		1		1		1		1				
	¿Cree que el trato que tiene con su jefe directo es bueno?						1		1		1		1		1				
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>																			
Nivel de estándares	¿La entidad realiza constantemente controles de calidad a todos los servicios?						1		1		1		1		1				
	¿La entidad se rige a los estándares establecidos en la planeación?						1		1		1		1		1				
Retroalimentación	¿Recibe constantemente capacitaciones que le permitan mejorar su trabajo?						1		1		1		1		1				
	¿Considera que su jefe directo se preocupa por ampliar la información para mejorar su desempeño?						1		1		1		1		1				



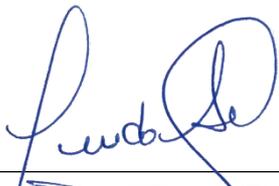

---

**FIRMA DEL EXPERTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de la variable Gestión Administrativa		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de la Gestión Administrativa		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Trabajadores del área administrativa de una Municipalidad del Porvenir		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Gianmarco Javier Pinedo Sifuentes	<b>DNI N°</b>	46865310
<b>Título Profesional</b>	Ingeniero de Sistemas e Ingeniero Industrial	<b>Celular</b>	930269775
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Urb. Bruces Mz. H Lt. 10, Nuevo Chimbote		
<b>Grado Académico</b>	Maestro		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Chimbote, 26 de mayo de 2023



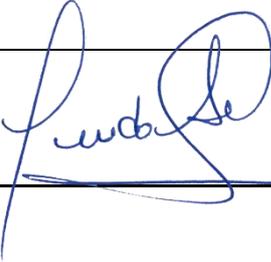
	Se cumple con las actividades planificadas en el tiempo determinado					1		1		1		1		1		1					
	Se logra cumplir los acuerdos pactados en las fechas indicadas					1		1		1		1		1		1					
	¿Se cumple con las tareas encomendadas, aunque no se tengas los recursos necesarios?					1		1		1		1		1		1					




---

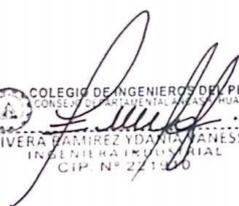
**FIRMA DEL EXPERTO**

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de la variable Productividad Laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de la Productividad Laboral		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Trabajadores del área administrativa de una Municipalidad del Porvenir		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Gianmarco Javier Pinedo Sifuentes	<b>DNI N°</b>	46865310
<b>Título Profesional</b>	Ingeniero de Sistemas e Ingeniero Industrial	<b>Celular</b>	930269775
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Urb. Bruces Mz. H Lt. 10, Nuevo Chimbote		
<b>Grado Académico</b>	Maestro		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Chimbote, 26 de mayo de 2023

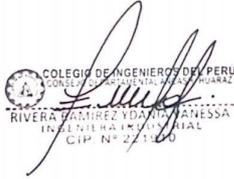


	desarrollo de sus funciones?																		
	¿Considera que su jefe inmediato escucha y poner en práctica algunas sugerencias en beneficio del área?						1		1		1		1		1				
Grado de Coordinación	¿Existe buena comunicación entre el personal de la misma área?						1		1		1		1		1				
	¿Cree que el trato que tiene con su jefe directo es bueno?						1		1		1		1		1				
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>																			
Nivel de estándares	¿La entidad realiza constantemente controles de calidad a todos los servicios?						1		1		1		1		1				
	¿La entidad se rige a los estándares establecidos en la planeación?						1		1		1		1		1				
Retroalimentación	¿Recibe constantemente capacitaciones que le permitan mejorar su trabajo?						1		1		1		1		1				
	¿Considera que su jefe directo se preocupa por ampliar la información para mejorar su desempeño?						1		1		1		1		1				



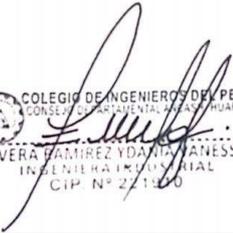
COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU  
 CONSEJO DEPARTAMENTAL AREAS HUARAZ  
 RIVERA RAMIREZ YDANA YANESSA  
 INGENIERA INDUSTRIAL  
 CIP. N° 22120

**FIRMA DEL EXPERTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de la variable Gestión Administrativa		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de la Gestión Administrativa		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Trabajadores del área administrativa de una Municipalidad del Porvenir		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Ydania Vanessa Rivera Ramírez	<b>DNI N°</b>	47605768
<b>Título Profesional</b>	Ingeniera Industrial	<b>Celular</b>	958949585
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. Las Américas Psj. San Martín 234		
<b>Grado Académico</b>	Maestro		
<b>FIRMA</b>	 <p>COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU RIVERA RAMÍREZ YDANIA VANESSA INGENIERA INDUSTRIAL CIP. N° 22140</p>	<b>Lugar y Fecha:</b>	Chimbote, 26 de mayo de 2023



	Se cumple con las actividades planificadas en el tiempo determinado					1		1		1		1		1		1					
	Se logra cumplir los acuerdos pactados en las fechas indicadas					1		1		1		1		1		1					
	¿Se cumple con las tareas encomendadas, aunque no se tengas los recursos necesarios?					1		1		1		1		1		1					



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU  
 CONSEJO DEPARTAMENTAL HUARAZ  
 RIVERA RAMIREZ YDANA YANESSA  
 INGENIERA INDUSTRIAL  
 CIP N° 221900

**FIRMA DEL EXPERTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de la variable Productividad Laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el nivel de la Productividad Laboral		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	Trabajadores del área administrativa de una Municipalidad del Porvenir		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Ydania Vanessa Rivera Ramírez	<b>DNI N°</b>	47605768
<b>Título Profesional</b>	Ingeniera Industrial	<b>Celular</b>	958949585
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. Las Américas Psj. San Martín 234		
<b>Grado Académico</b>	Maestro		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Chimbote, 26 de mayo de 2023