



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores
de la UGEL Jaén – 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTORES:

Díaz Santa Cruz, José Elar (ORCID: 0000-0002-7330-2355)

Mosquera Guzmán, Carlos Jerson (ORCID: 0000-0002-7266-4653)

ASESOR

Mtro. Cruz Tarrillo, José Joel (ORCID: 0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre, mi abuela y mis hermanos, porque siempre están conmigo en los peores, y mejores momentos de mi vida personal y profesional.

Carlos Mosquera

Por todo el amor y cuidado que me brinda cada día de mi vida, dedico esta investigación a mi madre amada Dionila Santa Cruz, de la misma forma, se lo dedico a mis hermanos Hilder y Dilcia Díaz, por motivarme a conseguir mis objetivos.

Elar Díaz

Agradecimiento

Por su guía y amor incondicional damos las gracias a Dios, de la misma manera, damos gracias al directorio de la UCV por otorgar la oportunidad de poder obtener nuestro título profesional en esta prestigiosa casa superior de estudios. Agradecemos a las autoridades y trabajadores de la UGEL de Jaén por su amable apoyo durante la aplicación de la encuesta, ya que, gracias a ello, hemos podido culminar satisfactoriamente con esta investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1: Perfil sociodemográfico de los clientes	17
Tabla 2: Nivel de gestión administrativa que lleva a cabo la UGEL Jaén 2021	19
Tabla 3: Nivel de productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021	20
Tabla 4: Pruebas de normalidad de las dimensiones de la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021	21
Tabla 5: Nivel de relación de la gestión administrativa en la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021	22

Índice de figuras

Figura 1: Género	43
Figura 2: Edad	44
Figura 3: Estado civil	45
Figura 4: Religión	46
Figura 5: Procedencia	47
Figura 6: Nivel de instrucción	48
Figura 7: Antigüedad en la institución	49
Figura 8: Nivel de gestión administrativa que lleva a cabo la UGEL Jaén 2021	50
Figura 9: Nivel de productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021	51
Figura 10: Pruebas de normalidad de las dimensiones de la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021	52
Figura 11: Nivel de relación de la gestión administrativa en la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021	67
Figura 12: Evidencias fotográficas	73

Resumen

Se decidió formular como objetivo general: determinar la relación de la gestión administrativa en la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021. Asimismo, se utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, de tipo aplicada, con nivel correlacional causal, la técnica considerada fue la encuesta el instrumento el cuestionario, el cual, fue aplicado a 60 trabajadores de la UGEL de Jaén. Se obtuvo un Rho de Spearman del 0,747, explicando que mientras la UGEL cumpla de forma eficiente la planeación, organización, dirección y control, entonces se mejorará la satisfacción en el trabajo y la motivación en los empleados, permitiendo manejar los conflictos de manera adecuada que se presentan en la entidad, permitiendo una cultura organizacional acorde a las costumbres, valores y principios institucionales, en resumen, la eficiencia de la gestión administrativa permite aumentar la productividad laboral.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad laboral, planeación, institución, satisfacción en el trabajo.

Abstract

It was decided to formulate the general objective of determining the relationship between administrative management and labor productivity of the workers of the UGEL Jaen, 2021. Likewise, a quantitative approach was used, with a non-experimental design, cross-sectional, applied type, with a causal correlational level, the technique considered was the survey and the instrument was the questionnaire, which was applied to 60 workers of the UGEL of Jaen. A Spearman's Rho of 0.747 was obtained, explaining that as long as the UGEL efficiently fulfills the planning, organization, direction and control, then job satisfaction and motivation in the employees are improved, allowing to handle conflicts in an adequate manner that arise in the entity, allowing an organizational culture according to the institutional customs, values and principles, in short, the efficiency of the administrative management allows to increase labor productivity.

Keywords: Administrative management, labor productivity, planning, institution, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las organizaciones es, sin duda, la baja productividad laboral. Enfrentarse a este problema y conocer las claves para poder solucionarlo no es tarea fácil.

Contar con el personal idóneo en las organizaciones es de vital importancia para poder alcanzar los objetivos estratégicos y las metas institucionales, para ello se necesita tener colaboradores con experiencia, que cumplan con el perfil del puesto y que estén en constante capacitación, debiendo la entidad entregar las herramientas necesarias para la correcta ejecución de las funciones laborales

De acuerdo a Raimondo et al. (2020) mencionan que, para toda organización y entidades gubernamentales, la gestión administrativa es importante para conseguir los objetivos planificados; para ello es sumamente necesario que todo el personal alcance la mayor productividad posible (Subaeva et al., 2020); siendo en este punto que las entidades públicas vienen manteniendo diferentes problemas en alcanzar las metas programadas, donde no solo afecta a la institución, sino también a los ciudadanos (Subramony et al., 2021). De acuerdo al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (MEFT, 2017), la menor productividad laboral en Chile se localiza en el ministerio de educación, donde los empleados generan un costo elevado al estado en un 49%, a diferencia del ministerio de transportes y poder judicial que lo hacen en un 27%, si lo consideramos en pesos chilenos sería 23,2 millones anuales de pérdida para el gobierno.

Es así que Sharapatova y Olentsova (2020) revelan que, la disminución de productividad laboral en las entidades estatales de los países europeos ha generado que el gasto público se incremente en un 80%; en cambio en Guatemala el gasto social aumentó en un 33% incrementando los costos, disminuyendo la producción y la calidad en los servicios que se ofrecen a los usuarios (CEPAL, 2018). A pesar de que se tiene conocimiento que un alto nivel de la productividad laboral de los trabajadores públicos permite el crecimiento de Colombia, aún no se puede generar una cultura laboral en los empleados, es así que el 69% de los servidores públicos no tienen el perfil, ni la experiencia

necesaria que requiere el puesto que cubren, generando al estado colombiano 38 millones de dólares anuales de gasto público, aumentando el costo sin tener buenos resultados (Universidad Los Andes, 2017).

En el contexto nacional, existe una alta brecha negativa de productividad laboral en las entidades públicas siendo generados por una infraestructura inadecuada y por el capital humano sin habilidades gerenciales ni conocimientos para la ejecución de las funciones que exige el puesto, esto genera un aumento del gasto corriente a 53 millones de soles anuales, siendo el 56% de aumento del gasto público (Céspedes et al., 2020). De acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2018) los funcionarios del sector público cuentan con el mayor sueldo solo por debajo del gerente municipal y el alcalde, pero aun así no desarrollan una producción promedio en un periodo de tiempo razonable en los servicios que estos ofrecen en la entidad, generando un alto costo al Estado de 63 millones de soles anuales en el gasto corriente y unos 35 millones en el gasto social, pese a esto no se han creado normas que regulen la contratación de funcionarios sin conocimiento, experiencia y sin el perfil del puesto.

En conclusión, se puede afirmar que el director y jefes de cada departamento de la UGEL Jaén deben contar prioritariamente con el perfil y la experiencia que solicita el puesto, de la misma forma deben practicar valores como la integridad y empatía, que le permitan mantener una relación de respeto y compromiso con cada uno de los colaboradores, ya que mediante esto se podrá mejorar la productividad laboral de cada uno de los trabajadores, impactando de manera positiva en la imagen de la entidad y en la relación con los usuarios que se dirijan a solicitar alguna información o realizar algún trámite administrativo, demostrando una gestión administrativa acorde a las exigencias de la institución.

Se formuló como problema principal: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén-2021? En el aspecto teórico este estudio se afianza en la teoría de la administración de Taylor, y en la teoría de la equidad de Kligner y Nabaldian, donde mencionan que la productividad laboral y la gestión administrativa es muy importante dentro de las organizaciones, ya que si la productividad es alta la entidad podrá alcanzar las metas trazadas, demostrando una excelente

organización y logrando satisfacer las necesidades administrativas de cada uno de sus usuarios. De igual manera se justifica en la parte metodológica porque el estudio plantea una investigación aplicada, con diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional causal, donde se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

El objetivo general del presente trabajo es: Determinar la relación de la gestión administrativa en la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021. Desglosando tres objetivos específicos; OE1. Identificar el nivel de la gestión administrativa que lleva a cabo la UGEL Jaén 2021. OE2. Identificar el nivel productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021. OE3. Establecer la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021. Al final, se planteó como hipótesis de investigación: La gestión administrativa se relaciona de forma significativa en la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Después de haber narrado la situación problemática que acontece en el mundo, en nuestro país y en la ciudad de Jaén, se procede a relatar los antecedentes internacionales que después de una selección exhaustiva, contenga información sobre la variable Gestión Administrativa (en adelante GA) y Productividad Laboral (en adelante PL), mencionando los siguientes trabajos:

Warner & Xu (2021) en su trabajo, manifestaron que los componentes que afectan de manera directa a la PL son los intereses políticos que se aferran a la organización, es así que el 67% de los encuestados indicaron que esto sucede porque las entidades públicas poseen modelos jerárquicos desactualizados, donde el poder laboral y el gobierno local mantienen un efecto muy limitado.

Evans & Agordzo (2021) indicaron que la poca retroalimentación de la información sobre visión, misión, objetivos estratégicos, metas institucionales y un buen ambiente organizacional, vienen ocasionando que los colaboradores no sean productivos en la ejecución de cada una de sus funciones, es así que el 54% de los empleados mencionan que las autoridades no evalúan la productividad de los trabajadores, siendo el causante de los múltiples reclamos por parte de los ciudadanos ya que no reciben una atención adecuada cuando lo solicitan.

Dimitrijevska et al. (2021) en su investigación demostraron que el 84% de los municipios realizan planificaciones y utilizan estrategias de gestión que no comprenden en su totalidad, generando que la productividad de sus colaboradores sea deficiente porque no conocen y no reciben las orientaciones adecuadas para utilizar dichas herramientas que son esenciales para cumplir eficientemente con sus funciones.

Ivanoc & Usheva (2020) relataron que la PL posee una relación directa con la competitividad organizacional, esto quiere decir que, mientras mayor producción profesional mayor será la capacidad organizacional, donde el 67% de los empleados se sienten desmotivados para ejecutar las funciones encomendadas en su centro laboral, esto es generado por la designación de funciones extras a la naturaleza de su trabajo, es por ello que, se debe implementar políticas que

permitan motivar a sus colaboradores en los ámbitos laborales, personales y profesionales.

Luca & Modrego (2020) en su estudio, revelaron que la cooperación intermunicipal es esencial para conseguir una productividad elevada de los empleados, ya que, a través del intercambio de experiencias, y del uso de nuevas herramientas permiten que los trabajadores se consideren parte fundamental de la entidad, esto fue expuesto por el 89% de los empleados encuestados, quienes indicaron que la falta de nuevos retos laborales genera que estos se mecanicen y solo se dediquen a cumplir un determinado horario laboral.

Tuan & Van (2019) manifestaron que la productividad es esencial para que las entidades o sociedades alcancen niveles altos de aprobación de los usuarios y clientes respectivamente, ya que, esto impacta en la atención que se brinda a todas las personas, el 71% de los empleados indicaron que la falta de seguridad laboral, de una deficiente comunicación de las actividades programadas y las condiciones socioeconómicas son las que impactan negativamente en la productividad de los empleados.

Viollaz (2018). En su investigación mostró que la reasignación de cargos más alta del que tiene el trabajador y la formalización adecuada de la relación laboral entre empleado y organización, genera un aumento considerable en la PL de cada uno de los colaboradores, ya que, el 69% indicaron que no se sienten cómodos en el cargo que ocupan, porque la formación profesional que poseen les amerita un cargo más alto.

Yi & Chan (2017). Determinaron medir y monitorear la PL de los trabajadores de la construcción, a través de estudios de campo, se resolvió que el extremo calor y las condiciones laborales que mantienen este tipo de empleados genera un exceso de estrés y lesiones profesionales, ocasionando que la PL disminuya en gran proporción.

Chen & Zhou (2017) en su trabajo indicaron que el gobierno chino no se enfoca en el crecimiento de los colaboradores, solo se interesan en lograr mejores resultados institucionales, siendo el motivo por el cual la PL de los empleados

del sector público ha disminuido en un 64%, afectando no solo a la imagen de la institución, sino que también viene afectando a los ciudadanos que diariamente se acercan a realizar alguna gestión administrativa.

Ahora bien, se procede a citar los trabajos que poseen alguna o ambas de las variables de estudio que se encuentra formulado en este trabajo, habiendo seleccionado los más actuales posibles. Se proceden a detallar:

Arroyo & Sarabia (2021) en su investigación mencionaron que para alcanzar la eficiencia en la GA se necesita que los funcionarios respeten los derechos laborales de sus empleados, que los reten con nuevas propuestas laborales y sobre todo que midan paulatinamente como va evolucionando la PL, es así que, la Rho de Spearman obtenido es del 0,793, demostrándose que mientras exista una productividad competitiva tendremos como resultado una gestión administrativa eficiente, porque su relación es significativa directa.

De La Cruz (2021).Resolvió comprobar la incidencia de la GA sobre la PL. a través de un enfoque cuantitativo y aplicación de encuesta, evidenció que la GA incide significativamente en la PL porque alcanzó una Sig., menor al 0,05, demostrando que a mayor eficiencia en los procesos de la GA los empleados, funcionarios y autoridades alcanzarán una mayor PL.

Vásquez y Farje (2020). En su trabajo mencionaron que, la efectividad en la gestión de los gobiernos locales debe ser de prioridad por parte de las autoridades, ya que, esto permite mantener una relación de cordialidad entre entidad y ciudadano, donde el 49% de los encuestados indicaron que la GA que se desarrolla en la entidad edil es regular, debiéndose actuar de manera inmediata en corregir estas situaciones en busca del bien común.

Lozano et al. (2020) en su investigación, revelaron que mantener un correcto control interno permite a las entidades públicas desarrollar una GA eficiente, acorde a las necesidades de la entidad, la Rho de Spearman obtenido fue del 0,685, evidenciando que mientras la oficina de control interno verifique y audite los informes emitidos por los funcionarios sobre las gestiones que estos vienen ejecutando, entonces se podrá tener en lo posible una GA eficiente.

Chancafe et al. (2020) en su trabajo mostraron que las unidades ejecutoras de salud vienen generando una GA que no va de acorde a las exigencias de los usuarios, donde el 62.8% de los encuestados indicaron que los programas presupuestales ejecutados no ayudan a cubrir las necesidades y exigencias de los interesados, demostrándose que el nivel de GA es mínima, ocasionado por la deficiente administración que vienen realizando las autoridades de este centro de salud.

López (2020). Decidió determinar la relación que existe entre la GA y la PL en el poder judicial. A través de la encuesta se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,892, demostrando que la GA mantiene una relación positiva alta con la PL, asimismo, obtuvo una Sig., menor al 0,05, demostrando que los resultados son estadísticamente significativos, esto quiere decir, que a mayor eficacia en la GA mayor será la PL de los integrantes de la entidad.

En este trabajo se ha comenzado a describir las teorías relacionadas a cada variable de estudio, las cuales se detallan a continuación:

Con respecto a la variable 1, la GA, se consideró utilizar la teoría de la administración, donde Taylor (2005) sustenta que existen cuatro principios en las que se desarrolla. La primera es la planeación, la cual permite sustituir los métodos informales de trabajo y la espontaneidad por técnicas basadas en operaciones científicas. La segunda es la preparación; en esta etapa se debe elegir, adiestrar, y desplegar a cada empleado de acuerdo al método planeado. Asimismo, se debe disponer las máquinas y los equipos de producción, la repartición física y la disposición racional de las herramientas. La tercera es el control, esta se encarga de revisar el trabajo para certificar el uso de las políticas y normas determinadas. De la misma manera, se debe abastecer de conocimientos e inspección minuciosa, sobre la productividad de las ocupaciones (Van et al., 2021).

Por último, tenemos a la ejecución, donde manifiesta que, dividir el trabajo en forma equitativa entre trabajadores para que de esta manera los funcionarios apliquen principios del management científico para planificar el trabajo y la productividad de las tareas de los empleados (Datta et al., 2005).

Una buena administración influye de una manera muy positiva tanto en una empresa como en una entidad pública, esto se refiere a que, si existe una administración estable, existirá una productividad laboral eficiente, un buen manejo de toma de decisiones, y una buena calidad de servicio. Sin embargo, no es fácil tener un buen control administrativo, esto debido a ciertos conflictos que se generan en ocasiones simultáneas, recordemos que dentro de una buena gestión administrativa influyen varios aspectos que se deben considerar como la comunicación asertiva entre trabajadores, jefes y los usuarios, la atención al cliente, la motivación laboral, entre otros.

Con respecto a la variable 2, PL, se consideró la teoría de la equidad, donde Kligner y Nabaladian (2002), manifiestan que el vínculo entre la motivación y la capacidad para la productividad, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento, se debe llevar a cabo diferentes actividades administrativas y gerenciales, que permita alcanzar el bienestar de toda la institución, y de aquellos que la conforman.

Ahora, se procede a mencionar algunos conceptos de la variable 1, GA:

En palabras de Chiavenato (2006), certifica que la GA, es la ejecución de operaciones con el propósito de obtener buenos resultados.

En cambio, Munch y García (2017), argumentan que, la GA, son las etapas continuadas que lleva a cabo la administración, que se interrelaciona a través de los procesos integrales de la entidad.

La GA es importante porque conduce a tener un buen control de las áreas de trabajo de los empleados, además de que este tipo de gestión tiene el peso de tomar decisiones y ejecutar proyecciones y acciones para la mejora del pueblo.

Las dimensiones de la variable 1, GA son cuatro: Planeación, organización, dirección y control.

La dimensión 1 es la planeación, donde Jaime (2017) menciona que, ante las críticas a la ineficiencia de la administración pública, es necesario introducir herramientas administrativas del sector privado, para mejorar la eficiencia y responsabilidad de las instituciones. Transformar la planificación estratégica en

una herramienta de gestión, incluyendo el establecimiento de la misión y la visión, analizar las fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas al entorno de la organización para lograr el establecimiento de metas estratégicas y permitir que la organización logre la misión y visión predeterminada (Jaime, 2017).

La dimensión 2 es la organización, el cual, es la institución que está compuesta por personas, que están dirigidos al logro de objetivos, pero para ello se debe lograr la división del trabajo de forma eficiente, tomando en cuenta la línea de autoridad que existe en la entidad y plasmada en la formalización de las normas y procedimientos internos (Jaime, 2017).

La dimensión 3 es la dirección, esta fase permite orientar todas las actividades programadas en la organización al logro de los objetivos de la entidad, pero para ello, los funcionarios deben tener liderazgo que permita motivar a los colaboradores a través de una comunicación efectiva, ya que a través de ello se lograría formar equipos de trabajo que ayuden a la institución a alcanzar las metas trazadas (Jaime, 2017).

La dimensión 4 es el control, en este punto la organización se asegura de alcanzar los resultados planificados en los objetivos estratégicos, debiendo corroborarse que todas las actividades que se ejecuten permitan a la entidad cumplir con las exigencias del directorio. Esencialmente el control es una guía efectiva en el cumplimiento eficiente de las labores que lleva a cabo cada integrante de la entidad, ya que a través de ello se consiguen los resultados trazados al inicio del periodo económico (Jaime, 2017).

Ahora se procede a mencionar algunos conceptos de la variable 2, PL, donde se ha considerado el aporte de los siguientes autores:

En palabras de Marvel et al. (2011) la PL es la demostración actitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea.

Para Eufrazio (2018) indica que son los resultados favorables para la institución a través del uso de los recursos utilizados en el desempeño laboral por determinados individuos,

Para Weller (2020). La importancia de la PL empieza a ser reconocida como una forma de lograr mayor producción, eficiencia y rendimiento.

Con respecto a las dimensiones de la variable 2, PL, se han tomado en cuenta cuatro dimensiones que son: satisfacción con el trabajo, motivación, manejo de conflictos y la cultura organizacional.

La dimensión 1 es la satisfacción en el trabajo, donde se menciona que es la impresión efectiva del desarrollo del trabajo individual de los empleados, que se ha obtenido de una evaluación de las características del trabajador, en pocas palabras es la satisfacción de todas las necesidades, expectativas y la interacción en el entorno laboral del ser humano (León, 2020).

La dimensión 2 es la motivación, en este punto se revela el nivel de intensidad, dirección y perseverancia de los esfuerzos que cada empleado debe realizar para que consiga alcanzar sus objetivos personales, profesionales y laborales que haya planificado en un determinado momento (León, 2020).

La dimensión 3 es el manejo de conflictos, donde se menciona que, es el proceso que se da cuando una de las partes observa aspectos negativos de un colega, jefe de área o funcionario, convirtiéndose en una preocupación, estas situaciones suelen darse cuando se perciben diferencias en los intereses personales o de equipo, debiendo ejecutar inmediatamente la negociación, ya que, esto permite manejar los conflictos de forma eficiente evitando futuros problemas a la institución (León, 2020).

La dimensión 4 es la cultura organizacional, en este apartado el sistema institucional está conformado por integrantes que comparten diferentes cualidades y especialidades entre ellos, permitiendo distinguir a una entidad de otras, conformada por valores, creencias, metas y normas que rigen a la organización, implicando a todas las áreas de trabajo que existen en la entidad (León, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

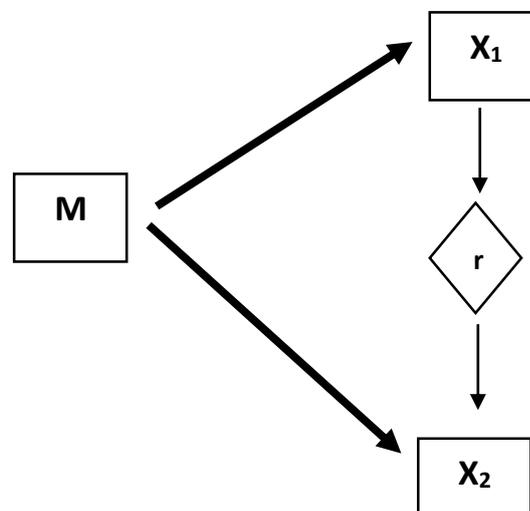
Se consideró utilizar una investigación de tipo aplicada. Este tipo de investigaciones permite establecer a través del conocimiento científico, los medios por los cuales se puede cubrir la necesidad reconocida y específica (CONCYTEC, 2018).

Asimismo, se consideró trabajar como nivel de investigación el correlacional causal, porque pretendemos medir el nivel de relación existente entre ambas variables que se están estudiando en este trabajo (Vásquez, 2020).

Diseño de investigación

Fue no experimental, porque se dividirá el tiempo durante la recolección de los datos. De corte transversal, porque los datos recolectados se han realizado en un solo momento, en tiempo único, pudiendo describir las variables y su incidencia de interrelación en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema de este diseño es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

X₁: Gestión administrativa

r: Relación

X₂: Productividad laboral

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Certifica que es la ejecución de operaciones, con el propósito de obtener buenos resultados (Chiavenatto, 2011).

Definición operacional: Esta variable fue evaluada a través de la encuesta y el cuestionario, tomando en cuenta las dimensiones de Jaime (2017): Planeación, organización, dirección y control.

Indicadores: Misión, visión, valor, objetivo, división del trabajo, línea de autoridad, formalización de norma y procedimiento, motivaciones, liderazgos, comunicaciones, trabajos en equipos y evaluaciones.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: Es la demostración actitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea (Marvel et al. 2011).

Definición operacional: Esta variable fue evaluada a través de la encuesta y el cuestionario, tomando en cuenta las dimensiones de León (2020): Satisfacción con el trabajo, motivación, manejo de conflictos y cultura organizacional.

Indicadores: Autonomía, responsabilidades, comunicaciones e integraciones, objetivo logrado, beneficio, supervisiones, actitud, empatías, tolerancias, valores, conductas y coherencias.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población está conformada por el total de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Jaén, el cual, de acuerdo a indicaciones de la unidad de gestión del talento humano existen 60 trabajadores en esta institución. La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación (Bernal, 2010).

Criterios de inclusión

- Trabajadores administrativos que se encuentran laborando en la actualidad.
- Trabajadores que de forma voluntaria deseen participar en la encuesta.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que se encuentren de vacaciones o bajo alguna licencia laboral.
- Trabajadores que no deseen participar en la encuesta.

Muestra

En esta investigación se decidió utilizar el total de los trabajadores consignados en la población, esto quiere decir que la muestra está conformada por los 60 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Jaén. Es la cantidad de individuos que se extraen del universo del estudio, obteniendo información que permite el desarrollo del estudio y sobre el cual se efectuarán la medición y la observación de las variables de estudio (Baena, 2017).

Muestreo

El muestreo utilizado fue el probabilístico, aleatorio simple, pues consistió elegir casos característicos de la población limitando la muestra solo a este caso.

Unidad de análisis

Se consideraron a todos los trabajadores de la UGEL Jaén, que se encuentran laborando al momento de aplicar la encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se tomó la decisión de utilizar como técnica la encuesta, porque esto permitirá obtener datos fiables que permitan a los investigadores analizar e interpretar dichos resultados (Chávez, 2017).

Asimismo, se decidió utilizar el cuestionario, debiendo para ello tomar en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables que se encuentran en pleno estudio, ya que, es una herramienta esencial que nos permitirá recoger información necesaria para la culminación de este informe de tesis (Sánchez y Reyes, 2017).

Validez

Los instrumentos han sido validados por cinco expertos en las variables que se están investigando en este trabajo, de profesión licenciados en administración con grado de maestría. Se empleó el Alfa de Cronbach, obteniendo que los cuestionarios son confiables en su totalidad, ya que, en la variable GA se obtuvo 0,924 y en la variable PL se obtuvo 0,968.

Validez del instrumento por los expertos

Nombre del experto	Grado	Promedio de valoración	Aplicable / No aplicable
Andrés Francisco Altamirano Arana	Doctor en gestión pública y gobernabilidad	48	Aplicable
Walter Gastón Solano Villarreal	Magister en administración estratégica de empresas	47	Aplicable
Jorge Antonio Malca Florindes	Magister en gestión pública	49	Aplicable
Michael Raúl García Escalante	Magister en operaciones y logística	48	Aplicable
Mercy Evelyn Angulo Cortejana	Magister en management Commerce International	44	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se obtuvo a través del método de análisis del Alfa de Cronbach.

Análisis de confiabilidad: GA

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	24

Análisis de confiabilidad: PL

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,968	24

3.5. Procedimientos

El procedimiento contuvo un protocolo de acciones que se realizaron en el estudio, la cual partió con la presentación de la solicitud de autorización a la Unidad de Gestión Educativa Local de la ciudad de Jaén, seguida por el uso de la encuesta del Sr. León (2020), procediendo a la validación de los instrumentos por profesionales expertos en el tema de investigación, posterior a ello, se aplicó la encuesta a los trabajadores, el cual, ha permitido ingresar los datos al Excel y SPSS vr. 29 permitiendo obtener las tablas y figuras de cada variable de estudio, para su respectivo análisis e interpretación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó información recopilada por medio de las encuestas aplicadas, los datos que se obtuvieron se agregaron a la herramienta de apoyo Excel, no obstante, también se exportaron los datos a la herramienta estadística SPSS vr. 29, en la cual se procesa la información para la realización de las tabulaciones y gráfico de los datos obtenidos. De la misma manera se utilizó el Alfa de Cronbach que permitió verificar la fiabilidad, para contrastar el nivel de significancia se consiguió las pruebas de normalidad, y para medir el nivel de relación entre variables y sus dimensiones se utilizó el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos, considerados fueron, el consentimiento informado, el cual tiene como finalidad que los involucrados en esta investigación lo hagan de manera voluntaria, manteniendo el respeto, sin alterar sus respuestas o información que brindan, permitiendo a los sujetos identificar que este estudio no afecte los intereses o conveniencias, y si fuera el caso, retirarse sin sanción alguna. Asimismo, se reservará la información por el bien de los sujetos involucrados en este trabajo en el ámbito social y laboral.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Perfil sociodemográfico de los trabajadores de la UGEL de Jaén

VARIABLES	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Género	Masculino	25	41.7%
	Femenino	35	58.3%
Edad	21 - 30 años	24	40.0%
	31 - 40 años	12	20.0%
	41 - 50 años	10	16.7%
	51 - 60 años	12	20.0%
	Más de 60 años	2	3.3%
Estado civil	Casado	15	25.0%
	Soltero	25	41.7%
	Divorciado	5	8.3%
	Conviviente	15	25.0%
Religión	Católico	45	75.0%
	Protestante	10	16.7%
	Ninguno	5	8.3%
Procedencia	Costa	25	41.7%
	Sierra	10	16.6%
	Selva	25	41.7%
Nivel de instrucción	Secundaria	8	13.3%
	Superior Técnico	22	36.7%
	Superior universitaria	30	50.0%
	Menos de un año	18	30.1%
Antigüedad en la institución	Entre 1 a 3 años	17	28.3%
	Entre 4 - 7 años	5	8.3%
	Más de 7 años	20	33.3%

Según la Tabla 1, el 58.3% de los trabajadores son del género femenino y un 41,7% son varones, la edad que poseen los empleados predomina de 21 a 30 años un 40%, seguido por un 20% de las edades de 31 a 40 y 51 a 60 años respectivamente,

con respecto al estado civil los solteros obtuvieron un 41.7%, seguido por un 25% de los convivientes y casados. Con respecto a la religión, el catolicismo ocupó el primer lugar con un 75%, en la procedencia, un 41.7% son de la costa y de la selva, un 16.6% son de la sierra, el nivel de instrucción, se obtuvo un 50% en el superior universitario, un 36.7% en el superior técnico y un 13.3% tienen estudios secundarios. Con respecto a la antigüedad en la institución, se obtuvo un 33.3% con más de 7 años, un 30% con menos de un año, un 28.3% entre 1 a 3 años y un 8.3% poseen una antigüedad de 4 a 7 años.

Tabla 2.*Nivel de GA que lleva a cabo la UGEL Jaén 2021*

Secciones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
Gestión						
administrativa	17	28	43	72	0	0
Planeación	17	28	18	30	25	42
Organización	17	28	43	72	0	0
Dirección	17	28	34	57	9	15
Control	16	27	44	73	0	0

En la Tabla 2, se demuestra que la variable GA obtuvo un 72% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente, la dimensión planeación posee un 42% en el nivel eficiente, un 30% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente; en cambio, la dimensión dirección obtuvo un 15% en el nivel eficiente, un 57% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente; asimismo, la dimensión control obtuvo un 73% en el nivel regular, y un 27% en el nivel deficiente, en cambio, la dimensión organización obtuvo un 72% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente; señalando de esta manera que en algunas ocasiones no se planifican las tareas, ocasionando que los empleados no tomen conocimiento sobre los procedimientos a seguir en cada actividad asignada, afectando considerablemente a los equipos de trabajo porque no se puede llevar una coordinación adecuada que permita promover a todos los integrantes el logro de las metas institucionales.

Tabla 3.*Nivel de PL de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021*

Secciones	Deficiente		Regular		Eficiente	
	f	%	f	%	f	%
Productividad laboral	17	28	43	72	0	0
Satisfacción en el trabajo	17	28	11	18	32	54
Motivación	17	28	11	18	32	54
Manejo de conflictos	21	35	8	13	31	52
Cultura organizacional	19	32	41	68	0	0

En la Tabla 3, se revela que la variable PL obtuvo un 72% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente, en cambio, en las dimensiones satisfacción en el trabajo y motivación obtuvieron un 54% en el nivel eficiente, un 32% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficientes respectivamente, en la dimensión manejo de conflictos obtuvo un 52% en el nivel eficiente, un 35% en el nivel deficiente y un 13% en el nivel regular, seguido por la dimensión cultura organizacional, el cual, obtuvo un 68% en el nivel regular y un 32% en el nivel deficiente, demostrando que la carga laboral que estos asumen no es equitativa en comparación a sus colegas, generando desmotivación al momento de realizar sus funciones, de la misma manera, se evidencia que no cuentan con habilidades para negociar ante los conflictos que se le presenta cuando un usuario o compañero de labores procede a reprocharle o reclamarle por un acto indebido, siendo estos factores los que causan que la entidad no cumpla con alcanzar sus objetivos institucionales.

Tabla 4.

Pruebas de normalidad de las dimensiones de la GA y la PL de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,342	60	,000	,728	60	,000
Productividad laboral	,337	60	,000	,718	60	,000
Planeación	,409	60	,000	,629	60	,000
Organización	,287	60	,000	,764	60	,000
Dirección	,337	60	,000	,718	60	,000
Control	,296	60	,000	,761	60	,000
Planeación	,409	60	,000	,629	60	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En esta Tabla 4, se aprecia que la GA y sus dimensiones poseen un nivel de significancia de 0,000, siendo p-valor ≤ 0.05 con la PL, demostrando que los resultados son estadísticamente significativos, por esta situación la hipótesis de investigación es aceptable, rechazando la hipótesis nula.

Tabla 5.*Nivel de relación de la GA en la PL de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021.*

	GA	PL	ST	M	MC	CO	P	O	D	C
PL	0,747**									
ST	0,747**	0,864**								
M	0,869**	0,904**	0,904**							
MC	0,755**	0,977**	0,904**	0,908**						
CO	0,716**	0,655**	0,655**	0,808**	0,641**					
P	0,869**	0,904**	0,904**	0,744**	0,908**	0,808**				
O	0,755**	0,720**	0,720**	0,863**	0,709**	0,817**	0,867**			
C	0,771**	0,335**	0,335**	0,485**	0,346**	0,436**	0,485**	0,504**	0,523**	
D	0,747**	0,765**	0,781**	0,904**	0,776**	0,771**	0,904**	0,872**	1,000**	0,523**

Nota: GA: Gestión administrativa; PL: Productividad laboral; ST: Satisfacción en el trabajo; M: Motivación; MC: Manejo de conflictos; CO: Cultura organizacional; P: Planeación; O: Organización; D: Dirección; C: Control.

Según la Tabla 5, el coeficiente Rho de Spearman obtenido de la dimensión planeación es de 0,904, demostrando que mantiene una relación positiva muy alta con la PL. En cambio, la dimensión organización obtuvo un Rho de Spearman de 0,720 y la dimensión dirección obtuvo un Rho de Spearman de 0,765, exponiendo que posee una relación positiva alta con la productividad laboral. Esto no sucede con la dimensión control, donde solamente se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,335, revelando que posee una relación positiva baja. Asimismo, se evidencia que entre ambas variables se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 0,747, demostrando que la eficiencia de la GA permite aumentar la PL.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se consideraron diferentes enfoques científicos que permitieron poseer una base sólida en el marco teórico, respaldando las variables de estudio. Con respecto a la GA, se consideró la teoría de la administración, de Taylor (2005), donde argumenta diferentes principios que se permiten realizar manteniendo una administración estable, a través de un buen manejo de toma de decisiones, y una buena calidad de servicio, sin embargo, no es fácil tener un buen control administrativo, esto debido a ciertos conflictos que se generan en ocasiones simultáneas, recordemos que dentro de una buena gestión administrativa influyen varios aspectos que se deben considerar como la comunicación asertiva entre trabajadores, jefes y usuarios, la atención al cliente, la motivación laboral, entre otros. Con respecto a la PL, se consideró la teoría de la equidad, de Kligner y Nabaldian (2002), porque hace referencia que la PL es muy importante dentro de las empresas o municipalidades, ya que, si la productividad es eficiente, la institución podrá alcanzar las metas trazadas, permitiendo satisfacer las necesidades de todos los usuarios.

En la Tabla 2, se demuestra que la variable GA obtuvo un 72% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente, la dimensión planeación posee un 42% en el nivel eficiente, un 30% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente; en cambio, la dimensión dirección obtuvo un 15% en el nivel eficiente, un 57% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente; asimismo, la dimensión control obtuvo un 73% en el nivel regular, y un 27% en el nivel deficiente, en cambio, la dimensión organización obtuvo un 72% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente; señalando de esta manera que en algunas ocasiones no se planifican las tareas, ocasionando que los empleados no tomen conocimiento sobre los procedimientos a seguir en cada actividad que le es asignada, afectando considerablemente a los equipos de trabajo porque no se puede llevar una coordinación adecuada que permita promover a todos los integrantes el logro de las metas institucionales. Se ampara en el estudio de Evans y Agordzo (2021), porque la poca retroalimentación de la información sobre visión, misión, objetivos estratégicos, metas institucionales y un buen ambiente organizacional, vienen ocasionando que los colaboradores no sean productivos en la ejecución de cada una de sus funciones, el cual, el 54% de los empleados mencionan que las autoridades no evalúan la productividad de los

trabajadores, siendo el causante de los múltiples reclamos por parte de los ciudadanos, porque no reciben una atención adecuada cuando lo solicitan. De la misma forma lo respalda la investigación de Chancafe et al. (2020), porque mostraron que las unidades ejecutoras de salud vienen generando una gestión administrativa que no va de acuerdo a las exigencias de los usuarios, donde el 62.8% de los encuestados indicaron que los programas presupuestales ejecutados no ayudan a cubrir las necesidades y exigencias de los usuarios, demostrando de esta forma que el nivel de productividad laboral es mínima, ocasionado por la deficiente administración que vienen realizando las autoridades de este centro de salud.

En la Tabla 3, se revela que la variable PL obtuvo un 72% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficiente, en cambio, en las dimensiones satisfacción en el trabajo y motivación obtuvieron un 54% en el nivel eficiente, un 32% en el nivel regular y un 28% en el nivel deficientes respectivamente, en la dimensión manejo de conflictos obtuvo un 52% en el nivel eficiente, un 35% en el nivel deficiente y un 13% en el nivel regular, seguido por la dimensión cultura organizacional, el cual, obtuvo un 68% en el nivel regular y un 32% en el nivel deficiente, demostrando que la carga laboral que estos asumen no es equitativa en comparación a sus colegas, generando desmotivación al momento de realizar sus funciones, de la misma manera, se evidencia que no cuentan con habilidades para negociar ante los conflictos que se le presenta cuando un usuario o compañero de labores procede a reprocharle o reclamarle por un acto indebido, siendo estos factores los que causan que la entidad no cumpla con alcanzar sus objetivos institucionales. Estos resultados son amparados por el estudio de Warner y Xu (2021), porque evidenció que los componentes que afectan de manera directa a la productividad laboral son los intereses políticos que se aferran a la organización, es así que, 67% de los encuestados indicaron que esto sucede porque las entidades públicas poseen modelos jerárquicos desactualizados, donde el poder laboral y el gobierno local mantienen un efecto muy limitado. Asimismo, lo respalda el trabajo de Dimitrijevska et al., (2021), porque el 84% de los municipios realizan planificaciones y utilizan estrategias de gestión que no comprenden en su totalidad, generando que la productividad de sus colaboradores sea deficiente porque no conocen y no reciben las orientaciones adecuadas para utilizar dichas herramientas que son esenciales

para cumplir eficientemente con sus funciones, generando una baja productividad que se refleja en el reclamo de los usuarios.

De acuerdo a la Tabla 4, el coeficiente Rho de Spearman obtenido de la dimensión planeación es de 0,904, demostrando que mantiene una relación positiva muy alta con la productividad laboral. En cambio, la dimensión organización obtuvo un Rho de Spearman de 0,720 y la dimensión dirección obtuvo un Rho de Spearman de 0,781, exponiendo que posee una relación positiva alta con la productividad laboral. Esto no sucede con la dimensión control, donde solamente se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,335, revelando que posee una relación positiva baja. Estos datos son defendidos por el estudio de Lozano et al. (2020), porque indicaron que mantener un correcto control interno permite a las entidades públicas desarrollar una gestión administrativa eficiente, acorde a las necesidades de la entidad, la Rho de Spearman obtenido fue del 0,685, esto evidencia que mientras la oficina de control interno verifique y audite los informes emitidos por los funcionarios sobre las gestiones que estos vienen ejecutando, entonces se podrá tener en lo posible una gestión administrativa eficiente. Asimismo, lo hace el estudio de Viollaz (2018), porque la reasignación de cargos más alta del que tiene el trabajador y la formalización adecuada de la relación laboral entre empleado y organización, genera un aumento considerable en la productividad laboral de cada uno de los colaboradores, ya que, el 69% indicaron que no se sienten cómodos en el cargo que ocupan, porque la formación profesional que poseen les amerita un cargo más alto.

La misma Tabla 5, revela que entre ambas variables se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman del 0,747, demostrando que mientras se cumplan de forma eficiente la planeación, la organización, la dirección y el control entonces se logra la satisfacción en el trabajo, se maximiza la motivación en los empleados, generan un manejo adecuado los conflictos que se presentan en la entidad, permitiendo una cultura organizacional acorde a las costumbres, valores y principios institucionales. Son respaldados por la investigación de Arroyo y Sarabia (2021), porque obtuvieron un coeficiente de Rho de Spearman de 0,793, demostrándose que mientras exista una productividad competitiva tendremos como resultado una gestión administrativa eficiente, porque su relación es significativa directa. Asimismo, lo

hace el estudio de Yi & Chan (2017), porque determinaron que el extremo calor y las condiciones laborales que mantienen este tipo de empleados genera un exceso de estrés y lesiones profesionales, ocasionando que la PL disminuya en gran proporción.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que la UGEL Jaén posee una GA deficiente, porque las autoridades no planifican las tareas laborales, ocasionando que los empleados no tomen conocimiento sobre los procedimientos a seguir en cada actividad asignada, afectando considerablemente a los equipos de trabajo porque no se puede llevar una coordinación adecuada que permita promover a todos los integrantes el logro de las metas institucionales.
2. Tomando en cuenta el segundo objetivo específico, se concluye que, la PL es deficiente, porque los trabajadores consideran que la carga laboral que estos asumen no es equitativa en comparación a sus colegas, generando desmotivación al momento de realizar sus funciones.
3. En relación al tercer objetivo específico, se concluye que de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman obtenido de cada una de sus dimensiones de la GA, tres de ellas poseen una relación positiva muy alta y solo una de ellas que es control posee una relación positiva baja, demostrándose que mientras se lleve a cabo una planeación de acuerdo a las necesidades de la institución, mientras la organización incentive a través del ejemplo el trabajo en equipo y mientras exista un horizonte claro en la dirección de las actividades laborales entonces se podrá aumentar la PL de cada uno de sus empleados.
4. Con respecto al objetivo general, se concluye que, de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman del 0,747, se demostró que mientras se cumplan de forma eficiente los cuatro elementos de la GA entonces aumenta la PL de todos los integrantes de la institución en beneficio de todos los ciudadanos.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto al primer objetivo específico, se recomienda a las autoridades de la UGEL Jaén planificar las actividades laborales con anticipación, debiendo informar a los jefes de área sobre las actividades planificadas que se deben cumplir en un respectivo tiempo, debiendo estos programar reuniones de capacitación y orientación de los pasos que se deben tener en cuenta para ejecutar dichas acciones laborales, ya que, a través de esto se podrá alcanzar las metas institucionales.

Tomando en cuenta el segundo objetivo específico, se recomienda a las autoridades evaluar de forma inopinada a los jefes de área sobre la asignación de las tareas a sus subalternos, esto permitirá verificar que todos los empleados tengan asignada la misma cantidad de tareas que exige el cargo o área que ocupa, esto permite aumentar la productividad de todos los trabajadores de la entidad.

En relación al tercer objetivo específico, se recomienda a las autoridades mantener una planeación que les permita diagnosticar los problemas de forma oportuna, debiendo tomar en cuenta las metas institucionales propuestas por el MINEDU, debiendo evaluar a sus empleados para verificar si el puesto que ocupa es de acuerdo a sus habilidades y experiencia profesional, a través de estas medidas se podrá incrementar la PL en la entidad.

Con respecto al objetivo general, se recomienda a las autoridades, jefes de área y trabajadores poner como prioridad los intereses de la institución y de los usuarios, debiendo cumplir con cada una de las normas y políticas de la institución, ya que, a través de esto se podrá llevar una coordinación de las actividades laborales de manera efectiva y equitativa, promoviendo la motivación en todo el personal porque podrán procesar y transmitir sus conocimientos en cada una de sus funciones laborales.

REFERENCIAS

- Arroyo, G., & Sarabia, R. (2021). Work performance and administrative efficiency of employees of the Regional Management of Labor and Employment Promotion - Moquegua, 2020. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 4311-4327. <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6561/5418>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias* (3ra. ed.). Grupo Editorial Patria.
- Bernal. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Pearson Educación.
- CEPAL. (2018). *Productividad del sector público, evaluación de la gestión del gasto público e indicadores de desempeño en Guatemala*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7636/1/S00080661_es.pdf
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2020). *La productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias* (1ra ed.). Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1495/C%C3%A9spedesNikita2016Cap1.pdf?sequence=1>
- Chancafe, F. J., Espinoza, R., Ramos, O., & Agama, G. (2020). Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud, 2020. *Journal of business and entrepreneurial*, 5(1), 92-112. <http://www.journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/163/434>.
- Chávez. (2017). *Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico social*. https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20080521_56.pdf
- Chen, J., & Zhou, Q. (2017). City size and urban labor productivity in China: New evidence from spatial city-level panel data analysis. *Economic*

Systems, 41(2), 165-178.
<https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2016.07.002>.

Chiavenatto, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (8va. ed ed.). McGraw-Hill.

CONCYTEC. (2018). *Investigación aplicada*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Datta, D., Guthrie, J., & Wright, P. (2005). Human Resource Management and Labor Productivity: Does Industry Matter? *Academy of management*, 48(1), 1-14.
<https://doi.org/10.5465/amj.2005.15993158>

Dimitrijevska, M., Breen, J., Nukpezah, J., & et al. (2021). Strategic Planning and Management in Small Municipalities in Mississippi – Implementation, Perceived Benefits, and Determinants of Use. *Public Organiz Rev*, 21(2), 13. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00499-w>

Eufracio , M. (2018). *Desempeño laboral y Satisfacción del usuario en la empresa Veterinaria San Mateo S.A.C. distrito de Carabayllo, año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15208/Mateo_EB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Evans, W., & Agordzo, G. K. (2021). Effect of Performance Appraisal System on Employee Productivity;(Selected Public Senior High Schools, Ho Municipality, Ghana). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 12(2), 14. <https://doi.org/10.7176/JESD/12-2-01>

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta* (4ta. ed ed.). LIMUSA Noriega Editores.

Ivanov, P., & Usheva, M. (2020). Possible causes of the lowest labor productivity in the European Union. *SHS Web of Conferences*, 92(26), 8.

10.1051/shsconf/20219207026.

Jaime, C. (2017). La Planeación Estratégica en la Administración Pública. <https://prezi.com/ccmozkpwfq4h/la-planeacion-estrategica-en-la-administracion-publica/>

Kligner , & Nabaldian. (2002). *Teorías de productividad laboral*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20-%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

León. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lozano, E., Amasifuén, M., & Luna, E. (2020). Control interno y gestión administrativa de la municipalidad provincial de Picota. *Revista Balance´s*, 8(11), 81-89. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198/181>

Luca, D., & Modrego, F. (2020). Stronger together? Assessing the causal effect of intermunicipal cooperation on the efficiency of small Italian municipalities. *Journal of Regional Science*, 60(5), 33. <https://doi.org/10.1111/jors.12509>

Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital*, 7(2), 549-584. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.2011.v7n2.p549-584>

MEF. (2018). *Principales ejes para impulsar la competitividad y productividad*. MEF. https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad_productividad.pdf

MEFT. (2017). *Informe de resultados: Productividad laboral sectorial y por tamaño de empresa a partir de microdatos*.

<https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2017/03/Bolet%C3%ADn-productividad-laboral-ELE4v2-1.pdf>

Munch , L., & García, C. (2017). *Concepto de gestión administrativa* (2da. ed ed.). Editorial Trillas. <https://cupdf.com/document/fundamentos-de-administracion-lourdes-muench-galindopdf-5698bbff0326f.html>

Raimondo, M., Nazzaro, C., Nifo, A., & Marotta, G. (2020). Does the Institutional Quality Affect Labor Productivity in Italian Vineyard Farms? *Wine Economics and Policy*, 9(2), 113-126.
10.36253/wep-7833.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed ed.). Busines Support Aneth S.R.L.

Sharapatova, A., & Olentsova, J. (2020). Tools of Labor Productivity Management at Agricultural Enterprises. *Atlantis Press*, 131, 1-4.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200324.149>

Subaeva, A., Nizamutdinov, M., Mavlieva, L., & Kalimullin, M. (2020). Labor productivity in digital agriculture. *BIO Web of Conferences*, 17(226), 4. <https://doi.org/10.1051/bioconf/20201700226>

Subramony, M., Guthrie, J., & Dooney, J. (2021). Investing in HR? Human resource function investments and labor productivity in US organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 307-330.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1783343>

Taylor, F. (2005). *Teoría de la administración científica*. <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-taylor/>

Tuan, D., & Van, N. (2019). Application of the Regression Model for Evaluating Factors Affecting Construction Workers' Labor Productivity in Vietnam. *The Open Construction and Building Technology Journal*, 13(19), 353-362. <https://doi.org/10.2174/1874836801913010353>

- Universidad Los Andes. (2017). *Productividad: La clave del crecimiento para Colombia*. https://compite.com.co/wp-content/uploads/2016/07/CPC_Productividad-WEB.pdf
- Van, N., Quoc, N., Tuan, D., & Le Nguyen. (2021). Critical factors affecting construction labor productivity: A comparison between perceptions of project managers and contractors. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1863303>
- Vásquez. (2020). *Metodología de la investigación*. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-II/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Vásquez, K., & Farje, J. D. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60-66. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>
- Viollaz, M. (2018). ICT Adoption in Micro and Small Firms: Can Internet Access Improve Labor Productivity? *CESifo Working Papers*, 89(5), 31. <https://ideas.repec.org/p/dls/wpaper/0223.html>
- Warner, M. E., & Xu, Y. (2021). Productivity divergence: state policy, corporate capture and labour power in the USA. *Cambridge Journal of Regions*, 14(1), 51-68. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsaa040>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Yi, W., & Chan, A. (2017). Effects of Heat Stress on Construction Labor Productivity in Hong Kong: A Case Study of Rebar Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(9), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph14091055>

ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén – 2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén – 2021?	Determinar la relación de la gestión administrativa en la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021.	La gestión administrativa se relaciona de forma significativa en la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021.	<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Planeación – Organización – Dirección. – Control <p>Variable dependiente:</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Satisfacción con el trabajo. – Motivación. – Manejo de conflictos – Cultura organizacional 	<p>Método de estudio</p> <p>Está basada en un estudio de carácter no experimental, de corte transversal.</p> <p>Tipo de estudio</p> <p>Correlacional causal</p> <p>Área de estudio</p> <p>UGEL Jaén, Región Cajamarca</p> <p>Población y Muestra</p> <p>60 trabajadores</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario, encuesta</p> <p>Valoración estadística</p> <p>95% confiabilidad</p>
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
	Evaluar la gestión administrativa que lleva a cabo la UGEL Jaén 2021.			
	Evaluar la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021.			
	Evaluar la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021.			

ANEXO B. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Es el proceso de transmitir a través de la comunicación los objetivos de la institución a los trabajadores, permitiendo determinar un nivel de comportamiento de cada uno de ellos para lograr un mejor futuro organizacional.	Esta variable ha sido estudiada usando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, para conocer más detalles de sus dimensiones.	Planeación	Misión Visión Valor Objetivo	1 al 6	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Ordinal
			Organización	División del trabajo Línea de autoridad Formalización de norma y procedimiento	7-12		
			Dirección	Motivaciones Liderazgos Comunicaciones Trabajo en equipo	13- 18		
			Control	Evaluaciones	19-24		
VARIABLE 2 PRODUCTIVIDAD LABORAL	Es la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, así como los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción (Eufracio , 2018).	Esta variable ha sido estudiada usando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, para conocer más detalles de sus dimensiones.	Satisfacción con el trabajo	Objetivo logrado Beneficio Supervisiones	25-30		Ordinal
			Motivación	Autonomía Responsabilidades Comunicación e integraciones	31-36		
			Manejo de conflictos	Actitud Empatías Tolerancias	37-42		
			Cultura organizacional	Valores Conductas Coherencias	43-48		

ANEXO C. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

I. Información sociodemográfica

Marca un X

1	Género	Masculino	
		Femenino	

5	Procedencia	Costa	
		Sierra	
		Selva	

2	Edad	21-30 años	
		31 -40 años	
		41-50 años	
		51-60 años	
		Más de 61 años	

6	Nivel de instrucción	Primaria	
		Secundaria	
		Superior técnico	
		Superior Universitaria	

3	Estado civil	Casado	
		Soltero	
		Divorciado	
		Conviviente	

7	Antigüedad en la institución	Menor a un año	
		Entre 1-3 años	
		Entre 4-7 años	
		Más de 7 años	

4	Religión	Católico	
		Protestante	
		Ninguna	

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	VALOR
N	Nunca	1
CS	Casi nunca	2
R	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

II. Información de las variables de investigación

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la ciudad de Jaén, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán determinar las falencias de la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PLANEACIÓN					
01	¿La institución donde labora planifica las tareas y objetivos pertinentemente?					
02	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
03	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
04	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
05	¿La gestión establece apropiadamente las metas institucionales?					
06	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?					
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN					
07	¿La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?					
08	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?					
09	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					

10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					
	DIMENSIÓN: DIRECCIÓN					
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
	DIMENSIÓN: CONTROL					
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					

24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					
----	--	--	--	--	--	--

Fuente: Adaptado de León (2020).

CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la productividad laboral según los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la ciudad de Jaén, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán determinar las falencias de la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso.

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO					
01	¿Las funciones de mi puesto de trabajo representan alta responsabilidad?					
02	¿La distribución de la carga laboral es equitativa?					
03	¿Te sientes satisfecho al terminar y/o entregar un trabajo?					
04	¿Tienes autonomía en la ejecución de tus funciones laborales?					
05	¿Dirige exitosamente equipos de trabajo depositando confianza y delegando responsabilidades?					
06	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?					
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
07	¿Mi área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones?					
08	¿La entidad ofrece descanso y horarios de labores adecuados?					
09	¿Me encuentro motivado en mi puesto de trabajo?					

10	¿Las funciones de mi puesto de trabajo son retadoras?					
11	¿Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la entidad?					
12	¿Consideras que logras procesar y transmitir tus conocimientos en forma eficiente?					
DIMENSIÓN: MANEJO DE CONFLICTOS						
13	¿Consideras que para negociar debes tener una actitud positiva?					
14	¿Respetas las opiniones y posiciones de tus compañeros de trabajo?					
15	¿Cuándo se presentan conflictos, negocia de modo asertivo?					
16	¿Si se presentara una confrontación, discusión, ¿mal entendido? Intercedes para conciliar la situación?					
17	¿Mantienes la calma en situaciones desfavorables, tu estado de ánimo es estable?					
18	¿Cuentas con un adecuado manejo de tus emociones y culminas con el trabajo asignado?					
DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL						
19	¿Existen valores que determinan la conducta de los colaboradores en la entidad?					
20	¿La entidad logra cumplir sus objetivos en beneficio de todos?					
21	¿En la entidad observas un comportamiento ético, profesional, e independiente y desarrollo permanentemente de nuestras habilidades y competencias técnicas?					
22	¿Comprendes la importancia del logro de los objetivos de la entidad?					

23	¿Muestras compromiso con tus acciones, evaluando el impacto de tus decisiones?					
24	¿Cuentas con la capacidad para comunicarte con todos los niveles jerárquicos en la entidad?					

Fuente: Adaptado de León (2020).

ANEXO D. FIGURAS

Figur 1. Género

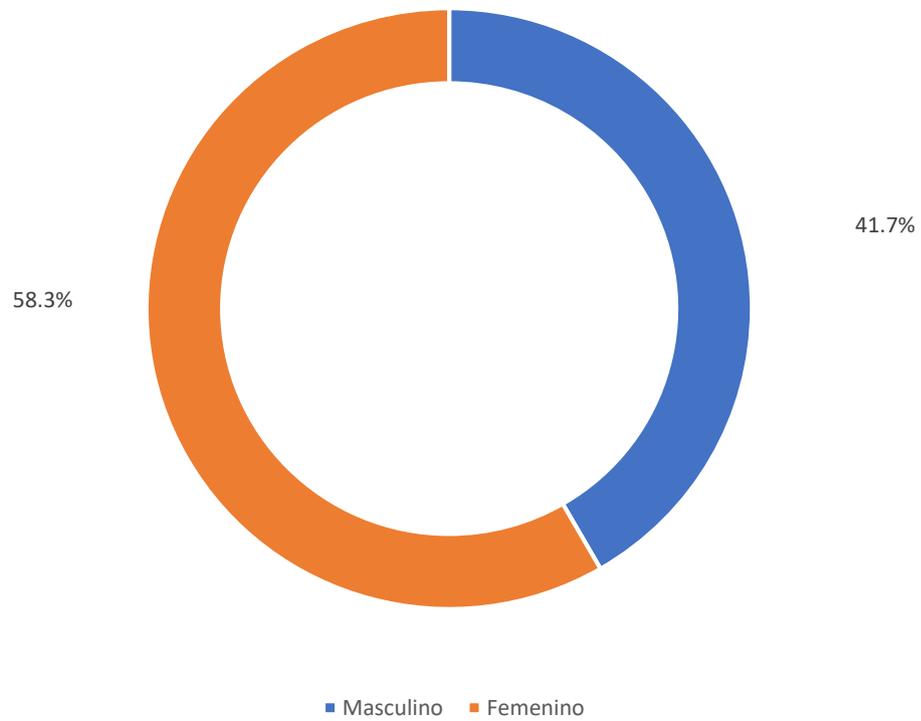


Figura 2. Edad

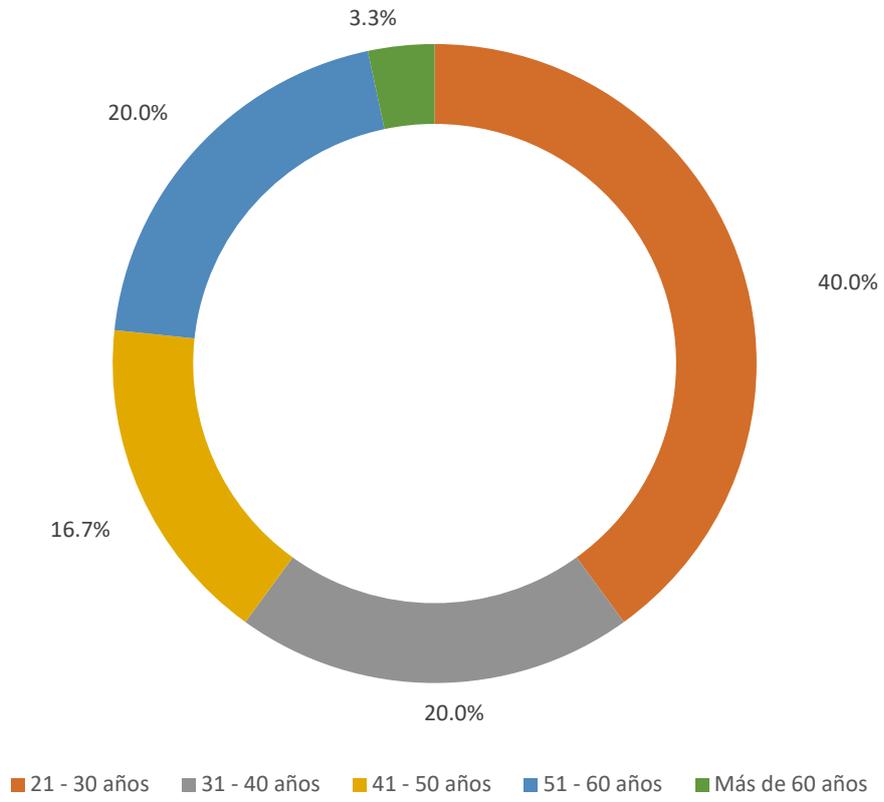


Figura 3. Estado civil

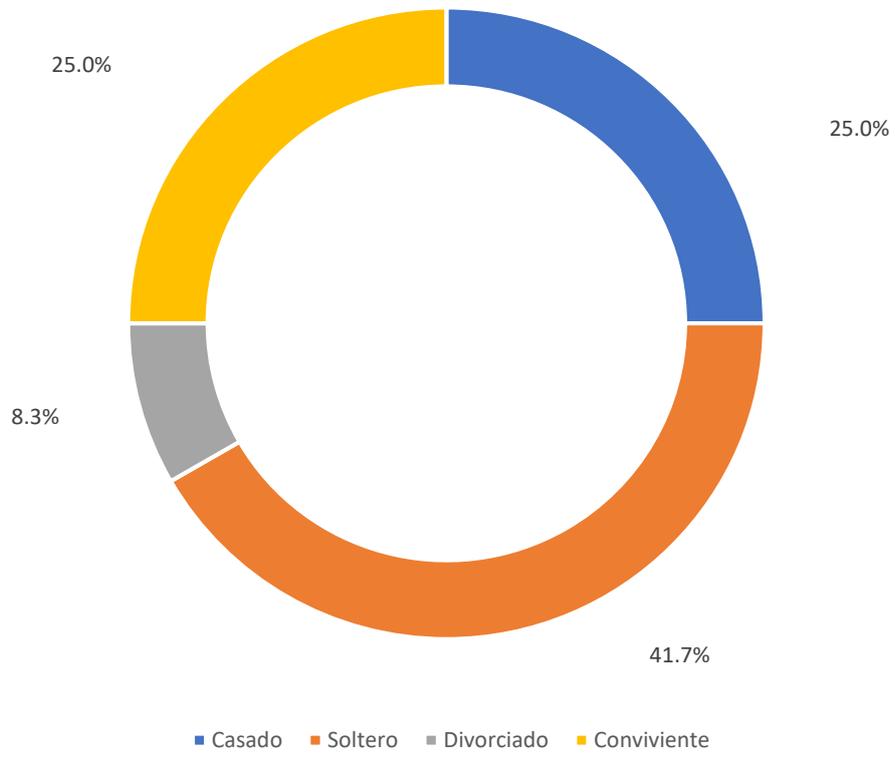


Figura 4. Religión

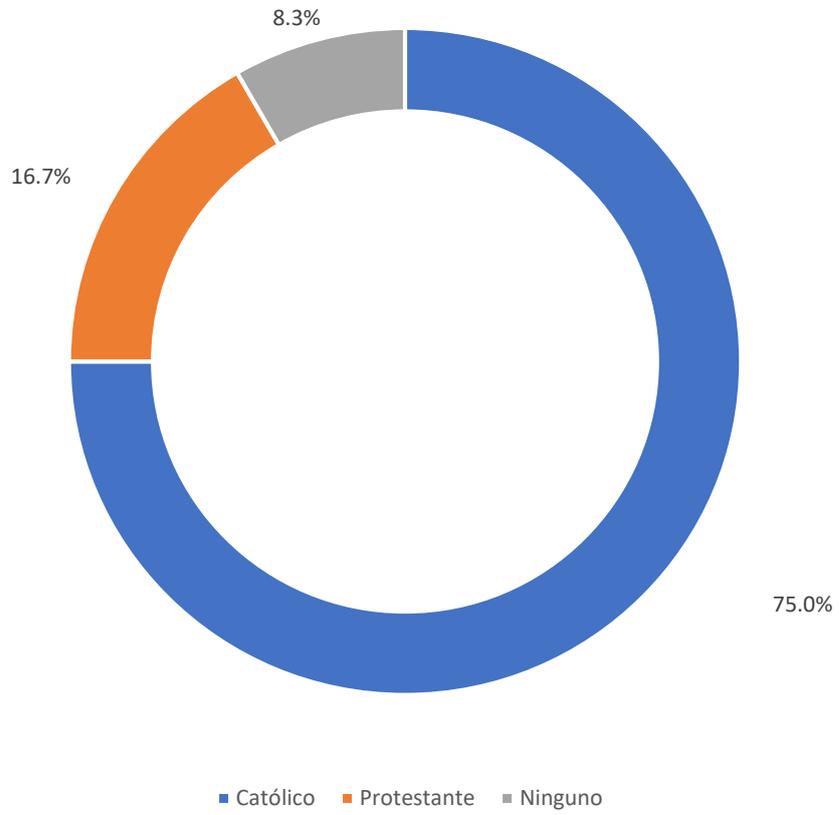


Figura 5. Procedencia

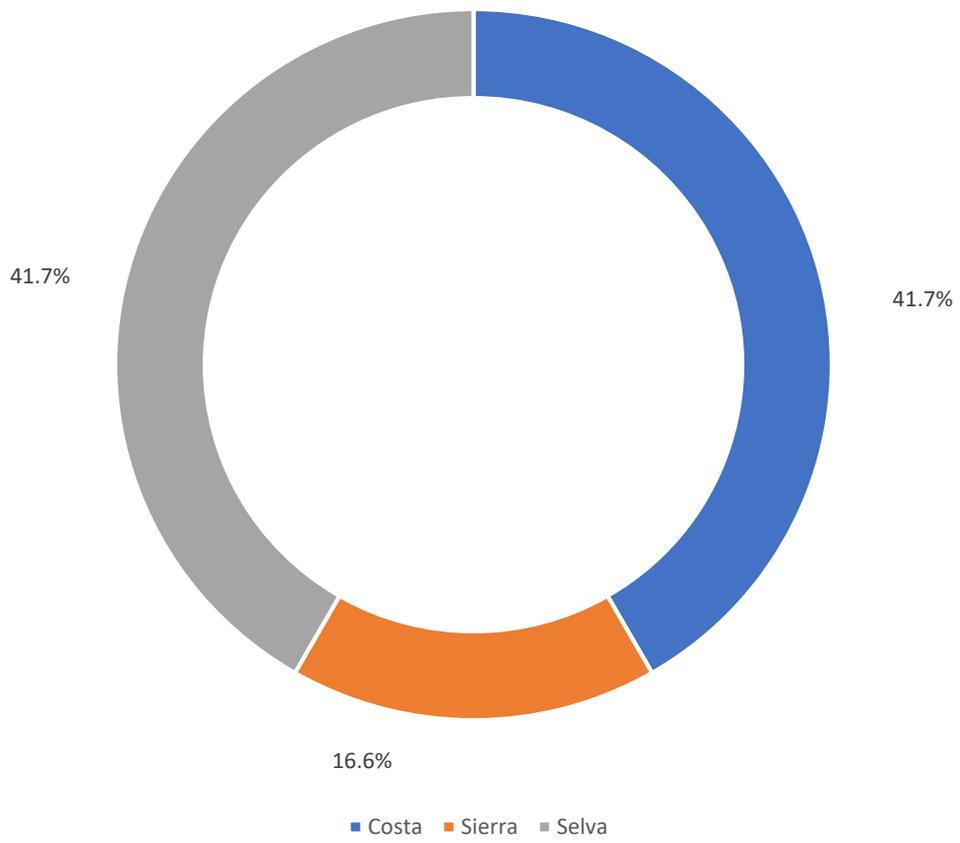


Figura 6. Nivel de instrucción

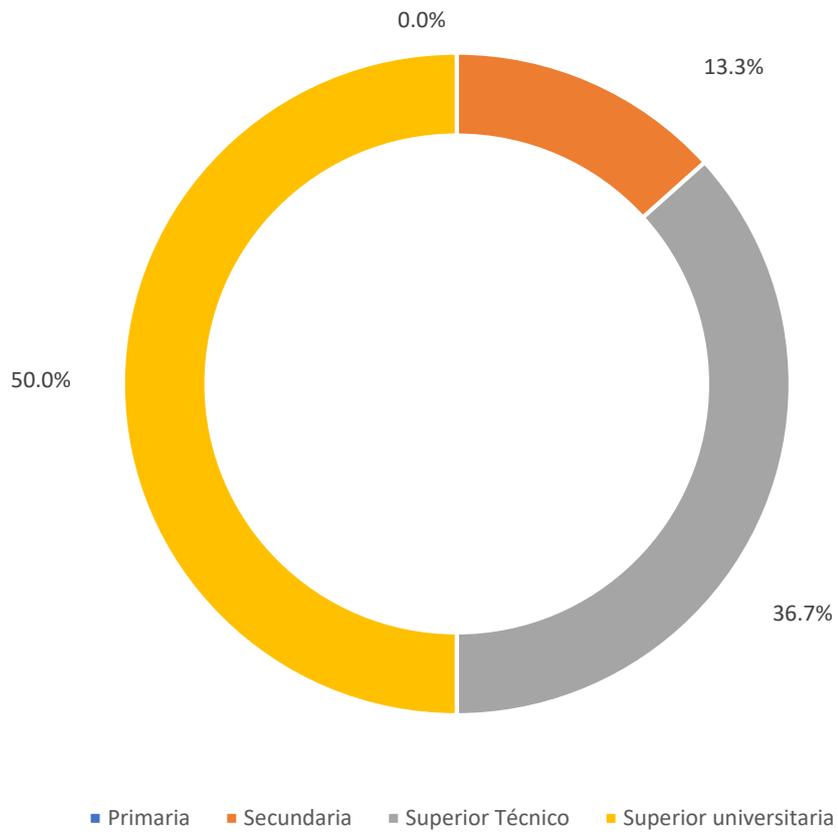


Figura 7. Antigüedad en la institución

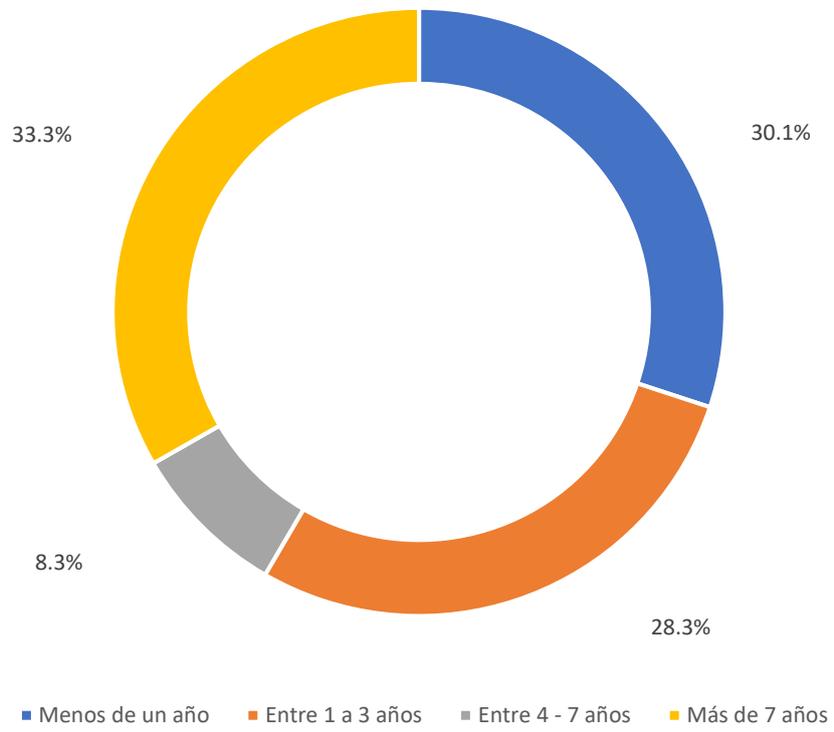


Figura 8. Nivel de gestión administrativa que lleva a cabo la UGEL Jaén 2021

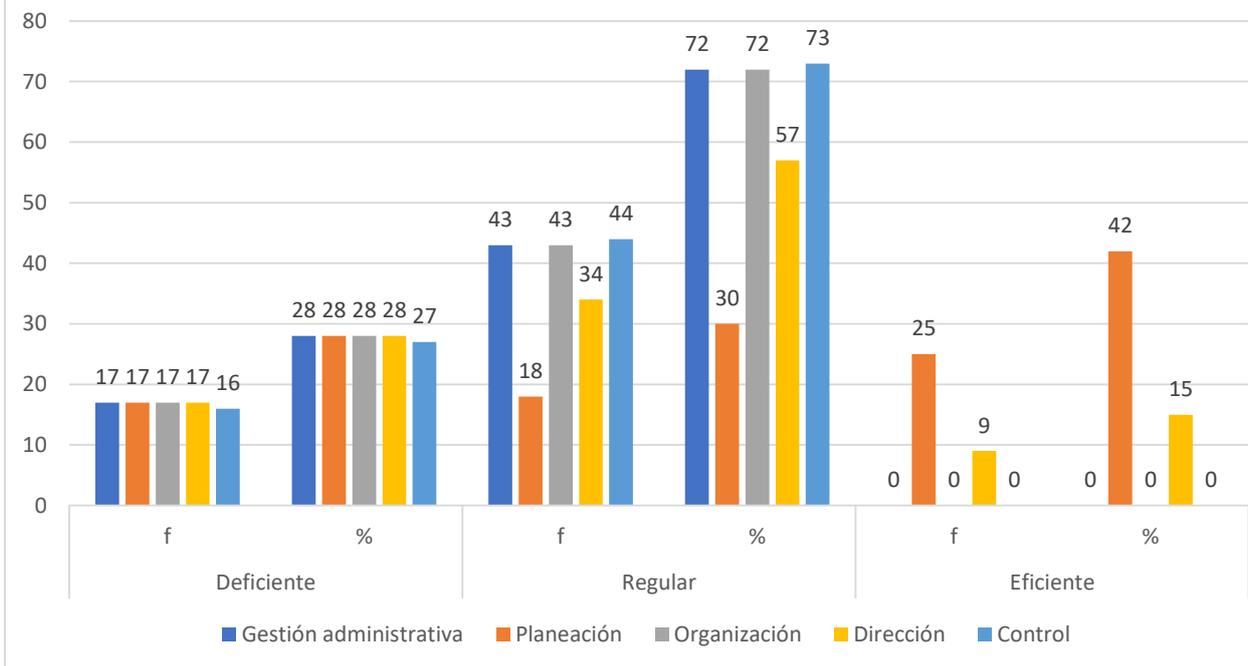


Figura 9. Nivel de productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021

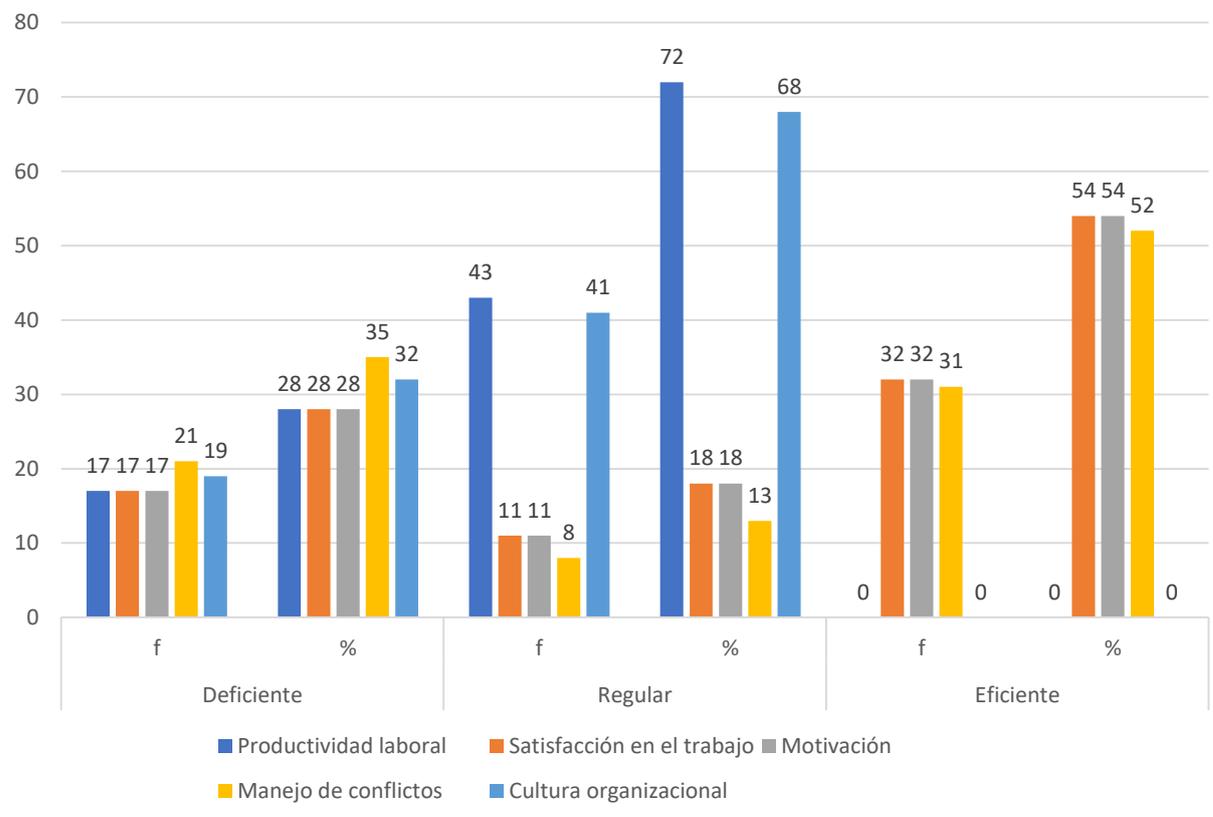


Figura 10. Pruebas de normalidad de las dimensiones de la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021

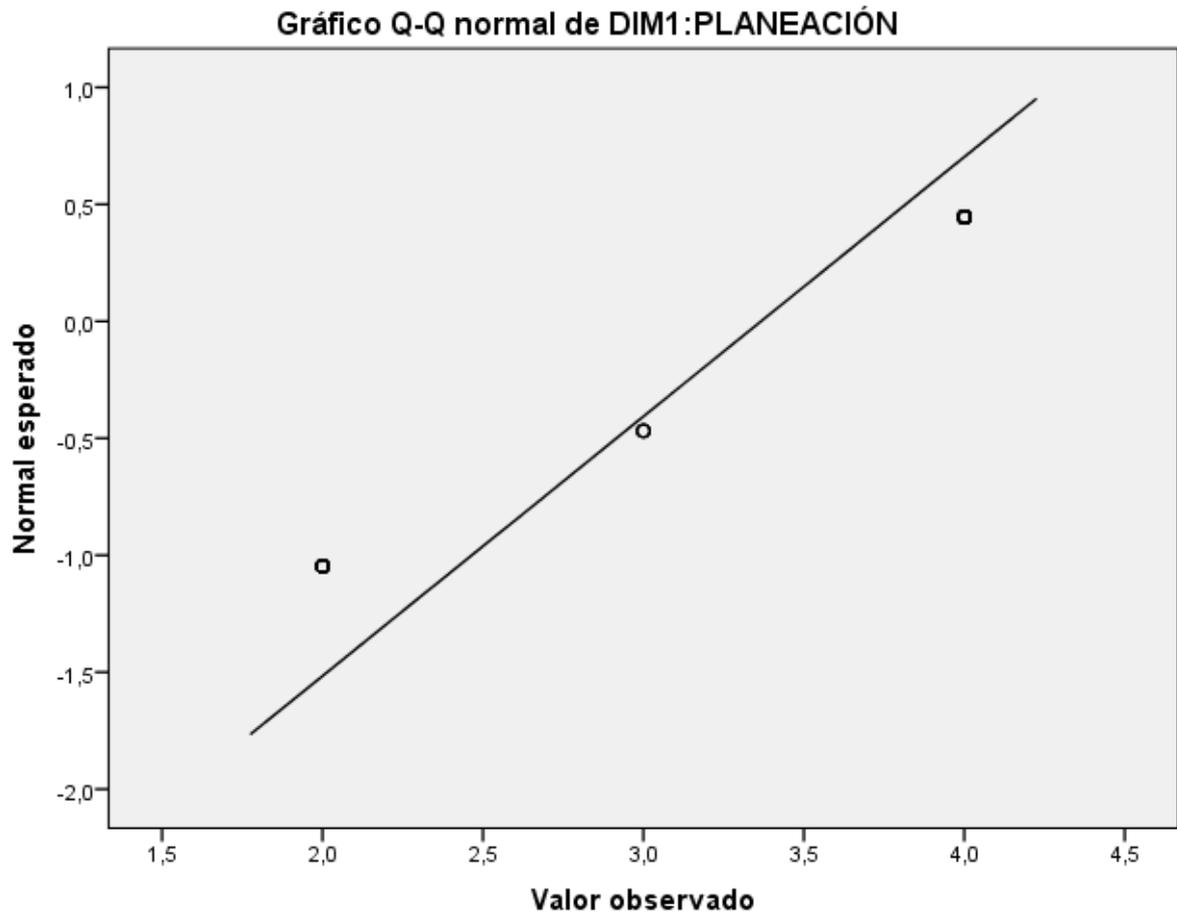
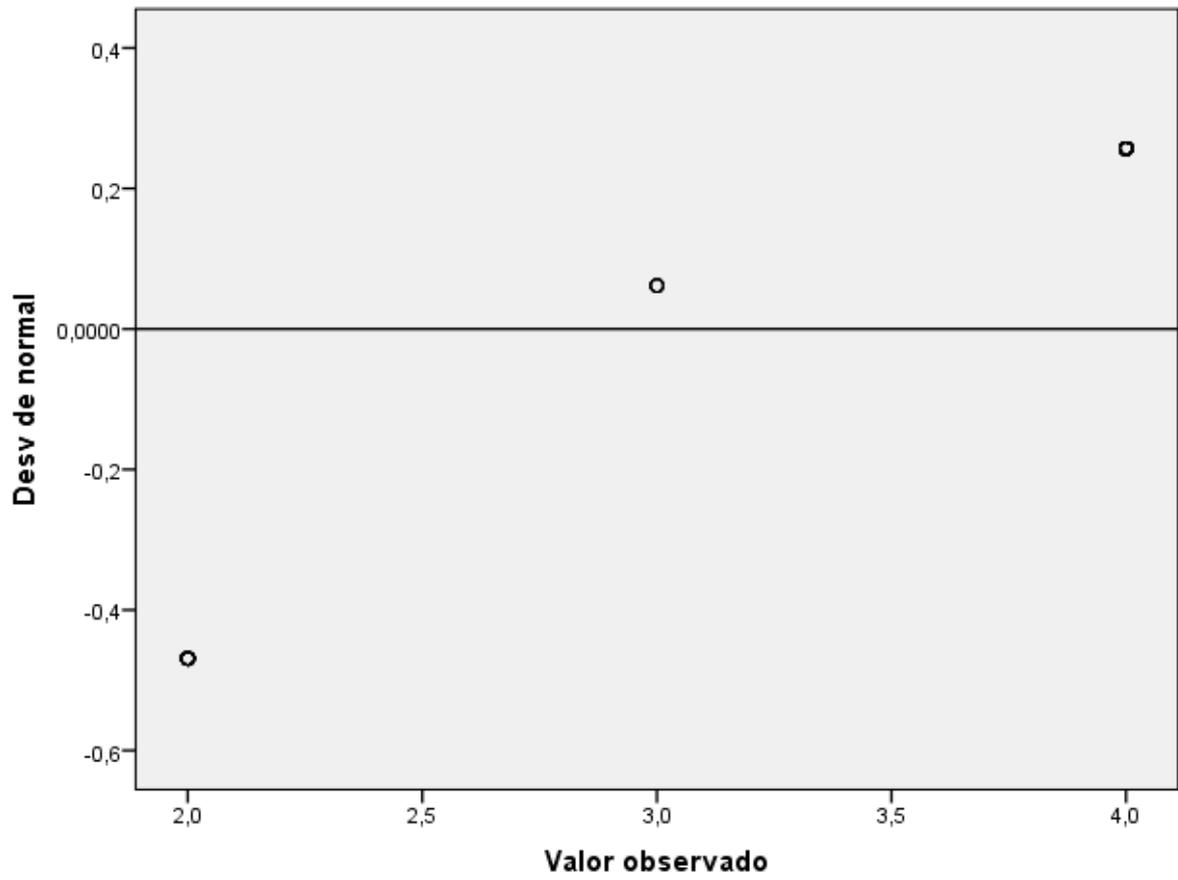


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de DIM1:PLANEACIÓN



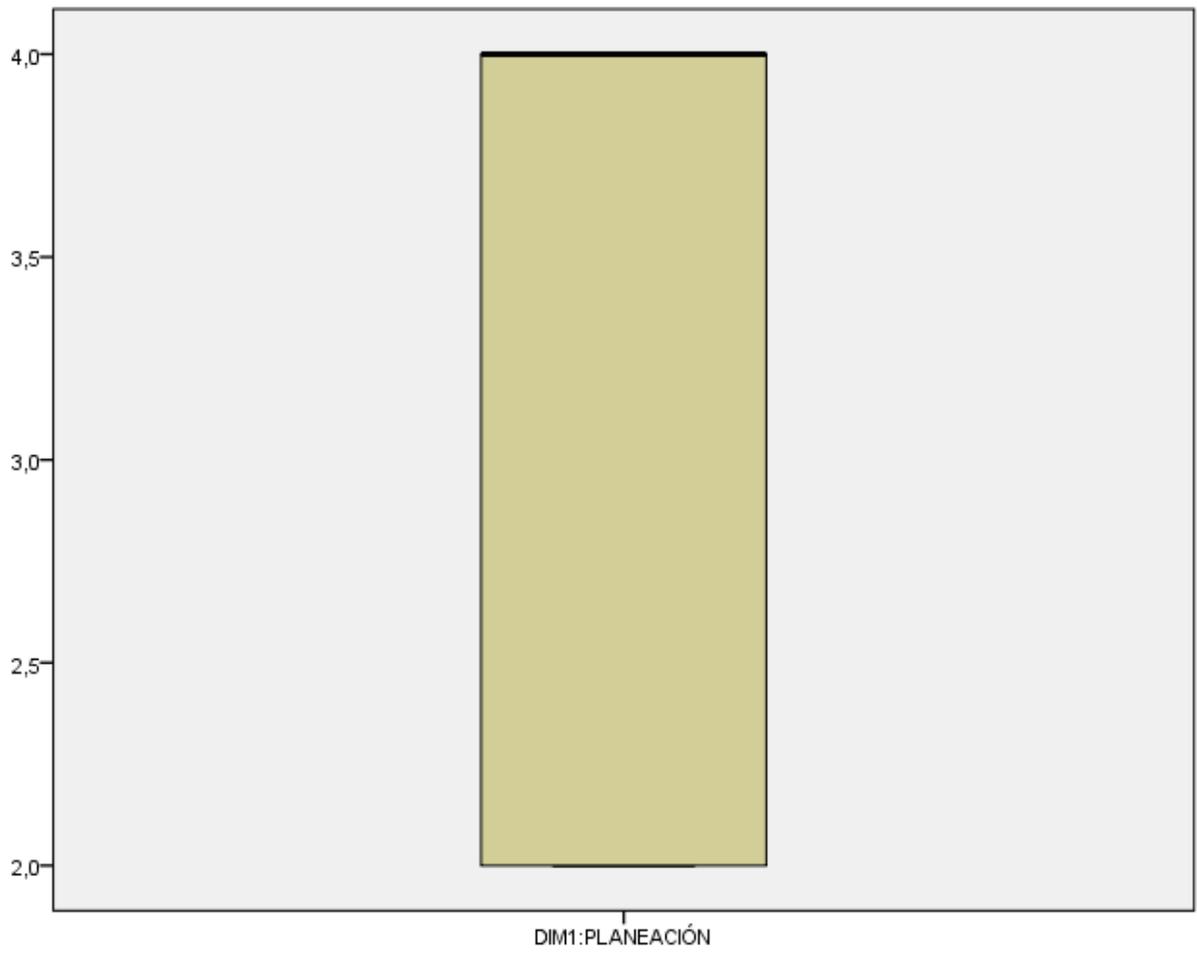


Gráfico Q-Q normal de DIM2: ORGANIZACIÓN

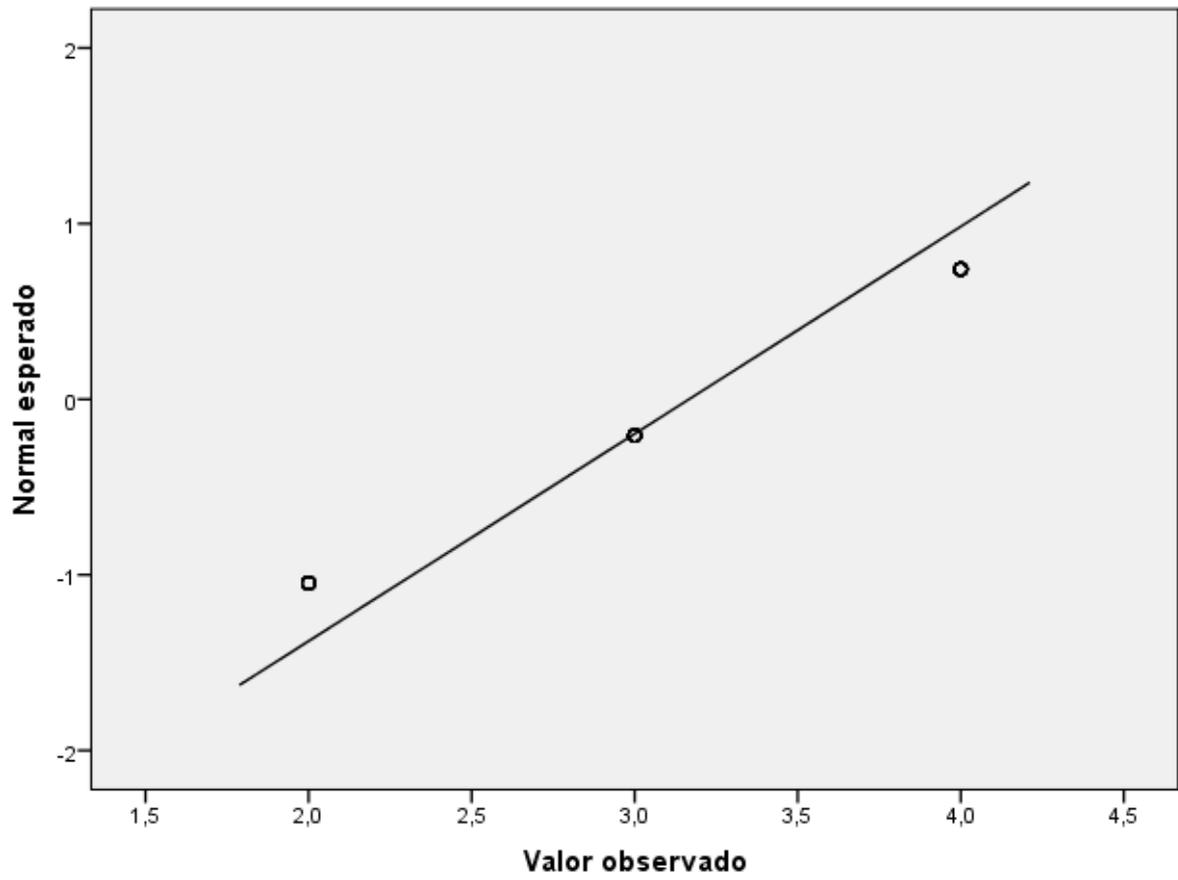
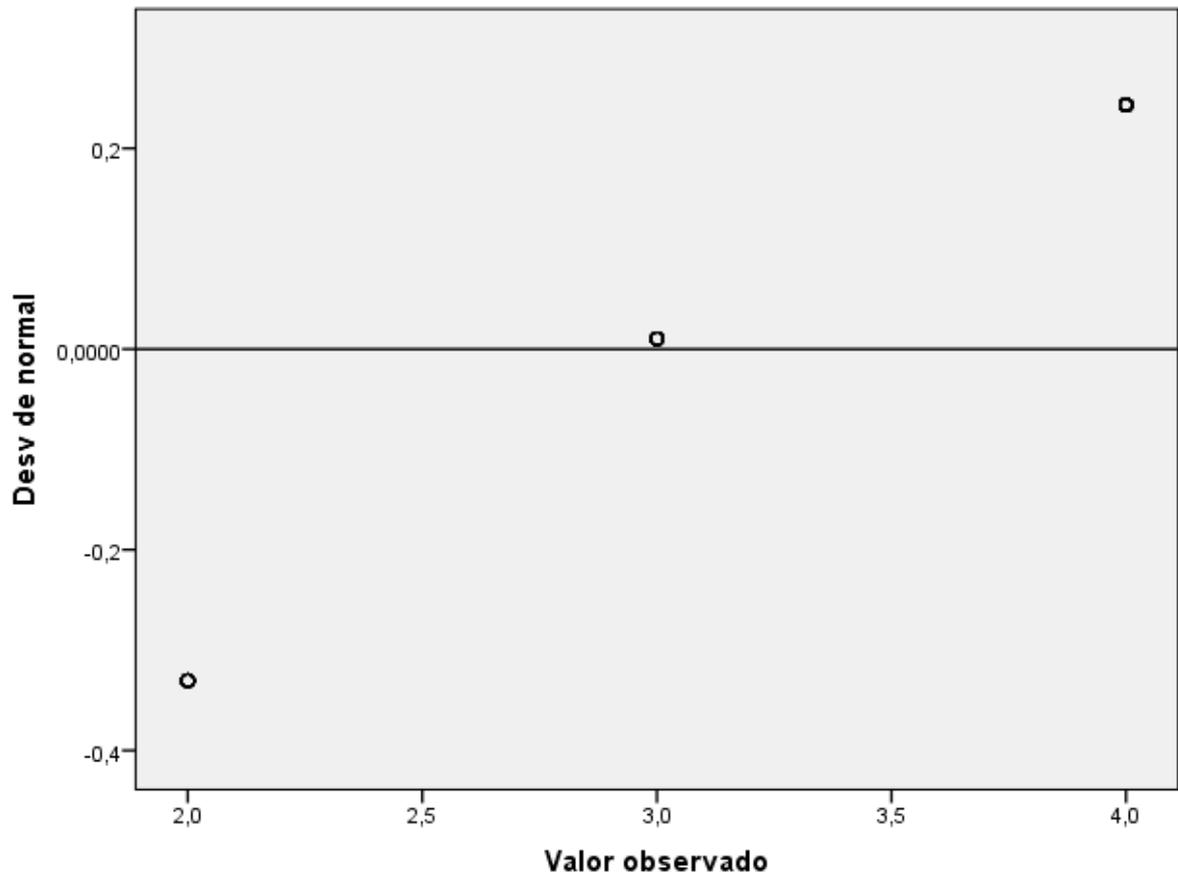


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de DIM2: ORGANIZACIÓN



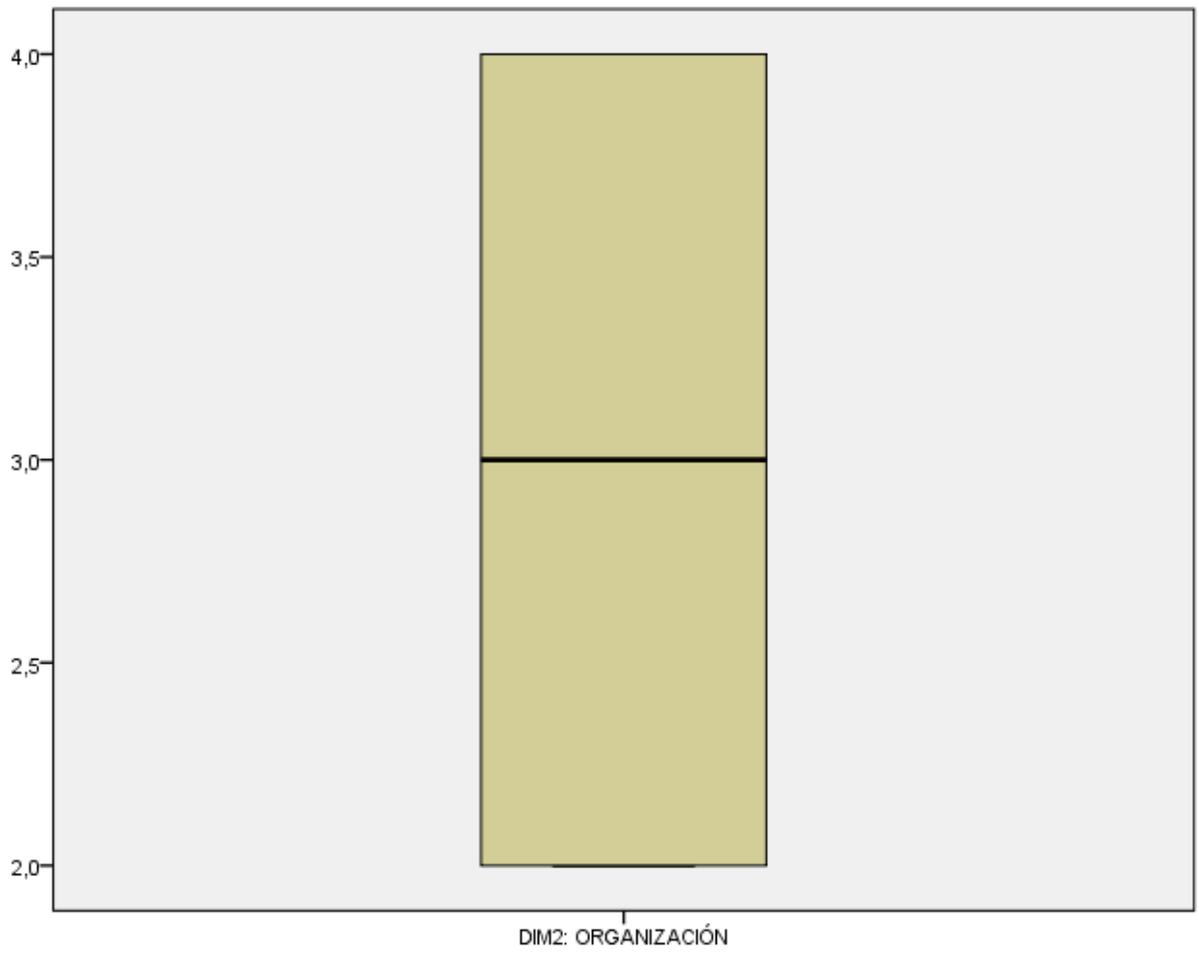


Gráfico Q-Q normal de DIM3: DIRECCIÓN

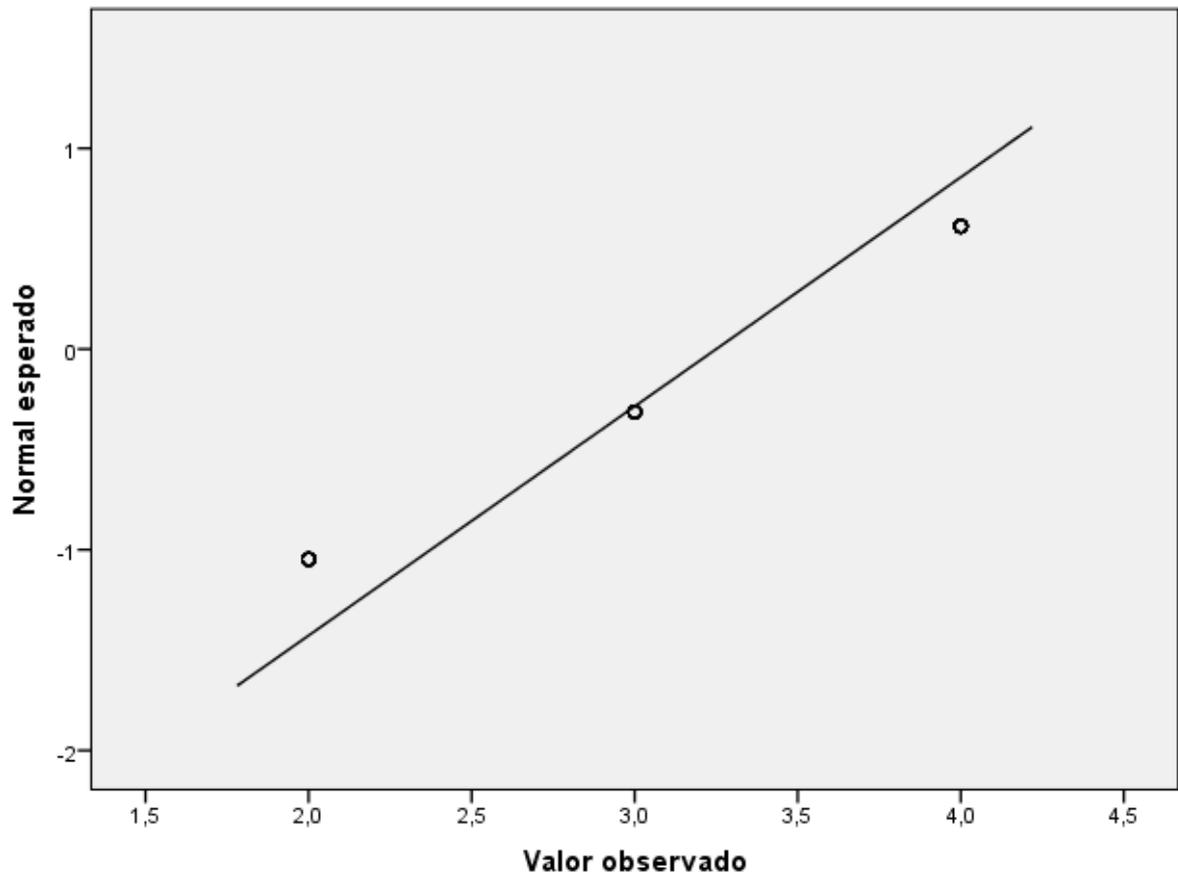
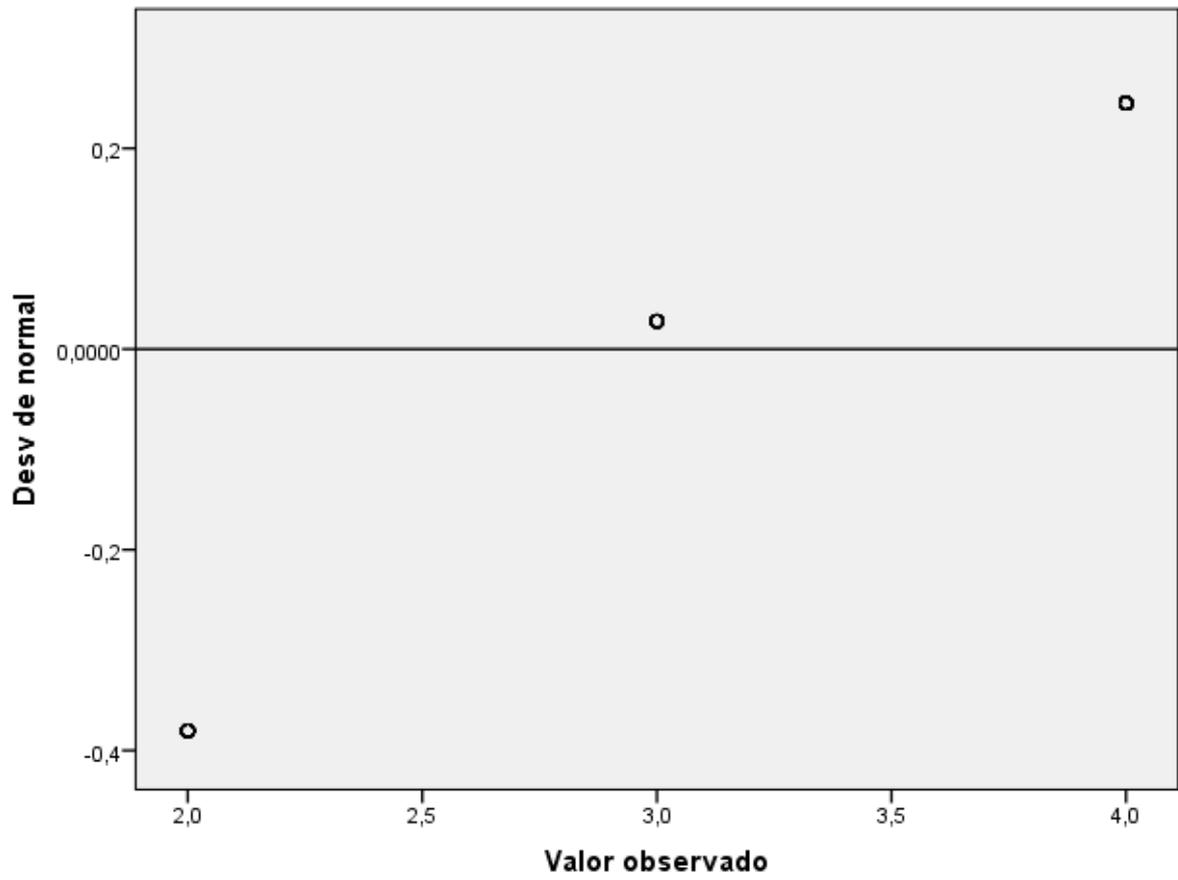


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de DIM3: DIRECCIÓN



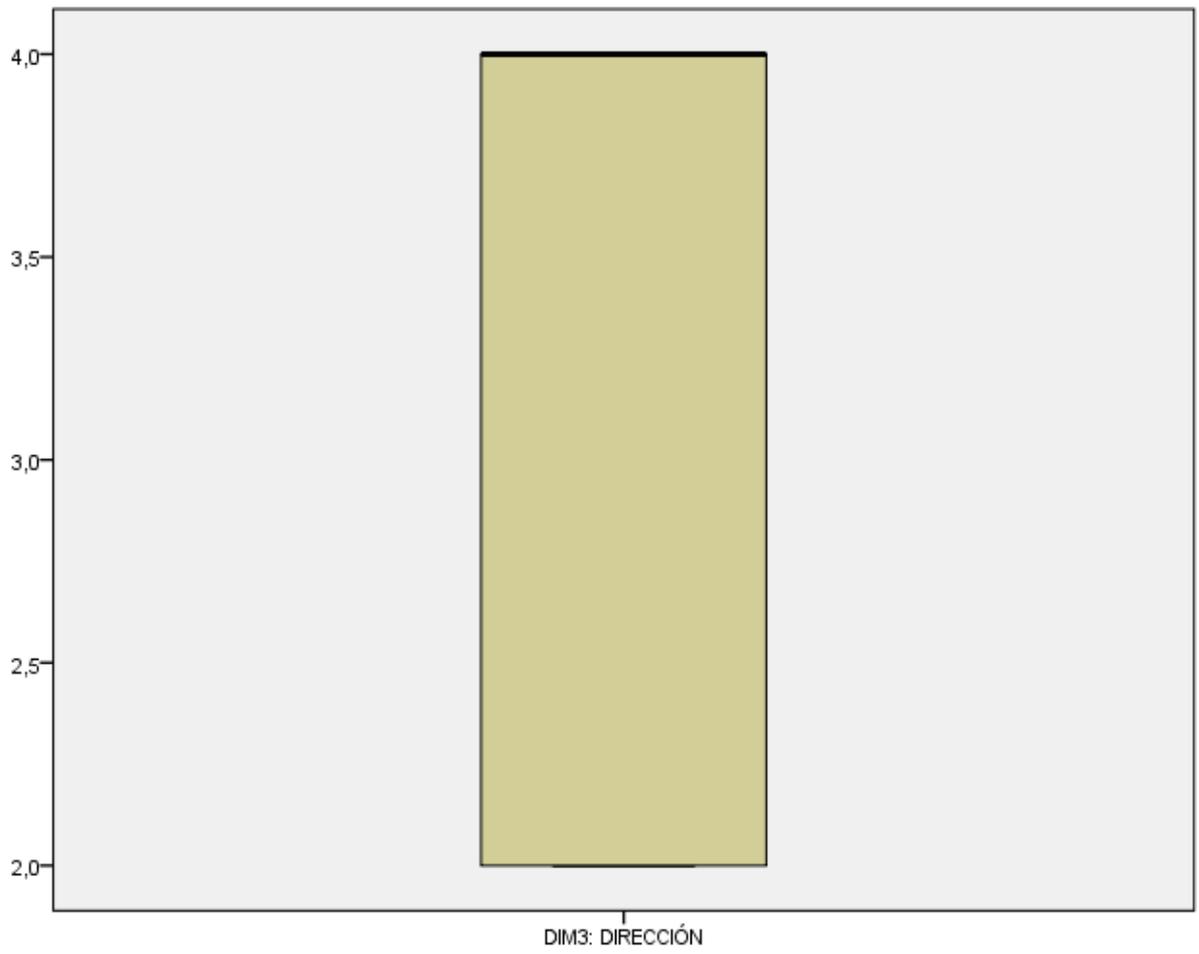


Gráfico Q-Q normal de DIM4: CONTROL

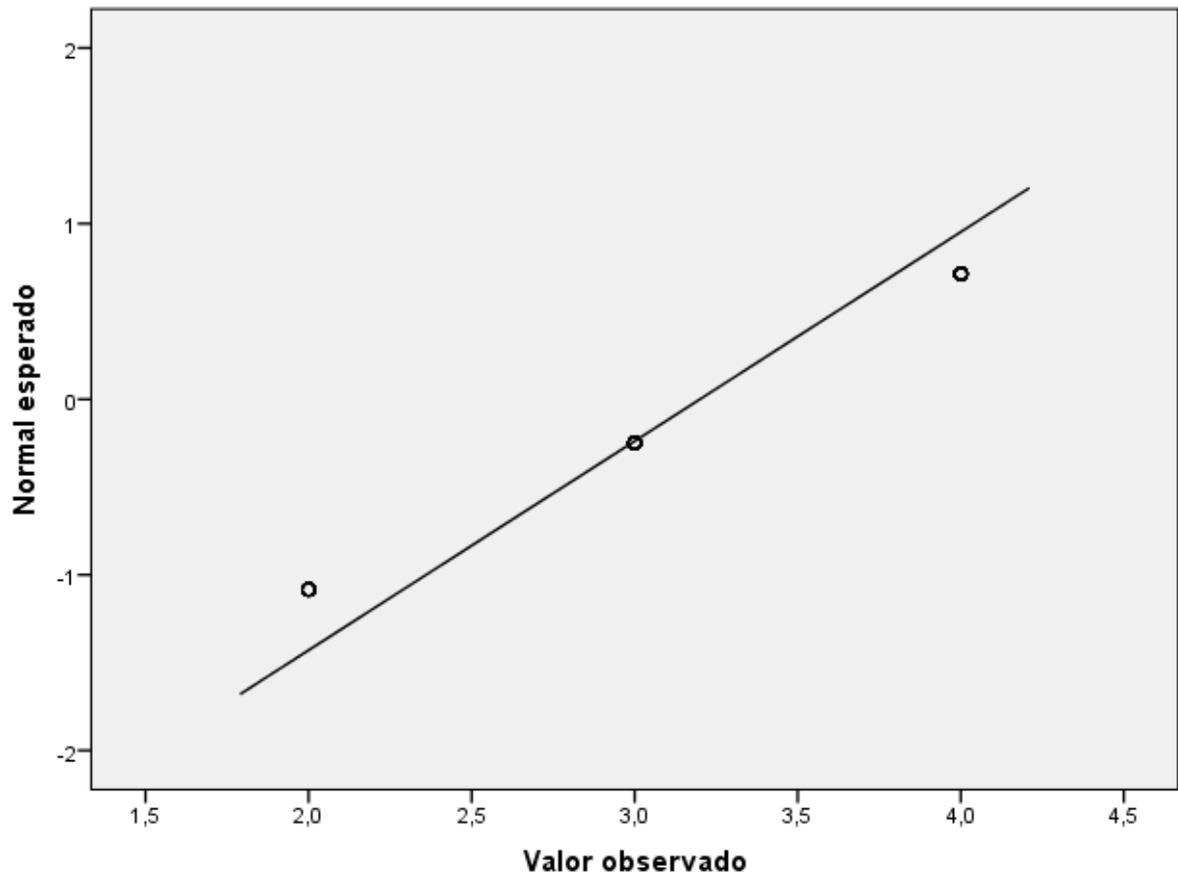
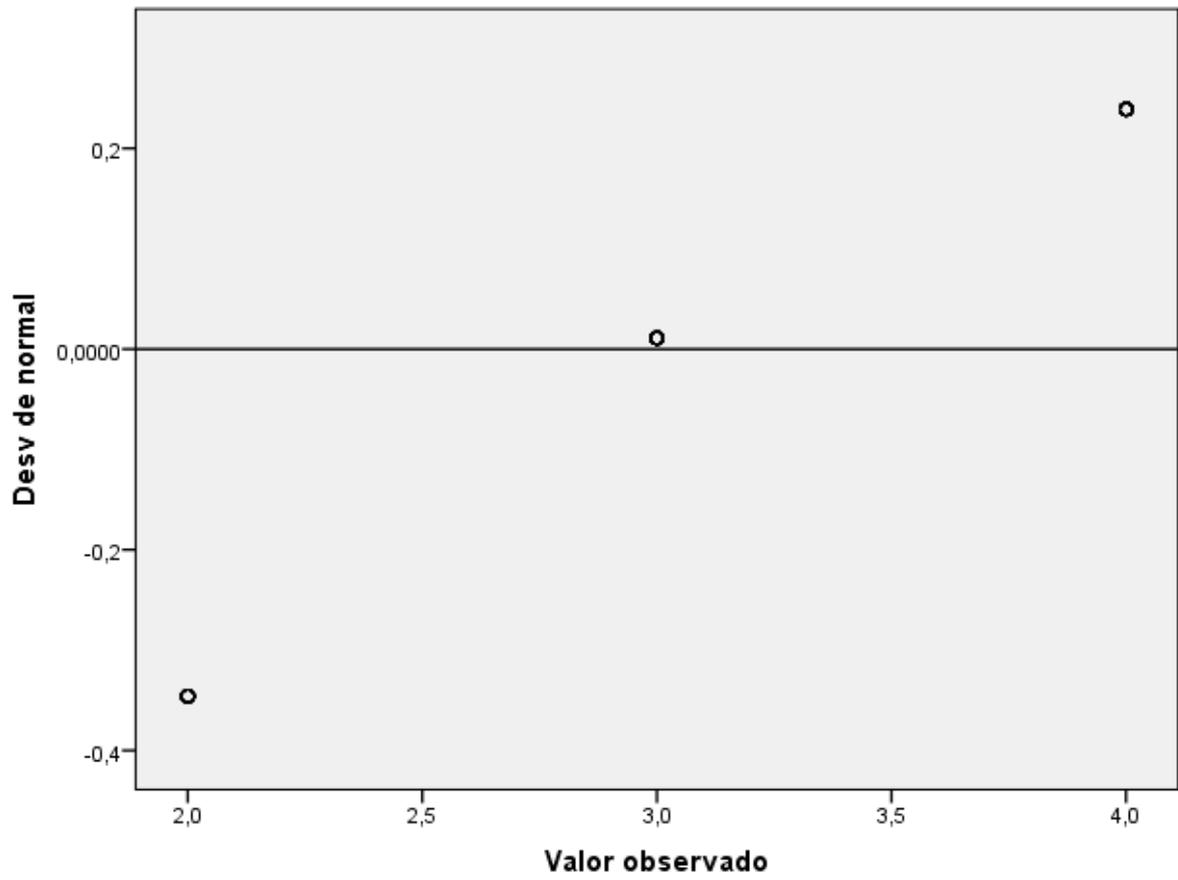


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de DIM4: CONTROL



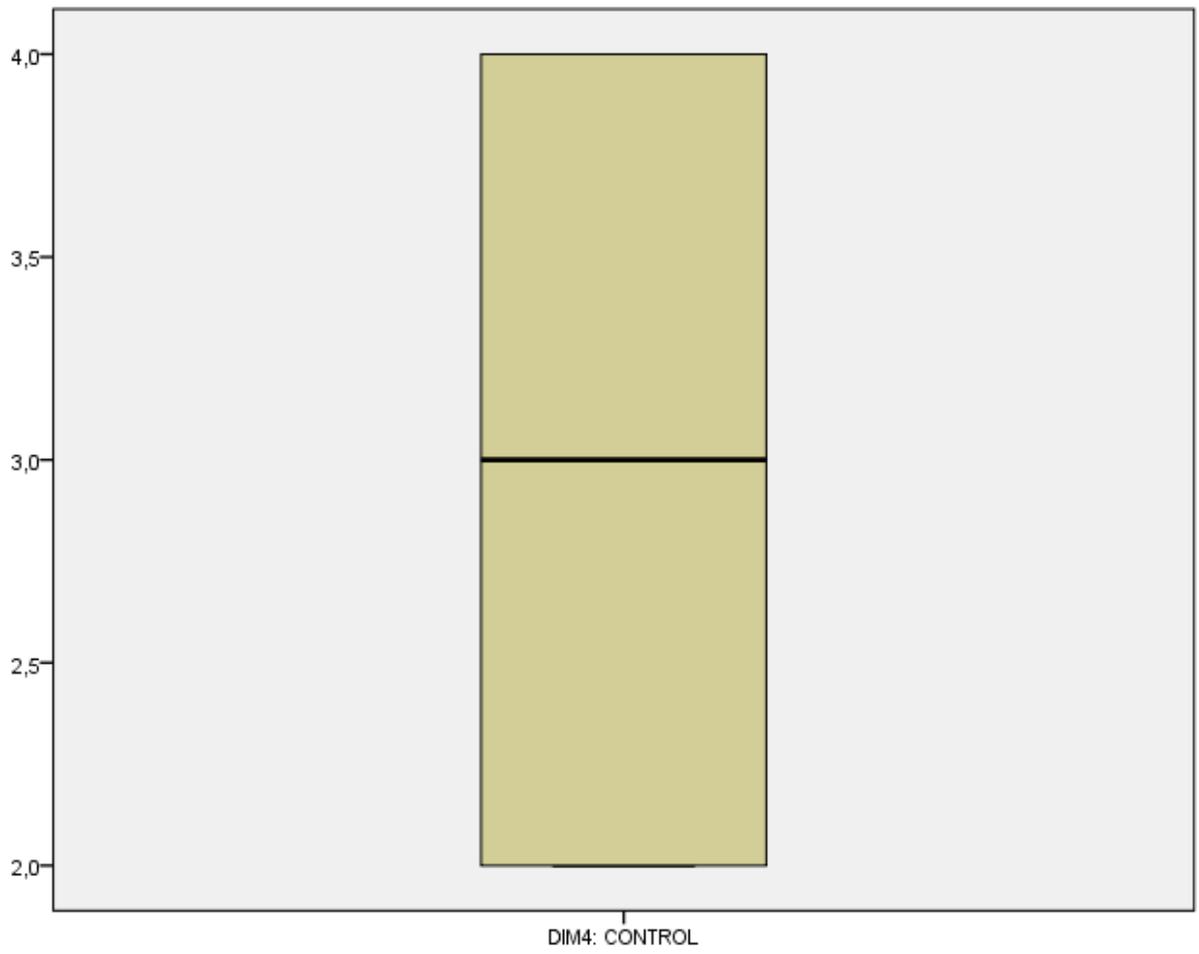


Gráfico Q-Q normal de VAR2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

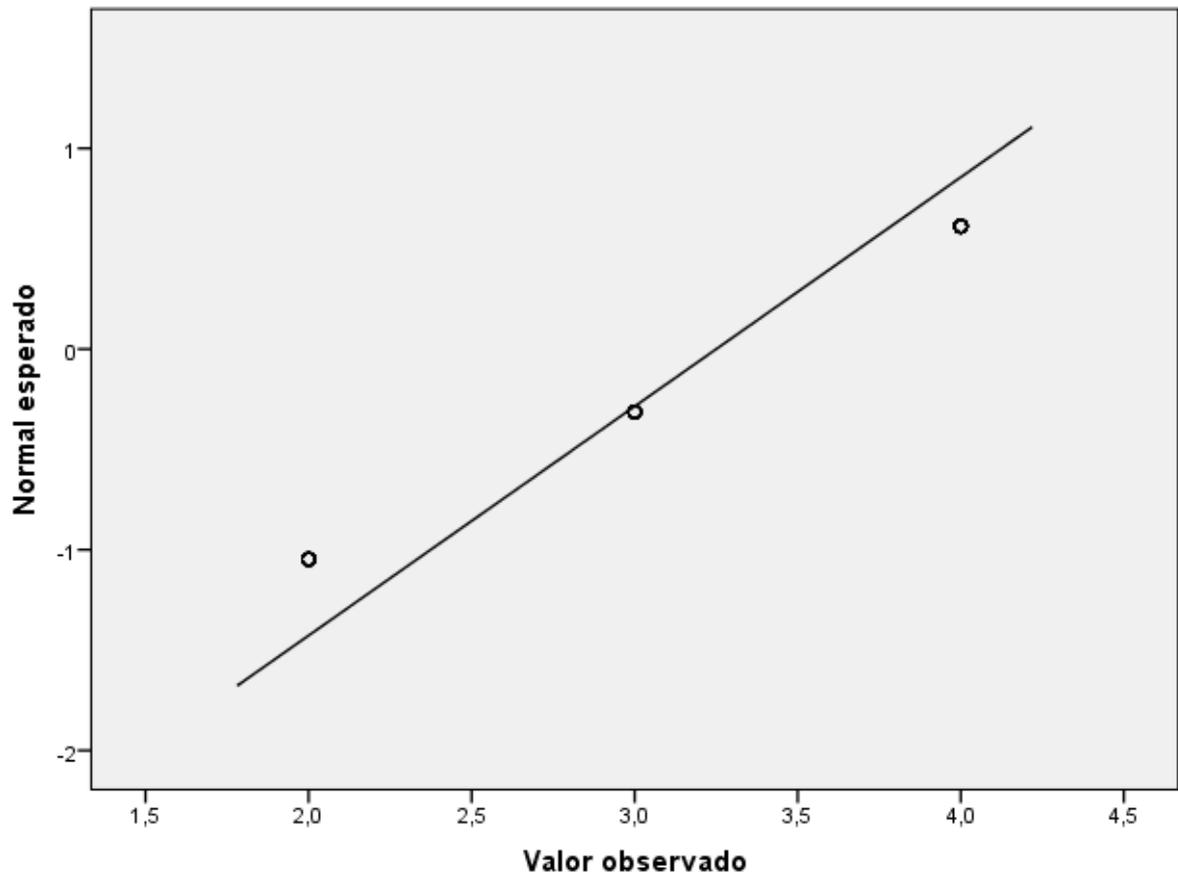
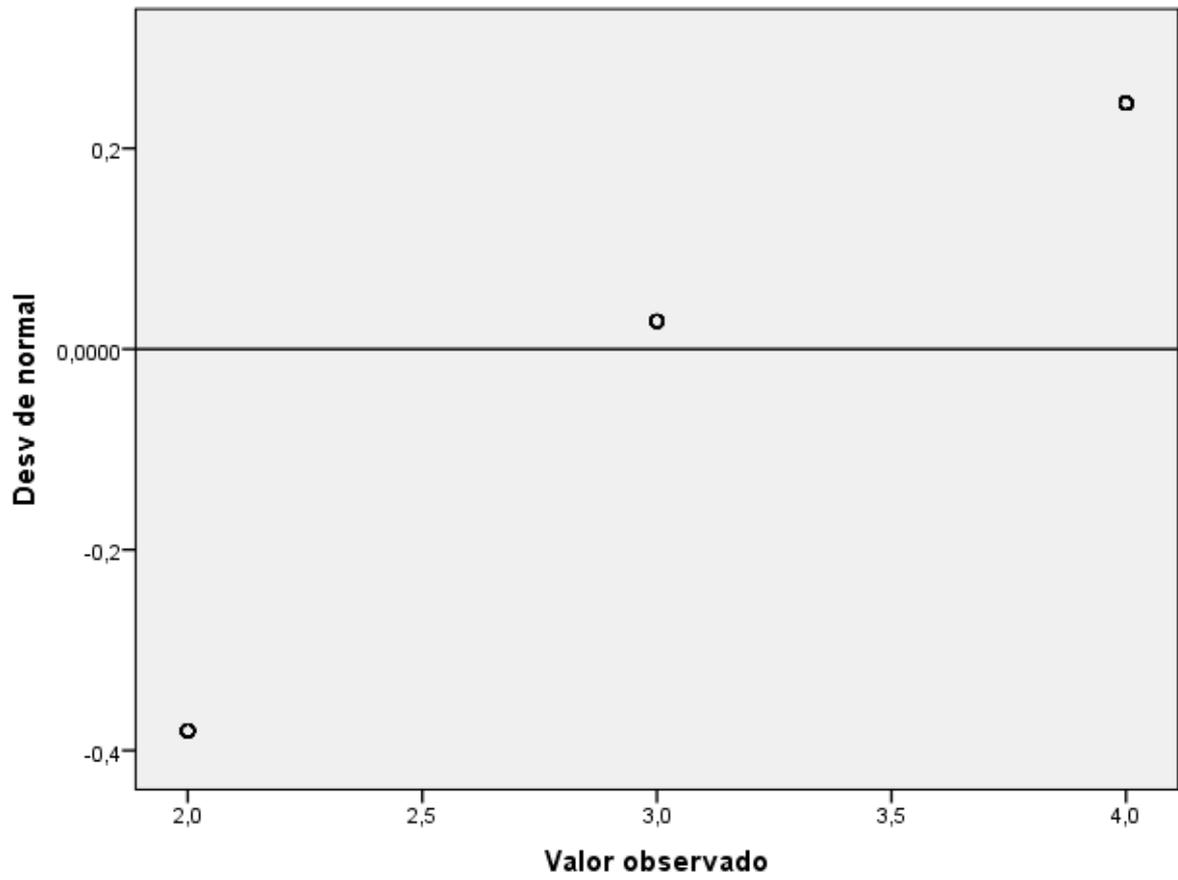


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de VAR2: PRODUCTIVIDAD LABORAL



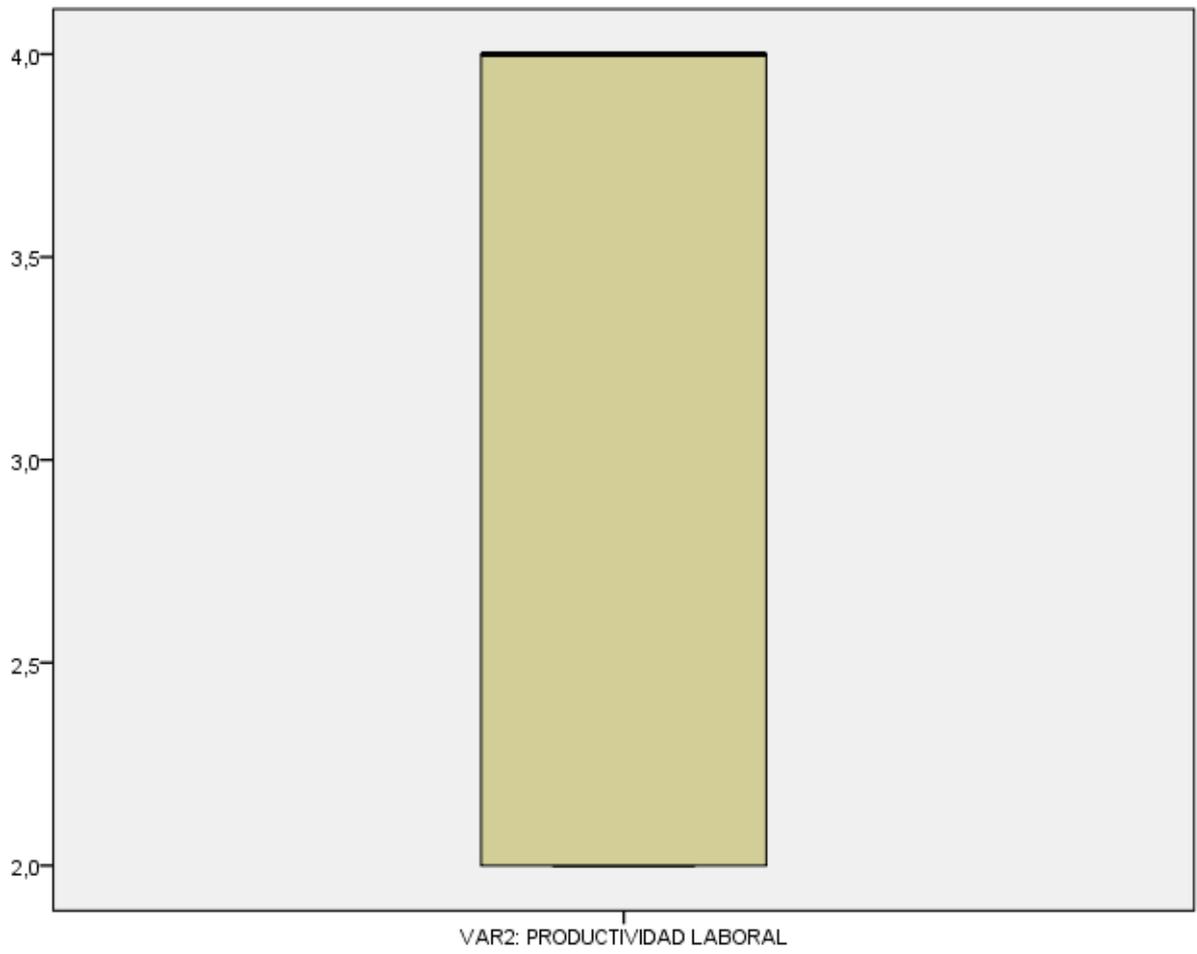


Figura 11. Nivel de relación de la gestión administrativa en la productividad laboral de los trabajadores de la UGEL Jaén, 2021

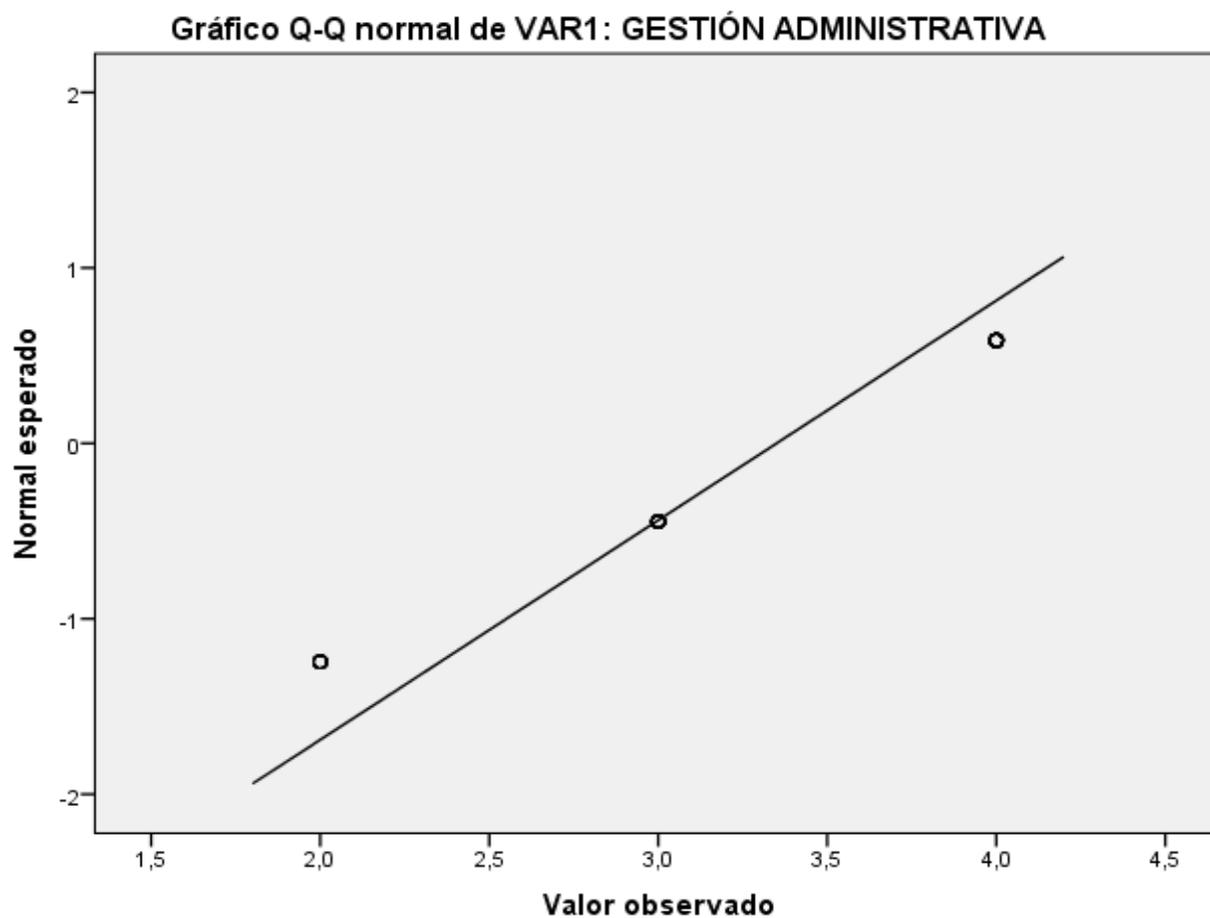
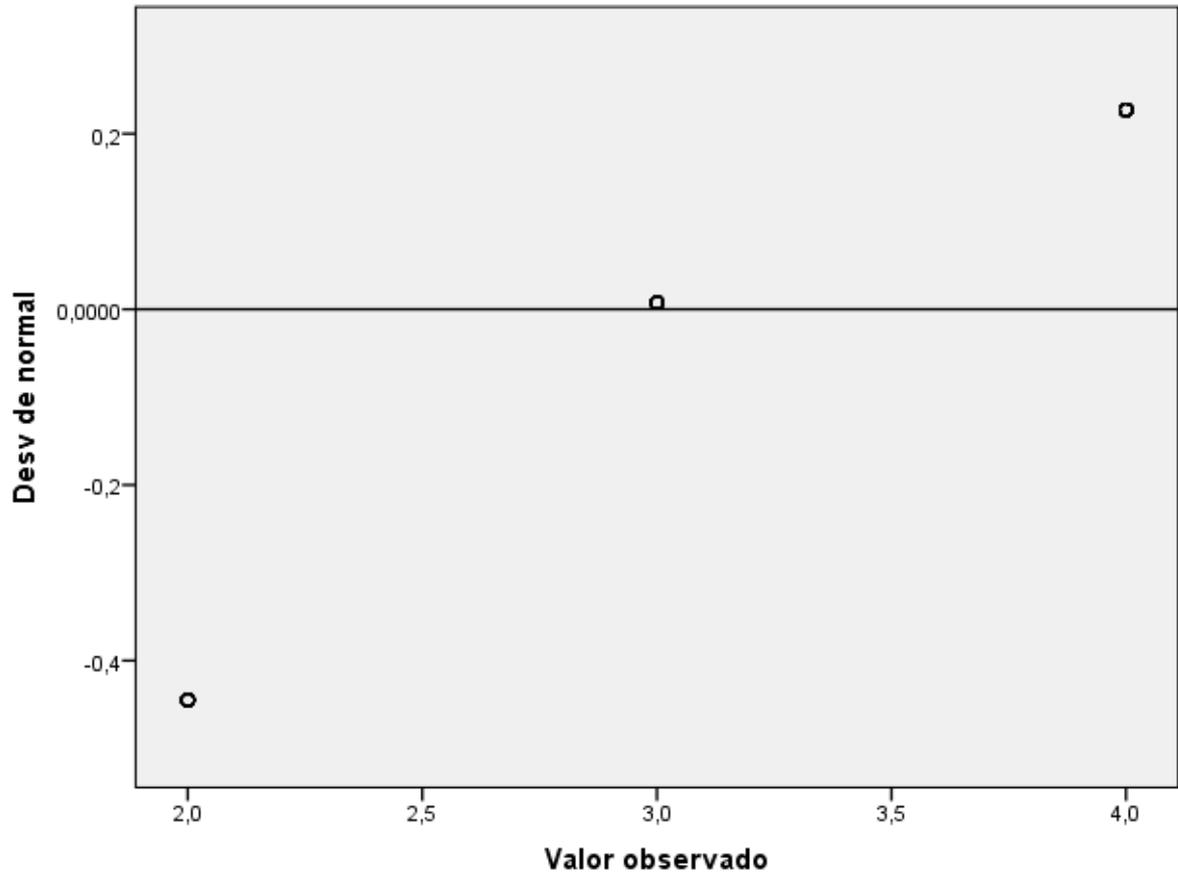


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de VAR1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA



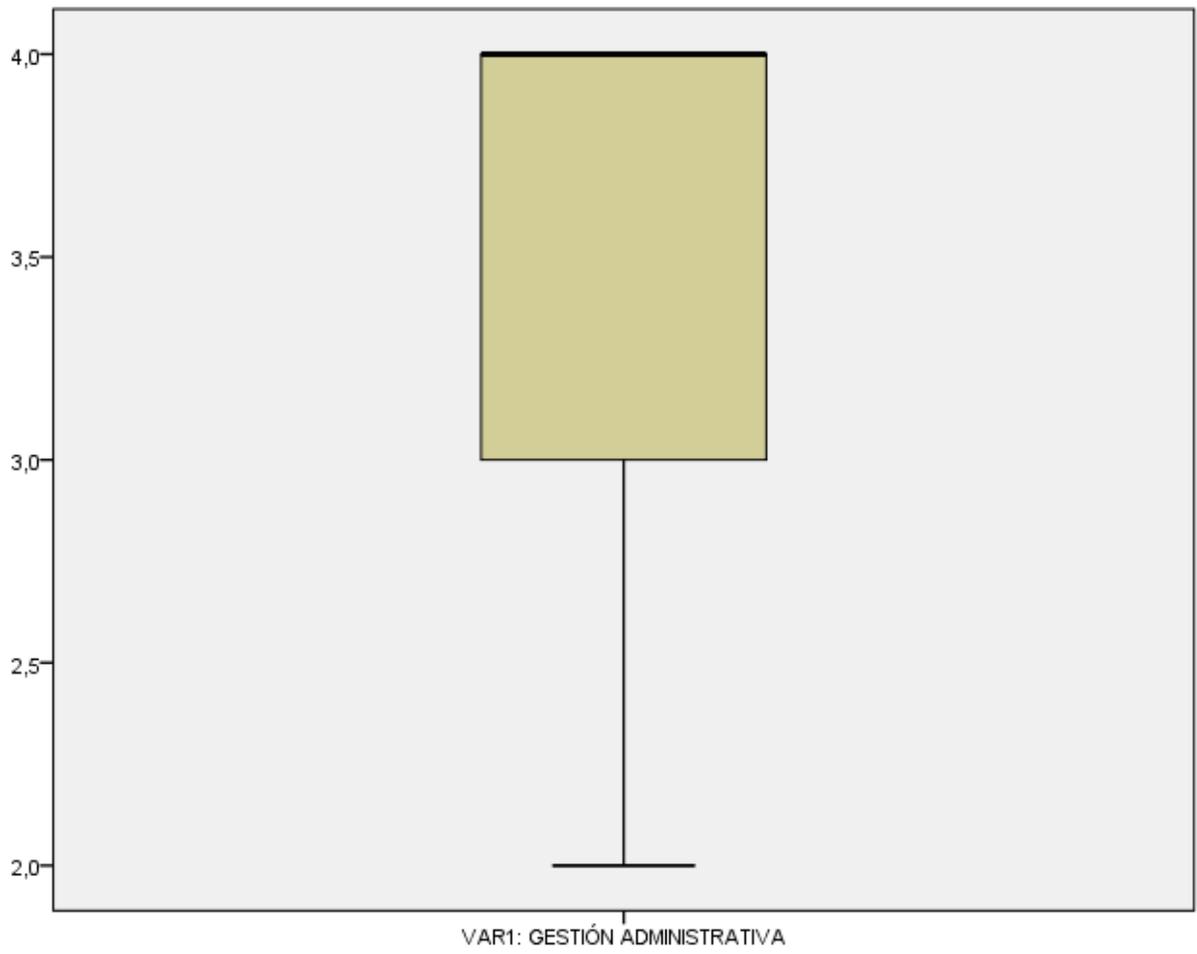


Gráfico Q-Q normal de VAR2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

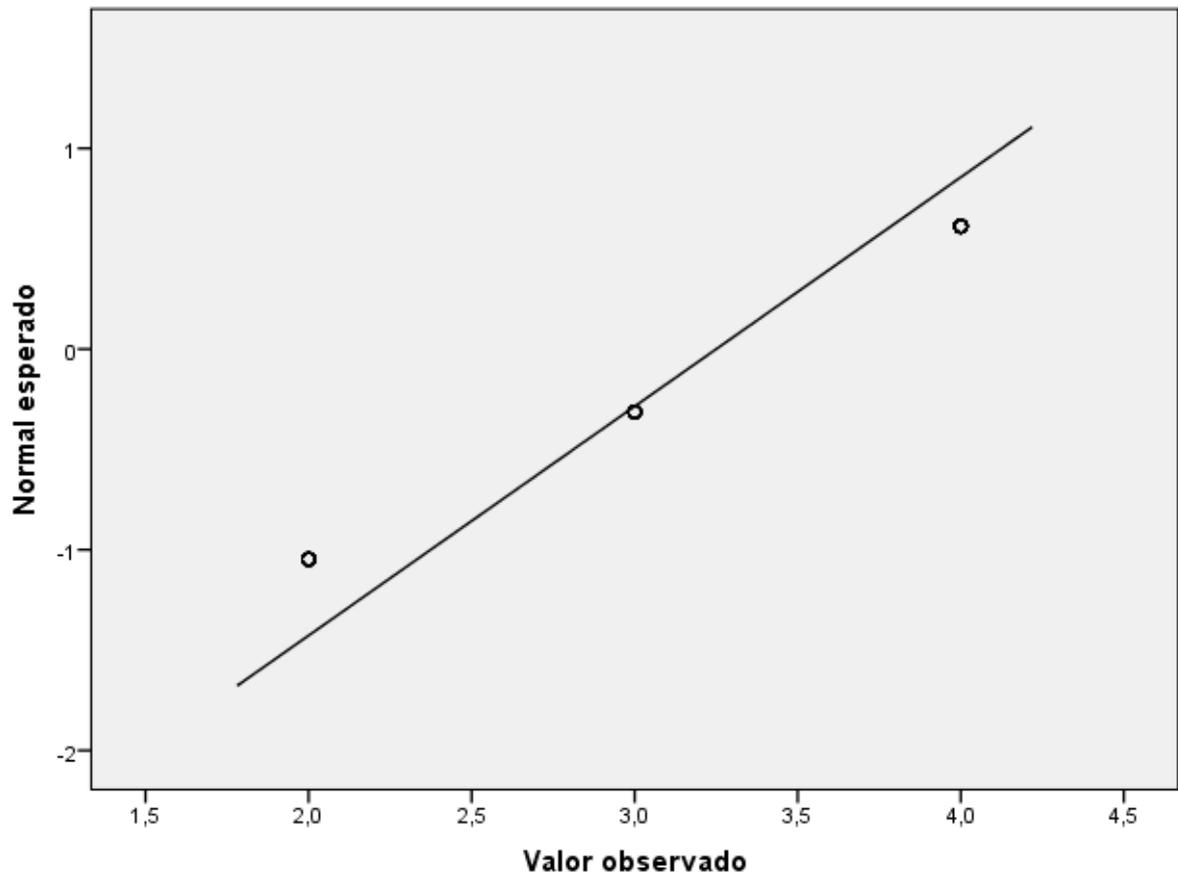
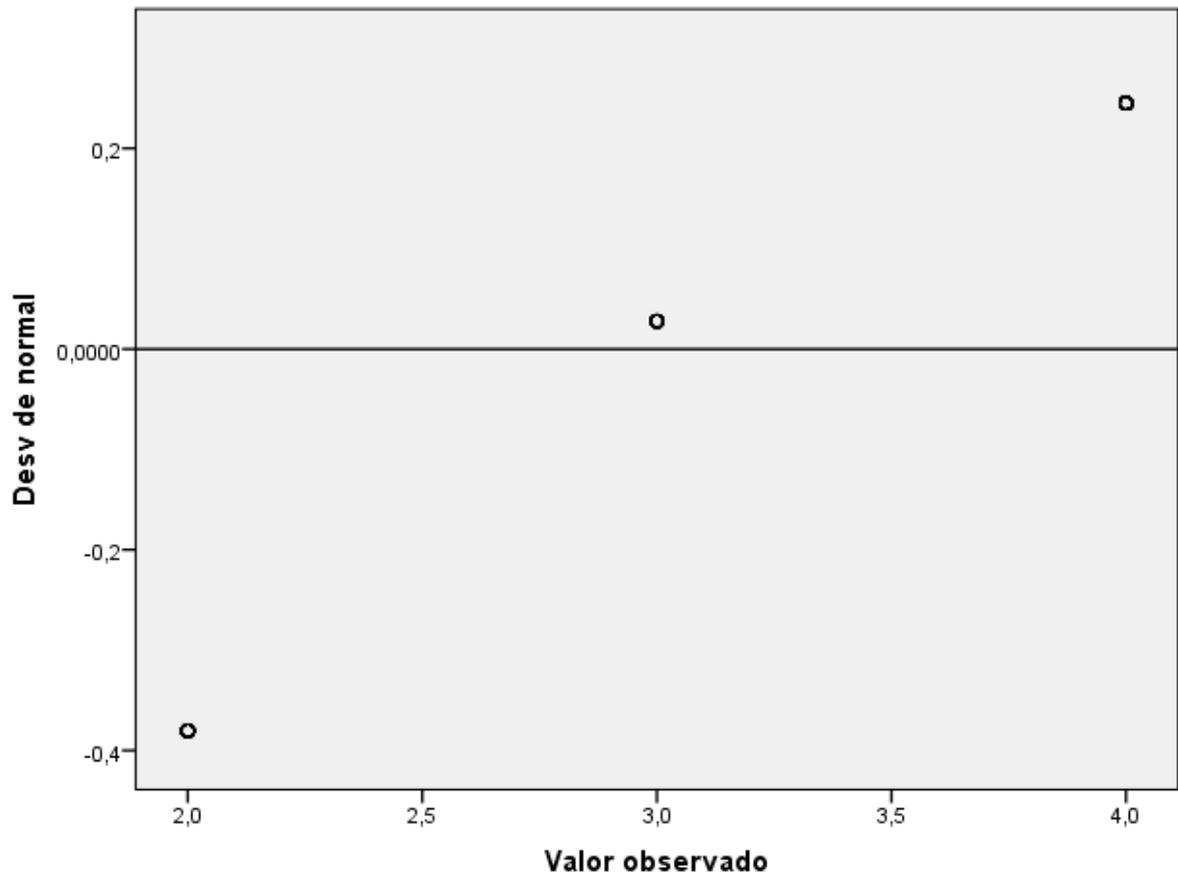


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de VAR2: PRODUCTIVIDAD LABORAL



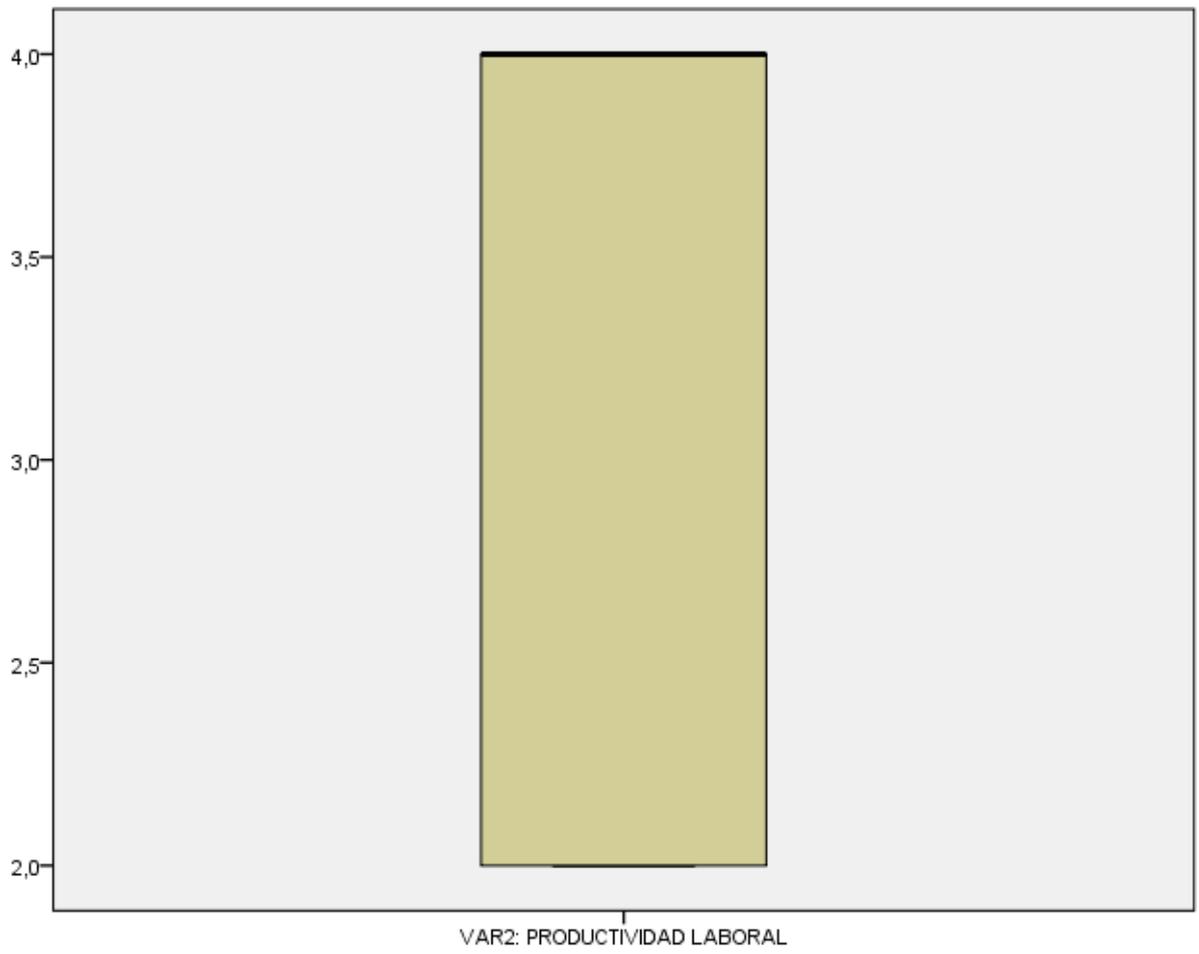


Figura 12. Evidencias fotográficas









ANEXO E. VALIDACIONES DE EXPERTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Altamirano Arana Andrés Francisco
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Jaén
 Especialidad : Gerente Administración Tributaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Jose Daniel León Cachay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Existe suficiencia - APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8

Jaén, 12 de Julio de 2021


 Dr. Andrés F. Altamirano Arana
 Reg. CLAP N° 0240

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Altamirano Arana Andrés Francisco
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de Jaén
 Especialidad : Gerente Administración Tributaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : José Daniel León Cachay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						4,8

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Existe Suficiencia, por tal razón es APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8

Jaén, 12 de Julio de 2021


 Dr. Andrés F. Altamirano Arana
 Reg. CLAP N° 0240

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GARCÍA ESCALANTE MICHAEL RAÚL
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
 Especialidad : Mg. Operaciones y Logística
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): JOSÉ DANIEL LEÓN CACHAY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable, por haber obtenido un nivel excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8


 Jaén, 12 de julio de 2021
 Michael Raúl García Escalante
 LICENCIADO ADMINISTRACIÓN
 CLAD 11475

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GARCÍA ESCALANTE MICHAEL RAÚL

Institución donde labora : UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Especialidad : Mg. Operaciones y Logística

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): JOSÉ DANIEL LEÓN CACHAY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							49

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable, por haber obtenido un nivel excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,9



Jaén, 12 de julio de 2021

Michael Raúl García Escalante
LICENCIADO ADMINISTRACIÓN
CLAD 11475



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ANGULO CORTEJANA MERCY EVELYN

Institución donde labora : UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Especialidad : Mg. Management Commerce International

Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): José Daniel León Cachay

II. ASPECTOS DE VALIDACION

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							44

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable, por haber obtenido un nivel excelente

PROMEDIO DE VALORACION: 4,4


 Jaén, 12 de julio de 2021
 Mercy E. Angulo Cortejana
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD-24888

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: ANGULO CORTEJANA MERCY EVELYN
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
 Especialidad : Mg. Management Commerce International
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): José Daniel León Cachay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable, por haber obtenido un nivel excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,9


 Jaén, 12 de julio de 2021
 Mercy E. Angulo Cortezang
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD-24988



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MALCA FLORINDES JORGE ANTONIO
 Institución donde labora: BANCO DE MATERIALES
 Especialidad: Mg GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): JOSE DAVID LEÓN PACHAY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

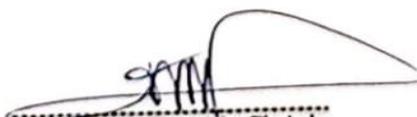
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Jaén, 14 de JULIO de 2021


 Mg. Econ. Jorge A. Malca Florindes
 Reg. CEL N° 8908
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MALCA FLORINDES JORGE ANTONIO
 Institución donde labora : BANCO DE MATERIALES
 Especialidad : Mg. GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : CUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s) : JOSE DANIEL LEÓN CACHAY

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					4	7

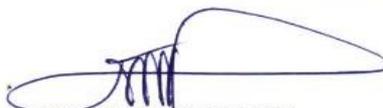
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,7

Jaén, 14 de JULIO de 2021



Mg. Econ. Jorge A. Malca Florindes
 Reg. CEL. N° 8808

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Solano Villareal Walter Villareal
 Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud Jaén
 Especialidad : Mg. Administración estratégica de empresas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s) : José Daniel León Cachay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						4,9

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,9

Jaén, 13 de Julio de 2021


Walter Gastón Solano Villarreal
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
 ESTRATÉGICO DE EMPRESAS
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD, N° 04799

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Solano Villareal Walter Gastón
 Institución donde labora : Dirección Sub Regional de Salud Jaén
 Especialidad : Mg. Administración estratégica de empresas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): José Daniel León Cachay

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: PRODUCTIVIDAD LABORAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8

Jaén, 13 de Julio de 2021


Walter Gastón Solano Villareal
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
 ESTRATÉGICO DE EMPRESAS
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 CLAD. N° 02709

Sello personal y firma

ANEXO F: CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DONDE SE EJECUTÓ EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JAÉN



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N°. 011 -2021-GR.C/DRE.C/UGEL.J-AGA-PER

SEÑORES:

DIAZ SANTA CRUZ JOSE ELAR - DNI. 76445460.

MOSQUERA GUZMAN CARLOS JERSON – DNI. 46842102

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ENCUESTA

REF. : OFICIO N° 064-2021-EPA-FCE-UCV-TPP

FECHA : Jaén, 13 de setiembre del 2021

Es grato dirigirme a su digna persona para expresarle mi cordial saludo; Así mismo en atención al documento de la referencia que contiene la presentación de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejos Filial Tarapoto, y Otros; Es grato manifestarle que la Unidad de Gestión Educativa local Jaén, brinda la **AUTORIZACIÓN** a los estudiantes **DIAZ SANTA CRUZ JOSE ELAR - DNI. 76445460. Y MOSQUERA GUZMAN CARLOS JERSON – DNI. 46842102**, a fin de que puedan realizar encuestas a funcionarios y trabajadores de la UGEL Jaén, acciones netamente académicas que contribuirán a la obtención del Título Profesional de licencia en Administración de Empresas de la Universidad Cesar Vallejos.

Sin otro particular, reitero un cordial saludo.

AVRBZ/PER
ARCH.



ANEXO G. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Nº	PLANEACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	41
3	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
4	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	73
5	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
6	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	41
7	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
8	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	73
9	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	75
10	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	41
11	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
12	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
13	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	41
14	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
15	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	73
16	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	2	2	4	4	2	4	4	78
17	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	41
18	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
19	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	4	4	1	4	4	48
20	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
21	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	1	2	70
22	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	51
23	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	79
24	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	76
25	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	71
26	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	82
27	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	2	2	4	4	2	4	4	52
28	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	72
29	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	79

30	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	1	4	4	1	4	4	49
31	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	80
32	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	40
33	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	80
34	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	72
35	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	80
36	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	40
37	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	80
38	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	72
39	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	72
40	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	40
41	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	80
42	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	80
43	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	40
44	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	80
45	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	72
46	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	82
47	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	69
48	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	81
49	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	3	1	1	4	4	1	4	4	49
50	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	82
51	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	72
52	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	1	3	2	2	4	4	2	4	4	52
53	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	1	3	4	2	1	1	4	4	1	4	4	77
54	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	1	2	1	1	4	4	1	4	4	48
55	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	1	3	4	2	2	2	1	2	2	1	2	70
56	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	1	2	2	4	4	2	4	4	76
57	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	2	2	4	4	2	4	4	78
58	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	41
59	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	80
60	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	1	1	4	4	1	4	4	77

Nº	SATISFACIÓN EN EL TRABAJO						MOTIVACIÓN						MANEJO DE CONFLICTOS						CULTURA ORGANIZACIONAL						TOTAL
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	
1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	86
2	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	84
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	84
5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	84
6	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40
7	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	84
8	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	84
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	4	86
10	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40
11	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	4	85
12	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	84
13	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40
14	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	86
15	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	86
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	81
17	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	35
18	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	4	85
19	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40
20	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	86
21	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	2	4	85
22	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40
23	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	86
24	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	1	4	86
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	2	84
26	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	83
27	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40
28	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	86
29	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	86
30	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40

31	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	74	
32	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	38	
33	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	74	
34	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	63	
35	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	74	
36	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	38	
37	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	74	
38	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	63	
39	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	63	
40	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	38	
41	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	74	
42	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	74	
43	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	38	
44	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	74	
45	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	63	
46	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	85
47	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	85
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	1	86
49	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40	
50	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	2	4	2	83	
51	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	83	
52	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40	
53	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	86
54	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40	
55	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	85	
56	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	2	85	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	2	2	85	
58	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	40	
59	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	86
60	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	1	84



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ TARRILLO JOSE JOEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO filial Tarapoto, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis Titulada: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL JAÉN - 2021”, del (los) autor (autores) DIAZ SANTA CRUZ JOSE ELAR Y MOSQUERA GUZMAN CARLOS JERSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% 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 el trabajo de investigación / 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.

Tarapoto, 15 de Setiembre de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: CRUZ TARRILLO, JOSE JOEL	
DNI 45431471	Firma 
ORCID 0000-0002-6372-5055	