



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión Administrativa y Productividad Laboral del Organismo de  
Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI en la oficina  
Zonal Ayacucho, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Velapatiño Lara, Crissel Soraya (ORCID: 0000-0001-5619-6864)

**ASESOR:**

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623—936X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2022

## Dedicatoria

A Dios por darme la vida y la oportunidad de seguir cumpliendo mis metas, a mis padres por brindarme su apoyo incondicional y guiarme en cada uno de mis pasos.

## Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que hicieron posible que esta investigación se realice.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria .....   | ii   |
| Agradecimiento .....                                      | iii  |
| Índice de contenidos .....                                | iv   |
| Índice de tablas .....                                    | v    |
| Índice de figuras .....                                   | vi   |
| Resumen.....  | vii  |
| Abstract.....   | viii |
| I. INTRODUCCIÓN.....                                      | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....                                   | 5    |
| III. METODOLOGÍA.....                                     | 13   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                 | 13   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....                  | 14   |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                   | 16   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 17   |
| 3.5. Procedimientos .....                                 | 18   |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                     | 19   |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                | 19   |
| IV. RESULTADOS .....                                      | 21   |
| V. DISCUSIÓN.....   | 33   |
| VI. CONCLUSIONES.....                                     | 35   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                | 36   |
| REFERENCIAS.....  | 37   |
| ANEXOS .....  | 43   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Descripción de la variable Gestión Administrativa .....   | 21 |
| <b>Tabla 2</b> Descripción de la variable Productividad Laboral .....  | 22 |
| <b>Tabla 3</b> Cruce de las variables Gestión Administrativa y Productividad Laboral..                         | 23 |
| <b>Tabla 4</b> Cruce de la dimensión Planificación y la variable Productividad Laboral                         | 24 |
| <b>Tabla 5</b> Cruce de la dimensión Organización y variable Productividad Laboral...                          | 25 |
| <b>Tabla 6</b> Cruce de la dimensión Dirección y la variable Productividad Laboral .....                       | 26 |
| <b>Tabla 7</b> Cruce de la dimensión Control y la variable Productividad Laboral .....                         | 27 |
| <b>Tabla 8</b> <i>Coeficiente de correlación entre Gestión Administrativa y la Productividad Laboral</i> ..... | 28 |
| <b>Tabla 9</b> <i>Coeficiente de correlación entre planificación y la productividad laboral</i>                | 29 |
| <b>Tabla 10</b> <i>Coeficiente de correlación entre organización y la productividad laboral</i> .....          | 30 |
| <b>Tabla 11</b> <i>Coeficiente de correlación entre dirección y la productividad laboral....</i>               | 31 |
| <b>Tabla 12</b> <i>Coeficiente de correlación entre el control y la productividad laboral ...</i>              | 32 |
| <b>Tabla 13</b> Validadores de los instrumentos de toma de datos .....   | 54 |
| <b>Tabla 14</b> <i>Indicadores de las variables Gestión Administrativa y productividad laboral.</i> .....      | 66 |
| <b>Tabla 15</b> <i>Escala utilizada para la investigación.....</i>   | 67 |
| <b>Tabla 16</b> Coeficiente de confiabilidad de los instrumentos .....   | 68 |
| <b>Tabla 17</b> Escala de confiabilidad alfa de Cronbach .....   | 69 |
| <b>Tabla 18</b> <i>Prueba de normalidad.....</i>   | 70 |
| <b>Tabla 19</b> <i>Descripción de la dimensión planificación.....</i>  | 71 |
| <b>Tabla 20</b> Descripción de la dimensión organización .....   | 72 |
| <b>Tabla 21</b> Descripción de la dimensión dirección .....  | 73 |
| <b>Tabla 22</b> Descripción de la dimensión control.....   | 74 |
| <b>Tabla 23</b> Descripción de la dimensión eficiencia .....   | 75 |
| <b>Tabla 24</b> Descripción de la dimensión eficacia .....   | 76 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| <b>Figura 1</b> <i>Descripción de la variable Gestión Administrativa</i> .....                  | 21 |
| <b>Figura 2</b> Descripción de la variable Productividad Laboral.....                           | 22 |
| <b>Figura 3</b> Cruce de las variables Gestión Administrativa y Productividad.....              | 23 |
| <b>Figura 4</b> Cruce de la dimensión Planificación y la variable Productividad .....           | 24 |
| <b>Figura 5</b> Cruce de la dimensión Organización y la variable Productividad Laboral<br>..... | 25 |
| <b>Figura 6</b> Cruce de la dimensión Dirección y la variable Productividad Laboral ...         | 26 |
| <b>Figura 7</b> Cruce de la dimensión Control y la variable Productividad Laboral.....          | 27 |
| <b>Figura 8</b> <i>Descripción de la dimensión planificación</i> .....                          | 71 |
| <b>Figura 9</b> Descripción de la dimensión organización .....                                  | 72 |
| <b>Figura 10</b> Descripción de la dimensión dirección .....                                    | 73 |
| <b>Figura 11</b> Descripción de la dimensión control .....                                      | 74 |
| <b>Figura 12</b> Descripción de la dimensión eficiencia.....                                    | 75 |
| <b>Figura 13</b> Descripción de la dimensión eficacia.....                                      | 76 |

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

El tipo de investigación es básica, de diseño no experimental transversal, descriptivo, correlacional de enfoque cuantitativo. La muestra seleccionada comprende 32 colaboradores de la oficina zonal Ayacucho de COFOPRI. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, validado a través de juicio de expertos, el proceso de información que se realizó es mediante el programa SPSS V.25; se empleó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, el grado de confiabilidad se midió mediante el coeficiente alfa de Cronbach dando como resultado un coeficiente de 0,931 y 0,896, para la primera y segunda variable respectivamente.

Los resultados de la estadística muestran una correlación directa o positiva moderada de Rho Spearman =0,404, el nivel de significancia es de  $0,02 < 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación positiva o directa entre la variable Gestión Administrativa y Productividad Laboral.

**Palabras clave:** Gestión Administrativa, Productividad Laboral, eficiencia, eficacia.

## Abstract

The present research aims to: Determine the relationship of Administrative Management and Labor Productivity of the Organism for the Formalization of Informal Property - COFOPRI in the Ayacucho zonal office, 2021.

The type of research is basic, of a non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational design with a quantitative approach. The selected sample comprises 32 collaborators from COFOPRI's Ayacucho zonal office. The data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire, validated through expert judgment, the information process that was carried out through the SPSS V.25 program; The Rho Spearman correlation coefficient was used, the degree of reliability was measured by Cronbach's alpha coefficient, resulting in a coefficient of 0.931 and 0.896, for the first and second variables respectively.

The results of the statistics show a direct or moderate positive correlation of Rho Spearman = 0.404, the level of significance is 0.02 <0.05, then the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, concluding that there is a relationship positive or direct between the variable Administrative Management and Labor Productivity.

**Keywords:** Administrative Management, Labor Productivity, effectiveness, efficiency.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es un término considerado como un conjunto de prácticas que están relacionados con la producción, se desarrolló en todas las sociedades, pero no siempre de la misma forma (Marulanda et al. 2019). En este sentido finales del siglo XIX se determinó que los encargados de una organización tienen la función de realizar el planeamiento, organizar, dirigir y controlar, los cuales son realizados para alcanzar los objetivos establecidos mediante el uso adecuado de los recursos (Lara, 2017).

Realizar un estudio sobre la gestión administrativa representa la manera que una entidad utiliza sus recursos para lograr sus metas, en diferentes países muchas organizaciones implementan procedimientos administrativos, establecen metas, poseen estrategias planificadas, formulan políticas, con la finalidad de disminuir la carga laboral y evadir errores (Salguero y Garcia, 2018).

Según Vogel (2018) en el Perú la gestión administrativa pública se realiza de manera deficiente, señala que las organizaciones tienen capacidad de gestión limitada por lo que no se desarrolla con eficacia y eficiencia los servicios públicos, también detalla que las contrariedades de la gestión son: la ausencia de planificación, además indica que no se vincula el plan y el presupuesto público. Por otro lado, indica que existen infraestructuras inadecuadas y equipamientos insuficientes, también indica que no se realiza la evaluación de los resultados, el seguimiento y monitoreo de los resultados obtenidos de las actividades, lo cual conlleva a una inadecuada productividad laboral.

Hoy en día COFOPRI viene trabajando arduamente para conseguir perfeccionar la gestión administrativa realizando diferentes acciones y actividades para fortalecer la gestión institucional (COFOPRI, 2021). En ocasiones dichos esfuerzos son restados debido a ciertas falencias de la organización y por la emergencia sanitaria que se viene dando por la pandemia del Covid-19.

En la oficina zonal COFOPRI Ayacucho la producción de los colaboradores es medido a través del cumplimiento de metas los cuales están establecidos en las normativas institucionales, en este contexto que se denota deficiencias, posiblemente a causa de una gestión deficiente por parte de los funcionarios anteriores el cual trasciende en el antipatía o desmotivación de sus servidores

públicos, por otro lado los colaboradores ven sus propios intereses, lo cual conlleva a un ambiente laboral inadecuado y al incumplimiento de la ejecución de actividades administrativas perjudicando la productividad laboral (COFOPRI, 2020). Siendo necesario ejecutar acciones con los recursos estipulados que permitan enmendar dichas falencias, ofrecer confianza, motivar a los empleadores y comunicarse de manera asertiva con el propósito de lograr una productividad laboral óptima en la organización, el cual implica el beneficio tanto de los trabajadores como de la población (Luna, 2015).

De acuerdo a todo lo indicado, se plantea la problemática siguiente: ¿Cómo se relaciona la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021? Los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona la planificación y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021? ¿Cómo se relaciona la organización y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021? ¿Cómo se relaciona la dirección y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021? ¿Cómo se relaciona el control y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021?

En cuanto a la justificación del presente proyecto, como primer punto se da a nivel teórico ya que según Bernal (2010) se realizó la investigación de acuerdo a los enfoques, teorías, libros, tesis y artículos científicos. En el presente estudio se indagaron diversas fuentes de información referidos al tema, los cuales serán útiles para la recolección de información de futuras investigaciones y generen nuevos conocimientos.

A nivel metodológico Hernández et al. (2014) indican que la indagación se origina a partir de la utilización de técnicas e instrumentos para recolectar datos. En la presente indagación se justifica ya que se busca conocimientos confiables y válidos para la recolección de información y se emplee como referencia en otros trabajos de investigación.

A nivel práctico, las investigaciones se deben desarrollar con el fin de generar conocimientos, métodos y técnicas que contribuyan en el desarrollo de

investigaciones posteriores (Bernal, 2010). En el estudio se justifica ya que contribuye a generar nuevos conocimientos y/o ideas para mejorar la comprensión sobre el tema.

A nivel social Hernández et al. (2014) muestran que al ejecutar una investigación permite dar solución a los problemas a nivel social en una determinada población. En este sentido la investigación permitirá desarrollar una solución frente al problema de la gestión administrativa el cual beneficiará a la entidad y la localidad.

Según (Bernal, 2010) manifiesta que los objetivos deben ser precisos, claros e indicar los alcances del logro de la investigación, siendo fundamento del planteamiento del problema. Como objetivo general se plantea lo siguiente: Determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la relación de la planificación y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. Determinar la relación de la organización y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. Determinar la relación de la dirección y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. Determinar la relación del control y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

En cuanto a la hipótesis general se quiere demostrar si: Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. En cuanto a las hipótesis específicas se pretende demostrar sí: Existe relación entre la planificación y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. Existe relación entre la organización y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. Existe relación entre la dirección y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina

zonal Ayacucho, 2021. Existe relación entre el control y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

De todo lo mencionado, la gestión administrativa realizada en la Oficina zonal COFOPRI durante el 2021 presenta diferentes falencias que aquejan a la productividad de los colaboradores, en este sentido siendo de vital importancia implementar diferentes medidas que permitan corregir esas falencias, lo cual será beneficioso tanto para los trabajadores y como para la población, ya que se brindará un servicio oportuno para beneficiar a los ciudadanos.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales, se tiene a De la Cruz (2021) quien en su investigación buscó conocer la incidencia de la gestión administrativa frente a la productividad laboral. Las teorías soporte de su investigación fue la teoría científica de la administración de Frederick W. Taylor y la teoría clásica de organización propuesta por Casa y Ganchala. La metodología fue correlacional causal, teniendo una muestra de 83 trabajadores. Asimismo se concluyó que a partir de la prueba estadística en una escala de Pearson, la gestión administrativa incide significativamente en la productividad laboral. Demostrando que la mayor incidencia tuvo la primera variable.

El aporte de esta indagación es importante ya que se menciona a las dos variables que se utilizó en el presente trabajo. Asimismo el estudio realizado es correlacional causal donde busca conocer la incidencia de ambas variables.

Así mismo, León (2020) buscó establecer la relación que poseen la gestión administrativa y la productividad laboral. Las teorías soporte de su investigación fue la teoría “X” y “Y” de McGregor. La metodología fue correlacional, teniendo una muestra de 28 colaboradores. Asimismo ultimó que a partir de la prueba estadística en una escala de Pearson = 0.687 determinando una relación positiva fuerte. Del mismo modo el resultado de la significancia es 0.00 aceptándose la hipótesis propuesta, razón por la cual se afirma la relación significativa entre una y otro variable.

La contribución de este estudio fue fundamental porque se menciona a las dos variables que se utilizó en el presente trabajo. Asimismo el estudio realizado es correlacional al igual que la presente investigación. Por otro lado refleja datos de carácter estadístico similares al presente trabajo de investigación.

De la misma forma Cubas (2019) investigó sobre la gestión administrativa y su relación que posee con la productividad laboral. Las teorías soporte de su investigación fue la teoría de desarrollo organizacional de Groos. La metodología fue descriptivo correlacional, obtuvo una muestra de 100 colaboradores administrativos. Además se concluyó que a partir de la prueba estadística en una escala de Rho de Spearman obtuvo como resultado 0.805 determinando una relación positiva moderada altamente significativa. Del mismo modo el resultado

de la significancia es 0.00 aceptándose la hipótesis propuesta, afirmándose la relación entre las dos variables arriba mencionados.

La contribución de la presente indagación es fundamental ya que menciona las variables y a la metodología correlacional que se trabajó en el presente estudio. Por otro lado refleja datos de carácter estadístico similares al presente trabajo de investigación.

En tanto Durand (2018) se planteó como objetivo comprobar si la Gestión administrativa tiene una relación con la productividad laboral. Las teorías soporte de su investigación fue la teoría de la motivación de Maslow y la teoría clásica de Henri Fayol. La metodología fue correlacional, cuya muestra fue de 120 colaboradores. De la misma forma se concluyó que a partir de la prueba estadística elaborada en una escala de Rho de Spearman 0.994 se determinó una relación directa muy alta. Del mismo modo el resultado de la significancia es 0.00 aceptándose la hipótesis propuesta, razón por la cual se afirma la relación significativa entre las variables.

La contribución de esta investigación es fundamental ya que se menciona a las variables y a la metodología desarrollada el cual es correlacional, mismo que se desarrolló en el presente estudio. Por otro lado refleja datos de carácter estadístico similares al presente trabajo de investigación.

Por otro lado Vizcarra y Vizcarra (2018) en su estudio buscó establecer la al igual que los autores anteriores si la gestión administrativa y la productividad laboral se relacionan. Las teorías soporte de su investigación fue la teoría la administración pública de Bastidas y Pisconte. La metodología fue descriptivo correlacional, con una muestra de 34 colaboradores. Igualmente concluyó que a partir de la prueba estadística realizada en una escala de Rho de Spearman el cual tuvo como resultado 0.712 y comprobó una relación directa muy fuerte. Del mismo modo el resultado de la significancia es 0.00 aceptándose la hipótesis propuesta, razón por la cual se afirma la relación significativa entre las variables.

La contribución de esta investigación es fundamental ya que se menciona a las variables del presente trabajo. De igual forma la investigación es correlacional y por otro lado refleja datos de carácter estadístico similares al presente trabajo de investigación.

En los antecedentes internacionales, se tiene a Montes y Pulla (2019) quienes en su investigación buscaron conocer la incidencia que tiene la gestión administrativa sobre la productividad de las microempresas ecuatorianas. Las teorías soporte de su investigación fue la teoría propuesta por Thomas Wheelen y David Hunger. La metodología fue descriptivo. Asimismo dichos autores concluyen que con una adecuada gestión administrativa se logra incrementar la productividad en todos los sectores productivos aportando a la economía de las naciones.

La contribución de este estudio es fundamental porque las variables utilizadas son utilizadas en el presente informe de investigación. Asimismo el estudio realizado es correlacional, al igual que la presente investigación.

En Ecuador, Verdesoto et al. (2018) investigaron sobre la Gestión Administrativa, buscando diagnosticar el problema. La metodología desarrollada en este estudio se hizo en enfoque cualitativo teniendo una muestra de 74 empresas de agua. Dichos autores concluyeron que la organización no cuenta con el apoyo de la alta dirección, no realizan capacitaciones, escasa comunicación y para realizar las actividades no se realiza ninguna planificación, lo cual conlleva que los empleadores no cumplan con sus tareas de manera adecuada.

La contribución de esta investigación es fundamental ya que se menciona a una de las variables que se utilizó en el presente trabajo.

Así, también Moreira (2018) investigó sobre la productividad laboral en Ecuador, teniendo como objetivo demostrar la influencia del clima laboral y la productividad laboral. En cuanto a la metodología aplicada fue correlacional, con una muestra de 370 colaboradores. Igualmente dicho autor concluyó que a partir una escala de Rho de Spearman 0.856 comprobó una relación directa muy significativa. Del mismo modo el resultado de la significancia es 0.00 aceptándose la hipótesis propuesta, razón por la cual se afirma la existe una influencia entre la productividad y el clima laboral.

La contribución de esta investigación es fundamental ya que se menciona una de las variables que se utilizó en el presente informe. Del mismo modo la investigación es correlacional. Por otro lado refleja datos de carácter estadístico similares al presente trabajo de investigación.

Por otra parte Lara (2017) investigó sobre gestión administrativa y su influencia en la eficiencia de los trabajadores pesqueros en Ecuador. Se desarrolló

la metodológica correlacional causal cuya muestra es de 325 pescadores. Del mismo modo dicho autor concluye que a partir de la prueba estadística en una escala de Rho de Spearman 0.987 estableció una relación directa muy significativa. Del mismo modo el resultado de la significancia es 0.00 aceptándose la hipótesis propuesta, razón por la cual se afirma la existe una influencia entre las dos variables.

La contribución de este estudio es fundamental porque una de las variables corresponde al presente informe y el nivel de investigación es correlacional. Por otro lado refleja datos de carácter estadístico similares al presente informe.

Respecto a la base teórica de la variable Gestión Administrativa, según Luna (2015) concurre a realizar una actividad en una organización aplicando de manera afectiva los siguientes procesos: planificación, organización, dirección y control en las organizaciones, empleando de manera adecuada y oportuna los diferentes recursos para conseguir los propósitos que han sido fijados en la entidad.

Según Marcó et al. (2016) la gestión administrativa es un ligado de procedimientos que se desarrolla con el propósito de lograr los objetivos establecidos por una determinada entidad a través de la planeación, organización, dirección y control de manera eficaz y eficiente.

Asimismo según Lozano (2019) garantiza la capacidad del trabajador implicando de manera positiva en la misión, visión y el resultado de las metas de la institución.

Las dimensiones de la Gestión administrativa según Luna (2015), son:

Dimensión 1 – Planeación: Se determina los objetivos y planes con la finalidad de alcanzar lo deseado (Luna, 2015).

Por otro lado León (2020) menciona que la planificación se define de manera anticipada, es decir que se tiene que realizar un conjunto de planes para lograr el objetivo.

Asimismo según Ramirez et al (2017) la planificación es la base del proceso de gestión, por lo que se considera la primera etapa del proceso, facilitando la toma de decisiones anticipadas como: qué se debe hacer, cómo hacerlo, cuándo y quién debe realizar las tareas para lograr los objetivos de desarrollo propuestos por cualquier gran, mediana o pequeña empresa.

Dimensión 2 – Organización: Es un conjunto de individuos que poseen un objetivo en común y están unidos por la relación entre responsabilidad y autoridad. Una vez formulado los objetivos y los planes la organización busca reunir recursos humanos y físicos los cuales tienen una finalidad en beneficio de la entidad. (Luna, 2015).

Una organización es un sistema que puede aceptar un uso equilibrado de los recursos, cuya intención es establecer la relación entre el trabajo y las personas que deben realizar el trabajo. Así mismo menciona que es un proceso que se utiliza para estipular las acciones de los colaboradores deben realizar para lograr una meta planificada o planificada, dividir y organizar actividades y proporcionar recursos. (Mendoza et al. 2018).

Dimensión 3 – Dirección: Se relaciona con la orientación de las actividades a los colaboradores que integran una entidad con el propósito de conseguir los objetivos establecidos (Luna, 2015).

La dirección es responsable de la administración y evaluación a los trabajadores, cuya finalidad es conseguir una excelente labor para conseguir el programado (Salguero y Garcia, 2018).

Por otro lado la dirección es definida como una herramienta o técnica fundamental que se debe realizar para lograr un desempeño superior de la organización y alcanzar los objetivos más específicos (Marulanda et al, 2019)

Dimensión 4 – Control: Es un proceso donde se guía y se hace el seguimiento a las actividades realizadas por el personal con la finalidad de que los resultados planeados, organizados y dirigidos se complementen adecuadamente (Luna, 2015).

Por otro lado la gestión administrativa según Much (2010) se realiza mediante un proceso de coordinar y organizar los recursos disponibles de una organización para lograr la mayor productividad posible, del mismo modo mejorar la calidad, la eficacia, eficiencia y la competitividad con la finalidad de conseguir las metas de una entidad.

Una adecuada administración se forma en la concurrencia de acciones continuas que buscan el mejor uso de los recursos, acciones que son escasas, para que las decisiones acertadas tengan un impacto positivo en la organización y viceversa (Gavilanez et al. 2018).

La gestión administrativa es el área de la organización que se encarga de utilizar los recursos de forma eficiente y eficaz para alcanzar los objetivos planteados. Para una labor óptima se debe tener en cuenta las siguientes claves: i) Planificación y organización, debido a que los involucrados toman decisiones primordiales en el momento oportuno. ii) Gestión del tiempo, ya que el tiempo es un factor decisivo en la gestión administrativa. iii) Comunicación, es fundamental ya que permite que todos los colaboradores de la entidad tengan una comunicación asertiva. iv) Evaluación y control, estos procesos son fundamentales para obtener resultados efectivos y positivos para la organización (OBS Business School, 2020).

Las dimensiones de la Gestión administrativa según Much (2010), son:

Dimensión 1: Planificación, es el primer proceso de gestión, por lo que la mayor parte del éxito de muchas empresas depende de la planificación.

Dimensión 2: Organización es reducir la carga de trabajo y coordinar y mejorar funciones y recursos. Esto significa: simplificar las operaciones de la entidad, facilitando el proceso de captación del interés y satisfacción de sus empleados y usuarios.

Dimensión 3: Dirección, es el proceso de dirigir, guiar, encaminar las operaciones relacionando lo planificado y organizado con el objetivo de lograr los objetivos.

Dimensión 4: Control, a través de este proceso una organización puede determinar si la producción sigue lo planificado o en caso que exista deficiencias, identifica a los responsables y corrige los errores. Asimismo hace mención a que cuando una empresa está bajo control, se emplean todas las etapas del proceso y el éxito de cualquier empresa generalmente depende de una buena gestión

En cuanto a las teorías generales que ayudan a fundamentar la variable Gestión administrativa se consideró las bases teóricas de Frederick W. Taylor quien con sus estudios y fundamentos logró evaluar las actividades que cada trabajador realiza en un tiempo determinado, el cual tiene la finalidad de incrementar la productividad laboral en una determinada organización, indicando que la distribución de tareas se realiza de manera específica a cada colaborador y es prioridad para cada organización, la misma que realizando capacitaciones a cada colaborador se logrará incrementar la productividad laboral sin desperdiciar los recursos de cada organización.

Según Marcó et al. (2016) actualmente, la teoría general de la administración comprende los aportes en los cuales se observan diferentes enfoques relacionados con el objeto de investigación, siendo los más resaltante: i) La estructura organizacional, el cual se refiere a los elementos que integran el sistema y a las relaciones entre ellos, los cuales están constituidos por la asignación y coordinación de la labor. ii) La tarea, el cual hace se refiere a toda actividad realizada por un colaborador como parte de su trabajo. Las personas, son considerados como recursos productivos para conseguir las metas establecidas por la entidad. La tecnología, constituye una variable importante debido a que se manifiesta en los sistemas productivos originando mayores niveles de eficiencia en los resultado esperados. Y finalmente el ambiente, es el medio donde se establece relaciones en la organización.

Respecto a la base teórica de la variable 2: Productividad laboral, según (Organización Internacional del Trabajo, 2016) es la utilización de los recursos e innovación de manera eficiente y eficaz para optimizar el logro de los objetivos.

Van den Berghe (2016) la Productividad es la cantidad de un bien o servicio que produce un trabajador en un tiempo establecido, es decir si aumenta el cantidad de producción con los mismos recursos, se dice que se incrementa la productividad.

Las organizaciones se encuentran conformadas por personas, los cuales se encuentran con la intención de realizar actividades con el propósito de adquirir un objetivo fundamental para la organización; para tal hecho los dichas personas deberán organizarse para hacer uso de los recursos y medios asignados de manera eficiente y eficaz (Costa , 2017).

Al respecto las diferentes dimensiones de la productividad laboral según la Organización Internacional del Trabajo (2016) son dos:

Dimensión 5: Eficiencia, es hacer las cosas bien. Es la comparación entre lo que se produce y lo que se puede lograr utilizando la misma cantidad de recursos.

Dimensión 6: Eficacia, es hacer lo correcto, es decir que la productividad se basa en hacer las cosas bien, ante ello según el autor mencionado no se trata de trabajar de manera ardua sino se trata de trabajar inteligentemente.

De acuerdo a lo expuesto por Chiavenato (2011) la productividad es la capacidad que posee un sujeto frente a una labor específica, a través de conductas

positivas y buenas prácticas asimiladas por los trabajadores quienes tienen el objetivo de alcanzar la meta trazada por la entidad.

Al respecto la productividad laboral es tomada por parte de las organizaciones como una herramienta para utilizar de manera correcta los recursos, de tal modo que una organización es considerada eficiente si logra obtener mayor producción por cada unidad de trabajo (León Cachay, 2020).

Las dimensiones de la productividad laboral según Chiavenato (2011) son dos:

Dimensión 5: La eficiencia según Chiavenato (2011) es realizar las actividades de la mejor manera con el objetivo de que los recursos sean aplicados de una manera racional.

Por otro lado Clarke y Hill (2015) indican que la eficiencia engloba los métodos, procedimientos y medios adecuados que deben planificarse y organizarse de manera adecuada con el objetivo de utilizar de manera óptima los recursos que posee una organización.

Por otro lado Bernal y Sierra (2008) mencionan que la eficacia implica que los colaboradores realicen sus actividades de manera correcta, conllevando a que la entidad cumpla sus metas establecidas.

Dimensión 6: Eficiencia según Chiavenato (2011) es utilizar y aprovechar todos los recursos que posee una determinada organización para alcanzar un objetivo, es decir, lograr mayor producción con la misma cantidad de recursos. En conclusión es lograr un objetivo en un tiempo determinado, es decir está relacionado con el factor tiempo.

Finalmente en cuanto a la teoría general que ayudan a fundamentar la variable Productividad laboral, se toma en cuenta la teoría determinada por Robbins y Judge (2009) "Eficacia personal" el cual implica que una organización es más productiva si consigue alcanzar todas sus metas utilizando sus recursos disponibles en un tiempo mínimo y con menor presupuesto. También menciona que esta teoría está orientada a la consecución de los resultados utilizando los recursos de manera adecuada y oportuna.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández et al. (2014) el paradigma del estudio presente es el positivista, pues es calificado como cuantitativo, por tal motivo en el presente informe de investigación sustentará a la investigación teniendo como objetivo sustentar una hipótesis mediante medios estadísticos.

La investigación presente es de tipo básica, porque cumple el propósito de producir nuevos conocimientos, teorías y sirve de base para la investigación aplicada (Ñaupas et al. 2018). Se puede concluir que la investigación básica se realiza solo para obtener conocimientos y realizar un análisis de la realidad, mas no llevarlo a la aplicación práctica.

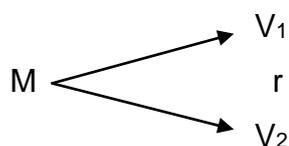
En lo referente a su enfoque es cuantitativo porque según los autores Hernández y Mendoza (2018) la recolección de datos se realiza ejecutando diferentes procesos los cuales son secuenciales y si sirve como evidencia para probar una hipótesis que se fundamenta en la comprobación de manera numérica, con la finalidad de comprobar teorías.

El diseño es no experimental ya que según Hernández y Mendoza (2018) la investigación se realiza sin manipular las variables. Al respecto en esta investigación los hechos se observaron tal como ocurrieron en su entorno natural y posteriormente se analizaron.

Por otro lado el tipo de diseño de investigación es transversal o transaccional, ya que en esta investigación los datos han sido recopilados en un único momento con la finalidad de poder describir las variables y posteriormente analizarlas (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel de investigación es descriptivo correlacional tal como señala Hernández y Mendoza (2018) puesto que describe a las variables de una población y busca relacionarlas.

La representación se muestra de la siguiente manera:



Donde:

M = muestra

V<sub>1</sub> = Gestión Administrativa

V<sub>2</sub> = Productividad Laboral

r = relación de las variables de estudio

### 3.2. Variables y operacionalización

Ñaupas, et al. (2018), manifiestan que la operacionalización de variables se realiza debido a que es muy amplio. Por tal motivo, se realizan cuatro procesos los cuales son: buscar una definición breve de la variable mediante un sustento teórico, el cual permitirá identificar las dimensiones, los cuales son los componentes que permiten medir a la variable; posteriormente se redacta los indicadores, los cuales, componen a la dimensión, y de ellos se plantean interrogantes, que serán empleadas para la estructuración de los instrumentos.

#### 3.2.1. Definición conceptual y operacional

Según los autores Hernández y Mendoza (2018) una definición conceptual son las definiciones particulares o características de las variables, los cuales se encuentran en diferentes fuentes como por ejemplo en libros especializados. De la misma manera esboza que una definición operacional son procedimientos que están diseñados para poder medir las diferentes variables. En este informe de investigación tenemos las siguientes variables:

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición conceptual: Aplica eficazmente la planificación, organización, dirección y control dentro de la organización. Haciendo uso racional de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos trazados (Luna, 2015).

Definición operacional: La variable gestión administrativa permitió medir la planificación, organización, dirección y control en la oficina zonal COFOPRI de Ayacucho.

#### Variable 2: Productividad Laboral

Definición conceptual: Es un bien o servicio que produce un determinado colaborador en un tiempo fijado de trabajo, es decir si aumenta el cantidad de producción con los mismos recursos, aumentará la productividad laboral (Van den Berghe, 2016).

Definición operacional: Con la variable productividad laboral se logró cuantificar la eficiencia y eficacia de la oficina zonal COFOPRI de Ayacucho.

#### 3.2.2. Indicadores

Según el autor Capece (2016) es un instrumento de medición el cual se encuentra relacionado con un objetivo que ha sido planteado en la investigación y se realiza la comparación en tiempos y espacios diferentes. Por ello, para poder evidenciar los indicadores del presente informe se refleja en el anexo 09.

#### 3.2.3. Escala de medición

Bernal C. (2010) lo define como la asignación de números ya sea a objetos, personas o hechos que son medidos con la finalidad de medir sus atributos. En el presente informe la escala que se utilizó fue el ordinal, porque los datos se encuentran en un orden ascendente o descendente. En el estudio actual se aplica la Escala de Likert, el cual según Hernández et al. (2018), es una medición de tipo ordinal, el cual es definido como un compuesto de varios ítems los cuales están representados en forma de afirmaciones y fueron utilizados para medir las respuestas en cinco categorías de los encuestados, al respecto se detalla en el anexo 10.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Hernández y Mendoza (2018) precisan que la población es el conjunto de personas a quienes se generaliza los resultados de la investigación, debido a sus características semejantes. Al respecto se considerará 32 colaboradores de la oficina zonal de COFOPRI Ayacucho como población.

Criterios de inclusión:

- Se incluyó a todos los trabajadores de la oficina zonal COFOPRI Ayacucho, los cuales se encuentran en diferentes modalidades como: nombrados, contratados y Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- Vínculo laboral de cada trabajador mayor a tres meses.

Criterios de exclusión:

- Personal que no tenga vínculo laboral con la oficina zonal COFOPRI Ayacucho.
- Que el vínculo laboral del trabajador menor a tres meses.

#### 3.3.2. Muestra

Para Hernández et al. (2018) es un sub grupo que representa a una determinada población el cual se encuentra definida y delimitada, igualmente de esta muestra se recolectarán los diferentes datos, asimismo señala que en una investigación no siempre se tiene una muestra, por tal motivo en el presente informe de investigación la muestra será censal, debido a que será igual a la población. Por consiguiente la muestra consta de 32 trabajadores administrativos de la oficina zonal de COFOPRI Ayacucho.

### 3.3.3. Muestreo

En el presente informe no se empleará ninguna técnica de muestreo, debido a que se tomará la totalidad de la población.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Estará conformada por trabajadores administrativos de la Oficina Zonal COFOPRI Ayacucho, de diferentes modalidades como: nombrados, contratados y Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1. Técnicas

Para el autor Baena (2017) son estructuras del proceso de indagación que cuantifica, mide y correlaciona los datos, aplicando instrumentos y medios para la recolectar datos. Al respecto se utilizará la encuesta, la misma que según Baena (2017) cuantifica, mide y relaciona los datos obtenidos, empleando los instrumentos para recopilar datos. Dicho de este modo en el presente informe se aplicará la encuesta al grupo representativo de estudio para recolectar información.

### 3.4.2. Instrumento de recolección de datos

En este punto el autor Baena (2017) menciona que el instrumento es un apoyo para que la técnica pueda cumplir con su propósito, al respecto Bernal (2010) el cuestionario es un conjunto de preguntas que se encuentran planteadas con la finalidad de recolectar información de las variables. En tal sentido se aplicará el cuestionario en esta investigación, el cual está conformado por 45 preguntas formuladas para ser aplicados.

### 3.4.3. Validez

Hernández y Mendoza (2018) señalan que la validez se encarga de medir a las variables indicando el grado que posee el cuestionario. En la presente investigación se realizó la validez por juicio de expertos, conformado por profesionales, quienes por su experiencia en el tema verificaron si es aplicable y válido.

### 3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Los autores Hernández y Mendoza (2018) definen que es el grado de comprobación de los instrumentos los cuales reflejan un resultado consistente y coherente. Al respecto en este estudio la confiabilidad se valoró mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual según Frías (2020) el instrumento se estima en escala tipo Likert, con el fin que pueda medir las dimensiones y al mismo tiempo si son correlacionados, tal como se muestra en el anexo 11.

Para calcular la confiabilidad se realizó el muestro piloto donde se empleó 10 personas distintas a la población de estudio, del cual se evidenció niveles altos de confiabilidad, de acuerdo al detalle que se muestra en el anexo 12.

### 3.5. Procedimientos

En la siguiente investigación de manera previa se realizó la validación del instrumento por tres jueces los cuales son expertos en el tema, quienes hicieron la evaluación respectiva dando la condición de aplicable. Posteriormente después de la aprobación se realizó la prueba piloto con 10 trabajadores de una institución distinta a la población de estudio con el propósito de medir la confiabilidad de los instrumentos, el mismo que evidencia un nivel alto de confiabilidad.

Para la toma de datos se realizó previa autorización del jefe Zonal de COFOPRI Ayacucho, quien otorgó la autorización y la información oportuna, posteriormente se procedió a aplicar el cuestionario ya validado. Luego de las encuestas realizadas a los trabajadores se procedió a inspeccionar y procesar los datos obtenidos en un formato Excel, el cual fue procesado e ingresado en el programa SPSS versión 25 y representado a través de figuras y tablas.

### 3.6. Método de análisis de datos

Se realiza con el fin de relacionar las dos variables del tema de investigación, utilizando la estadística descriptiva para las variables de estudio, luego describiendo la correlación que existe entre ellas (Hernández y Mendoza, 2018).

Respectivamente el análisis de datos inicia cuando los instrumentos fueron aplicados y posteriormente se procesó la información en Excel generando una matriz de datos, consecutivamente se exportó los datos obtenidos a un software estadístico, SPSS versión 25. Posteriormente se sometió a la prueba de normalidad por medio del estadístico Kolmogorov, debido a que los datos son mayores a 30 elementos, seguidamente se determinó que los datos pertenecen a la estadística no paramétrica, por tal motivo se usó el estadígrafo de Rho de Spearman, al respecto se detalla en el anexo 13.

Los resultados en el presente informe tienen dos niveles, el descriptivo y el inferencial. El descriptivo se utilizó para analizar el comportamiento de cada variable y el inferencial para demostrar la hipótesis (Hernández et al. 2014).

### 3.7. Aspectos éticos

En este informe se consideró el manual de referencias estilo APA séptima edición, en el cual se citó a los autores diversos que fueron referenciados. Del mismo modo, la información que se obtuvo será utilizada en

confidencialidad y anonimato, es decir que se mantendrá en reserva la identidad de los trabajadores que participaron en la encuesta, asimismo se conservará la información obtenida solo con fines educativos.

Se tendrá en cuenta los siguientes aspectos éticos:

La confidencialidad significa mantener la integridad y la equidad en las relaciones profesionales existentes, asimismo con las personas que participan es deber y responsabilidad del profesional responsable del bienestar y buenas prácticas establecidas (Kinsinger, 2020).

El anonimato es algo que todo profesional debe tener en su proceso de investigación porque conoce las limitaciones de los participantes en la investigación. (Zerón , 2019).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo univariado

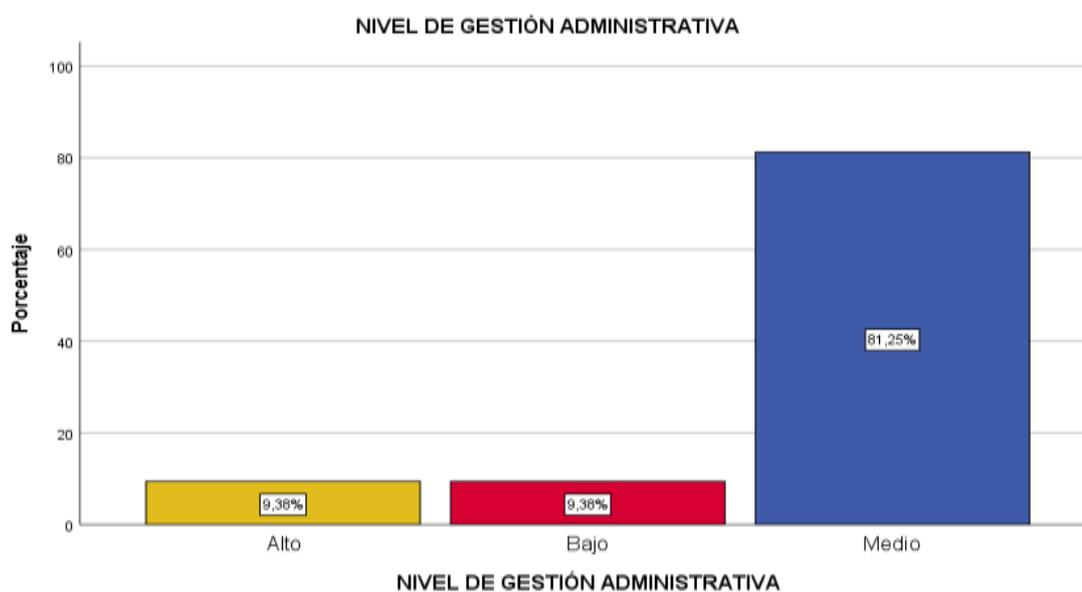
En este capítulo se muestra los resultados obtenidos después de procesar los datos en función a las variables, por otro lado el resultado de las dimensiones se muestra en el anexo 14 y 15 del presente informe.

**Tabla 1** Descripción de la variable Gestión Administrativa

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Alto  | 3          | 9,4%       |
|        | Bajo  | 3          | 9,4%       |
|        | Medio | 26         | 81,8%      |
|        | Total | 32         | 100,0      |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 1** Descripción de la variable Gestión Administrativa



Nota. La figura muestra las cifras de la gestión administrativa en la Oficina Zonal COFOPRI de Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25.

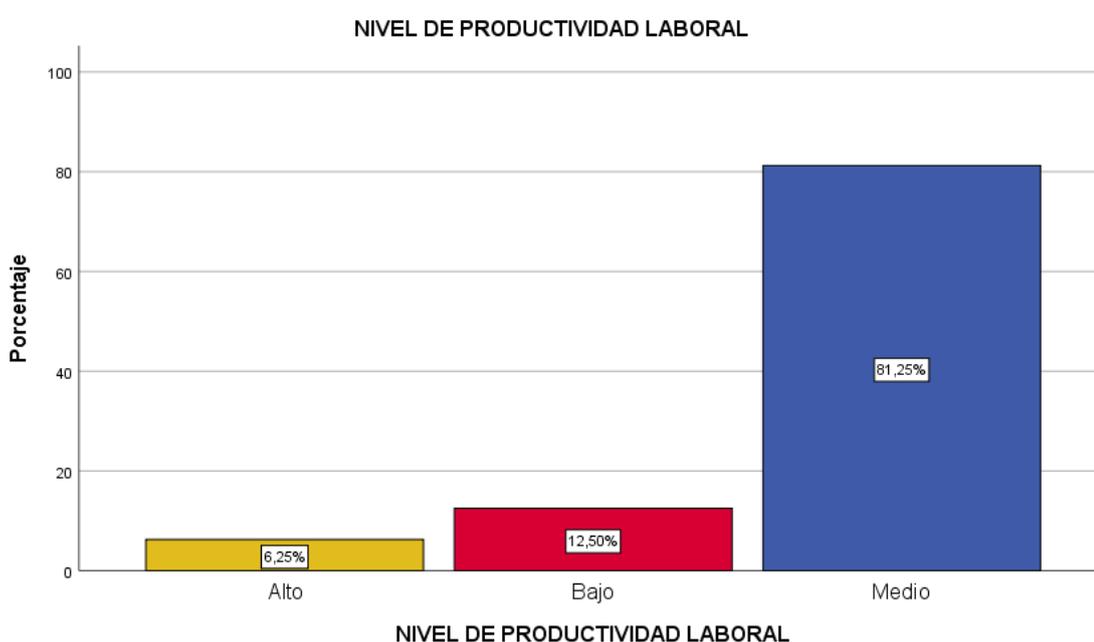
De acuerdo a la tabla y figura N° 2 de la totalidad de trabajadores que han sido encuestados, el 81,8% indican que la gestión administrativa se encuentra en un nivel medio y el 9,4% lo perciben a un nivel alto y bajo respectivamente.

**Tabla 2** Descripción de la variable Productividad Laboral

|        | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Alto    | 2          | 6,3%       |
|        | Bajo    | 4          | 12,5%      |
|        | Medio   | 26         | 81,3%      |
|        | Total   | 32         | 100,0      |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 2** Descripción de la variable Productividad Laboral



Nota. La figura muestra las cifras de la productividad laboral en la Oficina Zonal COFOPRI de Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25

En la tabla y figura N° 2 se indica lo siguiente: Del total de trabajadores que han sido encuestados, se obtuvo que el 6,3% poseen un nivel alto de productividad, el 81,3% un nivel medio y el 12,5% un nivel bajo.

#### 4.2. Análisis Descriptivo (bivariado)

El capítulo presente muestra los resultados que han sido conseguidos al realizar el procesamiento de datos de acuerdo a los objetivos.

**Tabla 3** Cruce de las variables *Gestión Administrativa y Productividad Laboral*

|                        |       | Productividad Laboral |      |       |       |        |
|------------------------|-------|-----------------------|------|-------|-------|--------|
|                        |       |                       | Alto | Bajo  | Medio | Total  |
| Gestión Administrativa | Alto  | Recuento              | 2    | 0     | 1     | 3      |
|                        |       | % del total           | 6,3% | 0,0%  | 3,1%  | 9,4%   |
|                        | Medio | Recuento              | 0    | 1     | 25    | 26     |
|                        |       | % del total           | 0,0% | 3,1%  | 78,1% | 81,3%  |
|                        | Bajo  | Recuento              | 0    | 3     | 0     | 3      |
|                        |       | % del total           | 0,0% | 9,4%  | 0,0%  | 9,4%   |
| Total                  |       | Recuento              | 2    | 4     | 26    | 32     |
|                        |       | % del total           | 6,3% | 12,5% | 81,3% | 100,0% |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 3** Cruce de las variables *Gestión Administrativa y Productividad Laboral*



Nota. La figura muestra las cifras de la gestión administrativa y productividad laboral de COFOPRI en la Oficina Zonal Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25.

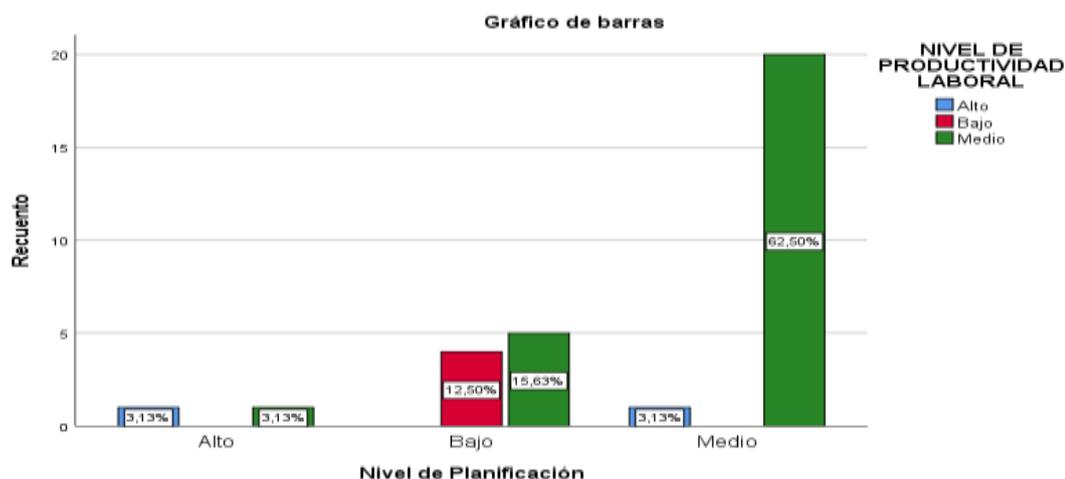
De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla y figura N°3, se aprecia que al realizar el cruce entre ambas variables, el 9,4% de los colaboradores coinciden en un nivel bajo y alto y el 81,3% a un nivel medio en ambas variables. Consecuentemente, se puede evidenciar que gran cantidad de los encuestados poseen en un nivel medio de productividad laboral en relación a la gestión administrativa.

**Tabla 4** Cruce de la dimensión Planificación y la variable Productividad Laboral

|               |             | Productividad Laboral |       |       |        |       |
|---------------|-------------|-----------------------|-------|-------|--------|-------|
|               |             |                       | Alto  | Bajo  | Medio  | Total |
| Planificación | Alto        | Recuento              | 1     | 0     | 1      | 2     |
|               |             | % del total           | 3,1%  | 0,0%  | 3,1%   | 6,3%  |
|               | Bajo        | Recuento              | 0     | 4     | 5      | 9     |
|               |             | % del total           | 0,0%  | 12,5% | 15,6%  | 28,1% |
|               | Medio       | Recuento              | 1     | 0     | 20     | 21    |
|               |             | % del total           | 3,1%  | 0,0%  | 62,5%  | 65,6% |
| Total         | Recuento    | 2                     | 4     | 26    | 32     |       |
|               | % del total | 6,3%                  | 12,5% | 81,3% | 100,0% |       |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 4** Cruce de la dimensión Planificación y la variable Productividad Laboral



Nota. La figura muestra las cifras de la planificación y productividad laboral de COFOPRI en la Oficina Zonal Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25.

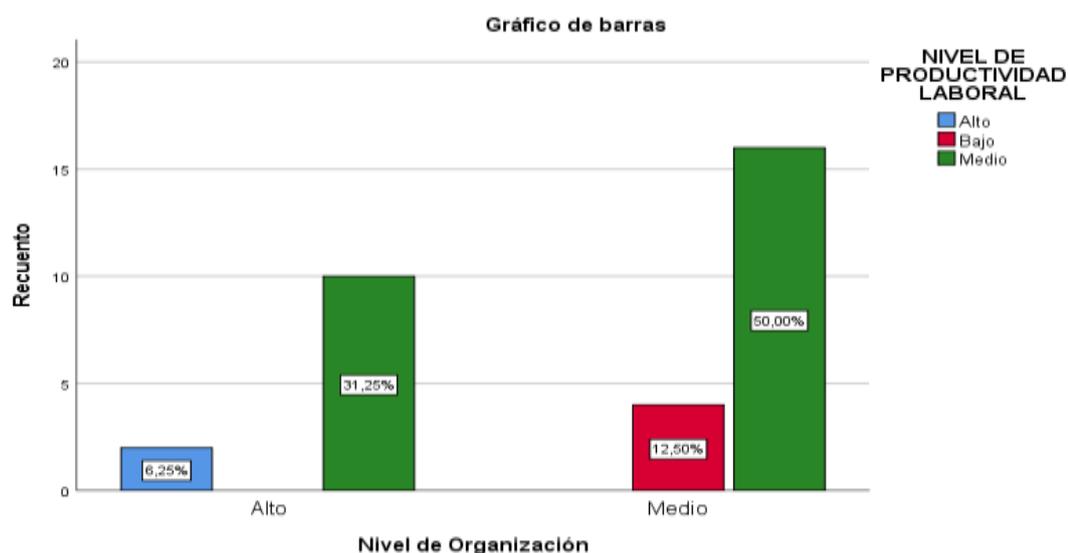
De acuerdo a los resultados percibidos en la tabla y figura N°4, se aprecia que al realizar el cruce el 65,6% de los colaboradores coinciden en un nivel medio, el 28,1% en un nivel bajo y 6,3% un nivel alto. Consecuentemente, se demuestra que gran cantidad de los encuestados posee un nivel medio de productividad laboral en relación a la Planificación.

**Tabla 5** Cruce de la dimensión Organización y variable Productividad Laboral

|              |       | Productividad Laboral |      |       |       |        |
|--------------|-------|-----------------------|------|-------|-------|--------|
|              |       |                       | Alto | Bajo  | Medio | Total  |
| Organización | Alto  | Recuento              | 2    | 0     | 10    | 12     |
|              |       | % del total           | 6,3% | 0,0%  | 31,3% | 37,5%  |
|              | Medio | Recuento              | 0    | 4     | 16    | 20     |
|              |       | % del total           | 0,0% | 12,5% | 50,0% | 62,5%  |
| Total        |       | Recuento              | 2    | 4     | 26    | 32     |
|              |       | % del total           | 6,3% | 12,5% | 81,3% | 100,0% |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 5** Cruce de la dimensión Organización y la variable Productividad Laboral



Nota. La figura muestra las cifras de la organización y productividad laboral de COFOPRI en la Oficina Zonal Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25.

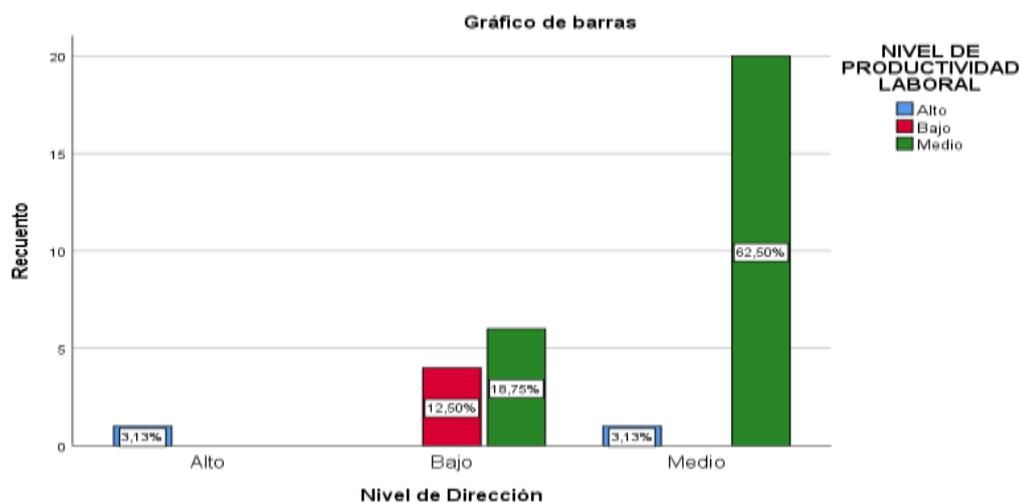
Conforme se distingue en la tabla y figura N°5, se aprecia que al realizar el cruce el 62,5% de los colaboradores coinciden en un nivel medio, el 37,5% en un nivel alto. Al respecto, se puede evidenciar que gran cantidad de los encuestados posee un nivel medio de productividad en relación a la Organización.

**Tabla 6** Cruce de la dimensión Dirección y la variable Productividad Laboral

|           |       | Productividad Laboral |      |       |       |        |
|-----------|-------|-----------------------|------|-------|-------|--------|
|           |       |                       | Alto | Bajo  | Medio | Total  |
| Dirección | Alto  | Recuento              | 1    | 0     | 0     | 1      |
|           |       | % del total           | 3,1% | 0,0%  | 0,0%  | 3,1%   |
|           | Bajo  | Recuento              | 0    | 4     | 6     | 10     |
|           |       | % del total           | 0,0% | 12,5% | 18,8% | 31,3%  |
|           | Medio | Recuento              | 1    | 0     | 20    | 21     |
|           |       | % del total           | 3,1% | 0,0%  | 62,5% | 65,6%  |
| Total     |       | Recuento              | 2    | 4     | 26    | 32     |
|           |       | % del total           | 6,3% | 12,5% | 81,3% | 100,0% |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 6** Cruce de la dimensión Dirección y la variable Productividad Laboral



Nota. La figura muestra las cifras de la dirección y productividad laboral de COFOPRI en la Oficina Zonal Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25.

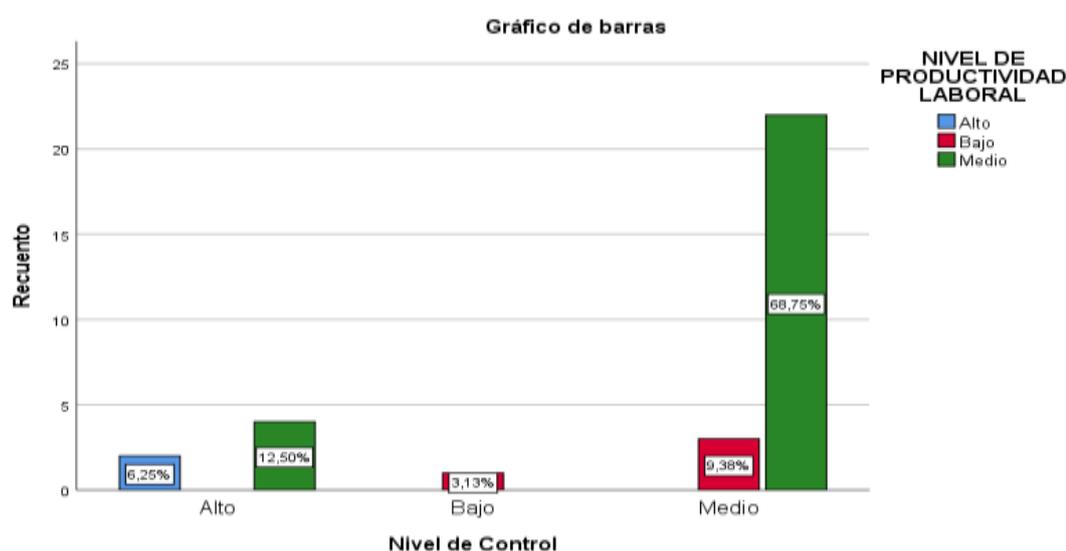
Conforme se distingue en la tabla y figura N°6, se aprecia que al realizar el cruce el 65,6% de los trabajadores coinciden en un nivel medio, el 31,3% en un nivel bajo y el 3,1% a un nivel alto. Consecuentemente, se evidencia que gran cantidad de los encuestados posee un nivel medio de productividad laboral en relación a la dirección.

**Tabla 7** Cruce de la dimensión Control y la variable Productividad Laboral

|         |             | Productividad Laboral |       |       |        |       |
|---------|-------------|-----------------------|-------|-------|--------|-------|
|         |             |                       | Alto  | Bajo  | Medio  | Total |
| Control | Alto        | Recuento              | 2     | 0     | 4      | 6     |
|         |             | % del total           | 6,3%  | 0,0%  | 12,5%  | 18,8% |
|         | Bajo        | Recuento              | 0     | 1     | 0      | 1     |
|         |             | % del total           | 0,0%  | 3,1%  | 0,0%   | 3,1%  |
|         | Medio       | Recuento              | 0     | 3     | 22     | 25    |
|         |             | % del total           | 0,0%  | 9,4%  | 68,8%  | 78,1% |
| Total   | Recuento    | 2                     | 4     | 26    | 32     |       |
|         | % del total | 6,3%                  | 12,5% | 81,3% | 100,0% |       |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 7** Cruce de la dimensión Control y la variable Productividad Laboral



Nota. La figura muestra las cifras del control y la productividad laboral de COFOPRI en la Oficina Zonal Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25.

Al respecto en la tabla y figura N° 7 al realizar el cruce el 78,1% de los trabajadores coinciden en un nivel medio, el 3,1% en un nivel bajo y el 18,8% a un nivel alto. Asimismo se demuestra que gran cantidad de los encuestados posee un nivel medio de productividad laboral en relación al control.

### 4.3. Nivel Inferencial

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05 \rightarrow$  5% de margen máximo de error

Regla de decisión :  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>

$p \leq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>

**Tabla 8** *Coeficiente de correlación entre Gestión Administrativa y la Productividad Laboral*

|                 |                            | Gestión Administrativa | Productividad Laboral |
|-----------------|----------------------------|------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000                  | ,404*                 |
|                 | Sig. (bilateral)           |                        | ,022                  |
|                 | N                          | 32                     | 32                    |
|                 | Coeficiente de correlación | ,404*                  | 1,000                 |
|                 | Sig. (bilateral)           | ,022                   |                       |
|                 | N                          | 32                     | 32                    |

\*.La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Debido que el valor p o el nivel de significancia es 0.022 y dicho resultado es menor a 0.05 entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que existe relación entre la Gestión Administrativa y la

Productividad Laboral. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman = ,404 indicándonos que existe una correlación con una tendencia directa o positiva y una fuerza de asociación media.

Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la planificación y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la planificación y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

**Tabla 9** *Coeficiente de correlación entre planificación y la productividad laboral*

|                 |                       | Planificación              | Productividad Laboral |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Planificación         | Coeficiente de correlación | 1,000                 |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | ,524**                |
|                 |                       | N                          | 32                    |
|                 | Productividad Laboral | Coeficiente de correlación | ,524**                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | 1,000                 |
|                 |                       | N                          | ,002                  |
|                 |                       |                            | 32                    |

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

Debido que el nivel de significancia = 0.002 es menor a 0.05 significa que aceptamos la hipótesis alterna, por lo que se afirma que existe relación entre la planificación y productividad laboral. También, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman =0,524 lo cual nos indica una correlación con una

tendencia directa y una fuerza de asociación moderada, por lo que a mayor planificación mayor Productividad Laboral.

Hipótesis específica 2:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la organización y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la organización y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

**Tabla 10** *Coeficiente de correlación entre organización y la productividad laboral*

|                 |                       |                            | Organización | Productividad Laboral |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|--------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Organización          | Coeficiente de correlación | 1,000        | ,480**                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           |              | ,005                  |
| Rho de Spearman |                       | N                          | 32           | 32                    |
|                 | Productividad Laboral | Coeficiente de correlación | ,480**       | 1,000                 |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | ,005         |                       |
|                 |                       | N                          | 32           | 32                    |

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

Debido que el nivel de significancia 0.005 es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna, por tal motivo se afirma que existe relación entre la organización y la productividad laboral. Igualmente, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman =0,480 lo cual nos indica una correlación con una tendencia positiva y una fuerza de asociación media, por lo que a mayor organización mayor productividad laboral.

Hipótesis específica 3:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dirección y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dirección y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

**Tabla 11** *Coefficiente de correlación entre dirección y la productividad laboral*

|                       |                             | Dirección | Productividad Laboral |
|-----------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------|
| Dirección             | Coefficiente de correlación | 1,000     | ,579**                |
|                       | Sig. (bilateral)            |           | ,001                  |
| Rho de Spearman       | N                           | 32        | 32                    |
| Productividad Laboral | Coefficiente de correlación | ,579**    | 1,000                 |
|                       | Sig. (bilateral)            | ,001      |                       |
|                       | N                           | 32        | 32                    |

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

Al observar que el nivel de significancia 0.001 es menor a 0.05 aceptamos la hipótesis alterna, por lo que se afirma que la dirección se relaciona con la productividad laboral. También, se consiguió un coeficiente de correlación Rho Spearman =0,579 lo cual nos indica una correlación con una tendencia directa y una fuerza de asociación moderada, por lo que a mayor dirección mayor productividad laboral.

Hipótesis específica 4:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el control y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el control y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

**Tabla 12** *Coefficiente de correlación entre el control y la productividad laboral*

|                 |                       | Control | Productividad Laboral |
|-----------------|-----------------------|---------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Control               | 1,000   | ,404*                 |
|                 |                       |         | ,022                  |
|                 | N                     | 32      | 32                    |
|                 | Productividad Laboral | ,404*   | 1,000                 |
|                 |                       | ,022    |                       |
|                 | N                     | 32      | 32                    |

\*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Debido que el nivel de significancia 0.022 es menor a 0.05, se realiza la aceptación de la hipótesis alterna, al respecto se comprueba que el control y la productividad laboral tienen relación. Asimismo, se consiguió un coeficiente de correlación Rho Spearman =0,404 lo cual nos muestra que existe una correlación con una tendencia directa y una fuerza de asociación media, por lo que a mayor control mayor productividad laboral.

## V. DISCUSIÓN

Con relación a la hipótesis general, el nivel de significancia es 0.022 lo que significa que existe relación entre la gestión administrativa y productividad laboral. De la misma forma se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,404 indicándonos que se relacionan de manera directa media. Al respecto se obtuvo un resultado similar con Cubas (2019) quien mediante la escala de Rho de Spearman consiguió un nivel de correlación de 0.805 determinando una relación directa moderada altamente significativa entre las variables por otro lado obtuvo un nivel de significancia de 0.00 lo cual implica una relación entre las variables de estudio. Por otro lado León (2020) a partir de la prueba estadística realizada en una escala de Pearson = 0.687 determina una relación positiva fuerte; del mismo modo el resultado de la significancia es 0.00 razón por la cual se afirma la relación significativa entre ambas variables. En tal sentido se evidencia que al revisar otras investigaciones se comprueba que refiere el comportamiento de las variables entre sí, del mismo modo tomando en cuenta la teoría de Gavilanez et al. (2018) quien fundamenta que la productividad mejora debido a una buena gestión administrativa, es decir que una apropiada administración busca el mejor uso de los recursos con el fin de tomar decisiones acertadas para obtener un impacto positivo en la organización.

Asimismo, con referencia a la primera hipótesis se obtuvo un valor  $p = 0.002$  es decir que existe que la planificación y la productividad laboral se relacionan; igualmente mediante Rho Spearman = 0,524 nos indica que existe una correlación directa moderada, tal como indica Cubas (2019) quien en su estudio indicó que mediante Rho de Spearman = 0,860 y un  $p = 0,00$  existe una relación positiva moderada. Igualmente según Ramírez et al (2017) la planificación es la base de todo proceso de gestión, el cual facilita la toma de decisiones para lograr una mayor productividad.

Con alusión a la segunda hipótesis específica el nivel de significancia fue de 0.005 lo que implicó la organización tiene relación con la productividad laboral, asimismo, mediante Rho Spearman = 0,480 se mostró una relación positiva media. En tal sentido Durand (2018) obtuvo como resultado similar

quien mediante la correlación Rho de Spearman = 0,832 y  $p = 0,00$  manifiesta que existe una relación positiva significativa. Mendoza et al. (2018) fundamenta que con una adecuada organización se logra mejorar una meta planificada lo que conlleva a incrementar la productividad.

En cuanto a la tercera hipótesis específica el valor  $p = 0.001$ , significó la dirección y la productividad laboral tienen una relación, igualmente, mediante Rho Spearman = 0,579 nos indica una correlación positiva moderada. Tal como indica Vizcarra y Vizcarra (2018) quien en su estudio indicó que mediante la correlación Rho de Spearman = 0,69 y  $p = 0,00$  existe una relación positiva considerable entre la dirección y productividad. De la misma forma según Salguero y García (2018) la dirección es fundamental en la administración ya que tiene la intención de lograr una mejor labor para conseguir lo planeado.

Finalmente, en la cuarta hipótesis específica el valor  $p$  fue 0.022, demostrándose que existe relación entre el control y la productividad laboral, de la misma forma se obtuvo Rho Spearman = 0,404 lo cual nos permite manifestar que la correlación es directa media, tal como indica Cubas (2019) quien obtuvo como resultado que mediante la correlación de Rho de Spearman = 0,735 y  $p = 0,00$  existe una relación directa moderada. Además Luna (2015) fundamenta que con un adecuado proceso de control se logrará incrementar la productividad laboral en una organización.

## VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general planteado se concluye que la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de la oficina zonal de COFOPRI Ayacucho. Al respecto de acuerdo al nivel de significancia y coeficiente de correlación obtenidos en los resultados ( $p = 0.022$  y  $Rho Spearman = 0,404$ ) se concluye que la correlación es positiva media entre las variables, por lo que si se realiza una adecuada gestión administrativa mejor será la productividad de los trabajadores de dicha institución.
2. Asimismo, con referencia al primer objetivo específico, se realizó el análisis inferencial y se determinó que el valor  $p$  fue  $0.002$ , además se obtuvo un coeficiente de correlación de  $0,524$  lo cual nos indica una correlación positiva moderada, por lo que si se realiza una correcta planificación en la entidad la productividad de los trabajadores será mayor.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se efectuó el análisis inferencial y se determinó que el valor  $p$  fue de  $0.005$  y el coeficiente de correlación  $0,480$  concluyendo que la correlación es positiva media, por lo que si se realiza una apropiada organización la productividad de los trabajadores será mejor.
4. En relación al tercer objetivo específico, se realizó el análisis inferencial y se determinó que el valor  $p$  fue de  $0.001$ , además, se obtuvo un coeficiente de correlación  $0,579$  lo cual nos indica una correlación positiva moderada, al respecto si se realiza una dirección conforme a la normativa la productividad de los trabajadores será mayor.
5. Finalmente, el cuarto objetivo específico, se ejecutó el análisis inferencial y se determinó que el valor  $p$  fue  $0.022$ , y se obtuvo un coeficiente de correlación  $0,404$  lo cual nos indica una correlación positiva media, por lo que si se realiza un adecuado y oportuno control de las actividades de la organización será mejor la productividad de los trabajadores.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A los trabajadores de la Oficina Zonal Ayacucho se les recomienda realizar sus actividades cumpliendo con los procesos establecidos, aplicando las normativas vigentes y cumplir con sus labores de acuerdo a sus necesidades.
2. A los colaboradores se les recomienda implementar un plan de trabajo que establezca las metas trazadas por la institución, el cual esté orientado a la integración de todos los trabajadores y puedan planificar sus actividades teniendo en cuenta las metas determinadas.
3. Al jefe responsable de la oficina zonal delegar funciones y actividades a los trabajadores de acuerdo a los requerimientos de la institución con el propósito de alcanzar mayor productividad asignando adecuadamente los recursos públicos de la institución.
4. Al jefe responsable de la oficina zonal se le recomienda realizar capacitaciones, charlas, talleres y reuniones de manera permanente con el personal administrativo a fin de mejorar sus conocimientos y abordar temas relacionados a las insuficiencias que posee cada trabajador.
5. Se recomienda que los gerentes y gerentes de la oficina de zona se conviertan en el eje de la transformación de la calidad del servicio en el establecimiento, asegurando una administración eficiente, confiable, transparente y buenas prácticas de gestión que beneficien principalmente a la ciudadanía.

## REFERENCIAS

- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). México: Grupo editorial patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). Colombia: Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, C., & Sierra, H. (2008). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI*. México: Pearson. [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos\\_para\\_descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20\(2008\).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/1.%20Bernal,%20C.%20Sierra,%20H.%20(2008).%20El%20Proceso%20Administrativo%20para%20las%20organizaciones%20del%20siglo%20XX.pdf)
- Capece, G. (2016). El uso de indicadores en la elaboración de tesis en turismo. *Revista de ciencias sociales*. <http://www.unq.edu.ar/advf/documentos/59381a2230a1c.pdf>
- Cárdenas, P. (2019). *Gestión administrativa y calidad de servicio educativo en la RED N. o 8 de la UGEL 01, Villa María del Triunfo 2019*. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42776>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). México: Mc Graw Hill. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). México: Mc Graw Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

- Clarke, M., & Hill, S. (2015). Promoting employee wellbeing and quality service outcomes: The role of HRM practices. . *Journal of Management & ,* 18(5), 702-713. doi:doi:https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.5.702
- Costa , C. (2017). In-depth study of the scientific productivity and visibility of Spanish Communication researchers in Scopus. *Revista Observatorio*, 11(3), 1-16. [https://scielo.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1646-59542017000300001?script=sci\\_arttext&pid=S1646-59542017000300001](https://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-59542017000300001?script=sci_arttext&pid=S1646-59542017000300001)
- Cubas Ayasta, Z. L. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irgoyen [Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47653/Cubas\\_AZL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47653/Cubas_AZL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De la Cruz Licas, M. (2021). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga - 2020 [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57106/DeLaCruz\\_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57106/DeLaCruz_LM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Durand Aguilar, F. V. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31929>
- Frías, D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. España. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gamarra, G., Rivera, T., Wong, F., & Pujay, O. (2016). *Estadístico e investigación de SPSS. Lima, Perú: San Marcos*. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0031.pdf>
- Gavilanez, M., Espin, M., & Arévalo, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las pymes del Ecuador. *Revista Observatorio de La Economía*

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/gestionadministrativa-pymes.html>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A. de C.V. [https://drive.google.com/file/d/1XVrBJxAaFIOY8LWsyMk8n-PzFfoF2c\\_/view](https://drive.google.com/file/d/1XVrBJxAaFIOY8LWsyMk8n-PzFfoF2c_/view)

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A. de C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Kinsinger, F. (2020). Beneficence and the professional's moral imperative. *Journal of Chiropractic Humanities*, 16(1), 44-46. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1556349910000070?via%3Dihub>

Lara Ocaña, J. C. (2017). Impacto de la Gestión Administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal de Cantón Manta. *Revista ECA Sinergia*, 8(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>

León Cachay, J. D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>

Lozano Oviedo, J. (2019). El rol de la comunicación corporativa en las organizaciones inteligentes. *Cuadernos de administración*, 35, 105-117. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225068661009>

Luna González, A. C. (2015). *Proceso administrativo*. México: SBN ebook. [https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=7c9UCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

- Marcó, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones* (2 ed.). Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Marulanda, C., Bedoya, O., & Castaño, A. (2019). Knowledge management from the organizational culture in call centers in Manizales. *35(63)*, 15-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225068659003>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, L. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, *4(4)*, 206. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Montes, J., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(103), 1-14. <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1191/126>
- Moreira, L. M. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]*. Repositorio Institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Much, L. (2010). ADMINISTRACIÓN Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. *Primera*. Pearson Educación. <http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1624>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa -Cualitativa y Redacción de la Tesis 5a.Edición*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://drive.google.com/file/d/1HehdGk3bQMq2nD5GYrp56VTmKnjip0PQ/view>

- OBS Business School. (2020). Gestión administrativa: 4 claves para optimizarla. <https://www.obsbusiness.school/blog/gestion-administrativa-4-claves-para-optimizarla>
- Organismo de Formalización de la Propiedad Informal. (2021). Memoria Anual 2020. Lima. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2258776/Memoria\\_Anual\\_2020%20v2.pdf.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2258776/Memoria_Anual_2020%20v2.pdf.pdf)
- Organismos de Formalización de la Propiedad Informal. (2020). Informe para la transferencia de gestión. Perú. <http://enlaces.cofopri.gob.pe/media/10304/informe-de-transferencia-de-gestion.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El Recurso humano y la productividad* (Primera ed.). Suiza: Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)
- Ramirez, C., Ramirez , G., & Calderon, M. (2017). *Gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.htm>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13 ed.). México: Pearson. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Salguero, N., & Garcia, C. (2018). Gestión Administrativa Eficiente. *Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 3(9), 331-342. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748/html>
- Van den Berghe, E. (2016). *Gestión gerencial y empresarial aplicadas en el siglo 21* (Tercera ed.). Madrid: ECOE ediciones. [https://books.google.com.pe/books?id=9sS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9sS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Verdesoto, S., Toapanta, T., & Acosta, M. (2018). Diagnóstico de la Gestión Administrativa de las Juntas de Agua Potable y Saneamiento del Cantón

Ambato. *Revista Publicando*, 5(14), 264-286.  
[https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145/pdf\\_834](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1145/pdf_834)

Vizcarra , Z., & Vizcarra, L. A. (2018). *La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28399>

Vogel, M. H. (2018). La Gestión en las Organizaciones Públicas – El Caso de Perú. *Gestión Estratégica*, 1. <https://www.tablerodecomando.com/la-gestion-en-las-organizaciones-publicas-caso-peru/>

Zerón , A. (2019). Beneficence and nonmaleficence. *Revista ADM*, 76(6), 306-307.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2019/od196a.pdf>

## ANEXOS

**Anexo 01.** Matriz de consistencia

**Título:** Gestión Administrativa y Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

| PROBLEMAS   | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLES  | METODOLOGÍA   |
|---|--|---|--|---|
| <b>Problema General:</b><br>¿Cómo se relaciona la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021? | <b>Objetivo General:</b><br>Determinar la relación de la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. | <b>Hipótesis General:</b><br>Existe relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. | <b>Variable 1:</b><br>Gestión Administrativa<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. Planificación<br>2. Organización<br>3. Dirección<br>4. Control<br><br><b>Variable 2:</b><br>Productividad Laboral<br><br><b>Dimensiones:</b><br>1. Eficiencia<br>2. Eficacia | <b>Tipo de investigación:</b><br>Básica<br><br><b>Diseño de investigación:</b><br>No experimental<br>Descriptivo<br>correlacional<br><br><b>Población:</b><br>32 trabajadores de la oficina zonal COFOPRI Ayacucho.<br><br><b>Muestra:</b><br>32 trabajadores de la oficina zonal |
| <b>Problemas Específicos:</b><br>¿Cómo se relaciona la planificación y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021?   | <b>Objetivos Específicos:</b><br>Determinar la relación de la planificación y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.   | <b>Hipótesis Específicas:</b><br>Existe relación entre la planificación y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.    |  |   |
| ¿Cómo se relaciona la organización y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la  | Determinar la relación de la organización y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal -   | Existe relación entre la organización y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal -  |  |   |

|  |   |   |  |                                     |
|--|---|---|--|-------------------------------------|
| Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021?   | COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.   | COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.   |  | COFOPRI Ayacucho.                   |
| ¿Cómo se relaciona la dirección y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021? | Determinar la relación de la dirección y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. | Existe relación entre la dirección y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021. |  | <b>Técnica:</b><br>Encuesta         |
| ¿Cómo se relaciona el control y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021?   | Determinar la relación del control y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.     | Existe relación entre el control y la productividad laboral en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.   |  | <b>Instrumento:</b><br>Cuestionario |

**Anexo 02.** Matriz de operacionalización de variables

Título: Gestión Administrativa y Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021.

| VARIABLES DE ESTUDIO   | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL  | DIMENSIÓN     | INDICADORES  | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------|---|---|---------------|--|--------------------|
| Gestión Administrativa | La Gestión Administrativa es un proceso donde se aplica de manera afectiva la planificación, organización, dirección y control en las organizaciones, utilizando de manera adecuada los recursos para lograr los propósitos fijados (Luna, 2015). | La Gestión Administrativa es un proceso donde se aplica la planificación, organización, dirección y control en las organizaciones, utilizando los recursos adecuados para lograr los objetivos de la institución. | Planificación | Fija objetivos y metas claras  | Ordinal            |
|                        |   |   |               | Establece políticas eficientes   |                    |
|                        |   |   |               | Desarrolla programas estratégicos.                                     |                    |
|                        |   |   |               | Fija presupuestos adecuados para el cumplimiento de objetivos y metas. |                    |
|                        |   |   | Organización  | Articula la división del trabajo en las áreas funcionales.             |                    |
|                        |   |   |               | Realiza la coordinación de forma oportuna.                             |                    |
|                        |   |   |               | Describe las funciones detalladamente.                                 |                    |
| Dirección              | Toma de decisiones adecuadas.   |   |               |  |                    |

|                       |  |  |            |   |         |
|-----------------------|--|--|------------|---|---------|
|                       |  |  |            | Realiza una comunicación precisa y clara.     |         |
|                       |  |  |            | Desarrolla actividades de motivación.         |         |
|                       |  |  |            | Desarrolla el liderazgo directivo             |         |
|                       |  |  | Control    | Realiza la supervisión constantemente.        |         |
|                       |  |  |            | Brinda información transparente y oportuna.   |         |
| Productividad Laboral | Según Van (2016) La Productividad laboral es la cantidad de bienes o servicios que produce un trabajador en un tiempo determinado de trabajo, es decir si aumenta el cantidad de producción con los mismos recursos, se dice que se incrementa la productividad. | La Productividad laboral es la cantidad de bienes o servicios que produce un trabajador en un tiempo determinado de trabajo. | Eficiencia | Desarrolla las actividades eficientemente.    | Ordinal |
|                       |  |  |            | Utiliza los recursos eficientemente.          |         |
|                       |  |  | Eficacia   | Cumple con los objetivos y metas programadas. |         |
|                       |  |  |            | Muestra responsabilidad en el trabajo.        |         |

### Anexo 03. Instrumento

#### CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA PRODUCTIVIDAD LABORAL

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Productividad Laboral. En tal sentido la información obtenida del presente cuestionario será utilizada de forma confidencial y anónima de modo que se agradecerá brindar información veraz para la presente investigación.

Lea las preguntas y responda marcando con una X la alternativa que crea conveniente y que mejor describa su caso particular. Para lo cual se requiere que responda las preguntas considerando lo siguiente:

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

Sexo:  Femenino  Masculino

Edad:  De 25 a 30  De 31 a 40  De 41 a 59  De 60 a más

| N°                                      | Ítems  | 1                        | 2             | 3                              | 4          | 5                     |
|---|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| <b>VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> |  |                          |               |                                |            |                       |
| <b>Dimensión: Planificación</b>         |  |                          |               |                                |            |                       |
| 1                                       | La entidad realiza y ejecuta sus funciones basados en objetivos y metas claras.                              | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 2                                       | Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.                                       | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 3                                       | Los trabajadores tienen conocimiento de la visión y misión de la entidad.                                    | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 4                                       | Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos.                                  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 5                                       | Las políticas están orientadas a motivar y estimular a los trabajadores.                                     | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 6                                       | Las políticas están orientadas a contribuir en cumplir con los objetivos y metas.                            | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 7                                       | Se desarrolla una gestión direccionada donde se toma en cuenta los presupuestos al momento de la planeación. | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 8                                       | Los presupuestos asignados son suficientes para que cada área cumpla con los resultados esperados.           | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

|                                |   |                          |               |                                |            |                       |
|--------------------------------|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 9                              | Se destina recursos financieros para depreciación de maquinaria y equipos.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 10                             | Se destina eficientemente recursos para el mantenimiento preventivo de maquinarias y equipos.                               | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| <b>Dimensión: Organización</b> |   |                          |               |                                |            |                       |
| 11                             | Los trabajadores están distribuidos en las diferentes áreas con el propósito de lograr mayor eficiencia en las actividades. | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 12                             | Los trabajadores conocen sus funciones y actividades que tienen que desarrollar.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 13                             | Se cuenta con personal especializado en cada dirección y oficina.   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 14                             | Se convoca a los trabajadores a reuniones para intercambiar ideas y criterios.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 15                             | Las coordinaciones entre trabajadores y jefes inmediatos se realizan constantemente.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 16                             | La delegación de responsables en las áreas es por experiencia y por capacidad profesional que exigen los cargos.            | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 17                             | Cada área de trabajo cuenta con un manual de funciones actualizado.   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 18                             | Cada área de trabajo cuenta con un manual de procedimientos actualizado.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| <b>Dimensión: Dirección</b>    |   |                          |               |                                |            |                       |
| 19                             | La toma de decisiones realizadas por sus jefes inmediatos es acertada.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 20                             | Las decisiones son tomadas en conjunto por los funcionarios y los responsables de cada área.                                | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 21                             | Los trabajadores reciben charlas de inducción para realizar las tareas o actividades.                                       | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 22                             | La comunicación entre compañeros de trabajo es fluida y clara.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

|    |   |                          |               |                                |            |                       |
|----|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 23 | Se realiza actividades de motivación, capacitación y asesoría al personal.                              | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 24 | Se otorga incentivos y/o reconocimientos al personal por sus logros y buen desempeño laboral.           | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 25 | Los funcionarios tienen capacidad de liderazgo para persuadir al personal en el logro de los objetivos. | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 26 | Los funcionarios promueven el trabajo en equipo y la participación de todos en las actividades.         | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

**Dimensión: Control**

|    |  |                          |               |                                |            |                       |
|----|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 27 | Considera que existe un control adecuado en las diferentes áreas de la organización. | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 28 | Se realiza un monitoreo permanente sobre el avance y cumplimiento de metas.          | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 29 | Existe transparencia en los procesos administrativos y manejo de recursos.           | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

**VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**Dimensión: Eficiencia**

|    |   |                          |               |                                |            |                       |
|----|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| 30 | Se cumplen con las metas dentro del tiempo previsto y respetando las fechas establecidas.             | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 31 | Las actividades se realizan en menos tiempo del estimado en el cronograma.                            | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 32 | El tiempo utilizado para la ejecución de las actividades y/o proyectos es menor que el programado.    | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 33 | Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas.          | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 34 | Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.                       | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 35 | La utilización de recursos financieros, para la ejecución de actividades, es menor que lo programado. | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 36 | Los gastos son previamente planificados.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

|                            |  |                          |               |                                |            |                       |
|----------------------------|--|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
|                            |  |                          |               | en<br>desacuerdo               |            |                       |
| 37                         | El apoyo logístico recibido es suficiente para la realización de las funciones administrativas.      | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 38                         | El personal administrativo se adapta con facilidad a las funciones que no son inherentes a su cargo. | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| <b>Dimensión: Eficacia</b> |  |                          |               |                                |            |                       |
| 39                         | Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la entidad.                       | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 40                         | Se cumple con las metas trazadas oportunamente.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 41                         | Se logra los resultados de acuerdo a lo planificado.   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 42                         | Los trabajadores reportan sus avances de actividades de acuerdo a un cronograma establecido.         | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 43                         | Existe responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo.                    | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 44                         | Los trabajadores cumplen sus funciones adecuadamente.  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 45                         | El equipamiento tecnológico es suficiente para alcanzar altos índices de eficacia administrativa.    | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

## Anexo 04. Carta de autorización de la institución



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ayacucho, 29 de Octubre del 2021

### **CARTA N° D000002-2021-COFOPRI-OZAYAC**

Señorita:  
**CRISSEL SORAYA VELAPATIÑO LARA**

Presente.-

Asunto : REQUERIMIENTO DE SERVIDORA, CRISSEL SORAYA VELAPATIÑO LARA PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA OZ AYACUCHO - SIAE: 2021040465

Referencia : MEMORANDO N° D002307-2021-COFOPRI-URRHH (28OCT2021)

De mi consideración

En atención a lo solicitado, se Autoriza a usted realizar su trabajo de investigación con fines académicos en la Oficina Zonal Ayacucho - COFOPRI, con su tesis titulada "Gestión Administrativa y Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI en la Oficina Zonal Ayacucho, 2021".

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

CC.:

## Anexo 05. Autorización de la Organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

|   |                  |
|---|------------------|
| Nombre de la Organización: COFOPRI  | RUC: 20306484479 |
| Nombre del Titular o Representante legal: Jefe de la Oficina Zonal Ayacucho |                  |
| Nombres y Apellidos: Carlos Alberto Quispe Benavente                        | DNI: 02416069    |

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

|  |               |
|--|---------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación:   |               |
| Gestión Administrativa y Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI en la oficina Zonal Ayacucho, 2021. |               |
| Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública   |               |
| Autor: Crissel Soraya Velapatiño Lara  | DNI: 72913742 |

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

Lugar y Fecha: Ayacucho, 28 de febrero del 2022

Firma:   
**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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

**Anexo 06.** Validadores de los instrumentos

**Tabla 13** *Validadores de los instrumentos de toma de datos*

| Jueces expertos                           | Variable 1:<br>Gestión<br>Administrativa | Variable 2:<br>Productividad<br>laboral |
|---|--|---|
| Mg. Jorge Justiniano Heredia<br>Sotomayor | Aplicable                                | Aplicable                               |
| Mg. Roger Adrián Espinoza Parado          | Aplicable                                | Aplicable                               |
| Mg. Ruth Velapatiño Huamaní               | Aplicable                                | Aplicable                               |

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 07. Certificado de validez del instrumento



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL - COFOPRI EN LA OFICINA ZONAL AYACUCHO, 2021"

| N°  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>         |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | La entidad realiza y ejecuta sus funciones basados en objetivos y metas claras.   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2   | Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3   | Los trabajadores tienen conocimiento de la visión y misión de la entidad.   | X                        |    | X                       |    | Y                     |    |             |
| 4   | Se ha realizado un diagnóstico que ha permitido conocer la matriz FODA.   | Y                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5   | Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6   | Las políticas están orientadas a motivar y estimular a los trabajadores.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8   | Las políticas están orientadas a contribuir en cumplir con los objetivos y metas.   | X                        |    | X                       |    | Y                     |    |             |
| 9   | Se desarrolla programas que estimulan las acciones, responsabilidades y tiempos para implementar estrategias.               | X                        |    | Y                       |    | X                     |    |             |
| 10  | Se desarrolla una gestión direccionada donde se toma en cuenta los presupuestos al momento de la planeación.                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11  | Los presupuestos asignados han sido suficientes para que cada área cumpla con los resultados esperados.                     | X                        |    | Y                       |    | X                     |    |             |
| 12  | Se destina eficientemente recursos para el mantenimiento preventivo de maquinarias y equipos.                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>          |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13  | Los trabajadores están distribuidos en las diferentes áreas con el propósito de lograr mayor eficiencia en las actividades. | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14  | Los trabajadores conocen sus funciones y actividades que tienen que desarrollar.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|                               |   |           |           |           |           |           |           |
|-------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 15                            | Se cuenta con personal especializado en cada dirección y oficina.   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 16                            | Se convoca a los trabajadores a reuniones para intercambiar ideas y criterios.  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 17                            | Las coordinaciones entre trabajadores y jefes inmediatos se realizan constantemente.  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 18                            | La delegación de responsables en las áreas es por experiencia y por capacidad profesional que exigen los cargos.            | X         |           | X         |           | X         |           |
| 19                            | Cada área de trabajo cuenta con un manual de funciones actualizado.   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 20                            | Cada área de trabajo cuenta con un manual de procedimientos actualizado.  | X         |           | X         |           | X         |           |
| <b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b> |   | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> | <b>Si</b> | <b>No</b> |
| 21                            | La toma de decisiones realizadas por sus jefes inmediatos es acertada.  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 22                            | Las decisiones son tomadas en conjunto por los funcionarios y los responsables de cada área.                                | X         |           | X         |           | X         |           |
| 23                            | Los trabajadores reciben charlas de inducción para realizar las tareas o actividades.                                       | X         |           | X         |           | X         |           |
| 24                            | La comunicación entre compañeros de trabajo es fluida y clara.  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 25                            | Se realiza actividades de motivación, capacitación y asesoría al personal.  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 26                            | Se otorga reconocimientos al personal por sus logros y buen desempeño laboral.  | X         |           | X         |           | X         |           |
| 27                            | Se otorga incentivos al personal por sus logros y buen desempeño laboral.   | X         |           | X         |           | X         |           |
| 28                            | Los funcionarios tienen capacidad de liderazgo para persuadir al personal en el logro de los objetivos.                     | X         |           | X         |           | X         |           |
| 29                            | Los funcionarios promueven el trabajo en equipo. Se promueve la participación de todos los trabajadores en las actividades. | X         |           | X         |           | X         |           |

| <b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>              |   |   |  |   |  |   |
|--|---|---|--|---|--|---|
| 30                                       | Se realiza con frecuencia la verificación y supervisión de los trabajos que se realizan en las áreas operativas.    | X |  | X |  | X |
| 31                                       | Se realiza un monitoreo permanente sobre el avance y cumplimiento de metas.   | X |  | X |  | X |
| 32                                       | Existe transparencia en los procesos administrativos y manejo de recursos.  | X |  | X |  | X |
| <b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b> |   |   |  |   |  |   |
| <b>DIMENSIÓN 5 : EFICIENCIA</b>          |   |   |  |   |  |   |
| 33                                       | Se cumplen con las metas dentro del tiempo previsto y respetando las fechas establecidas.                           | X |  | X |  | X |
| 34                                       | Las actividades se realizan en menos tiempo del estimado en el cronograma.  | ✓ |  | X |  | X |
| 35                                       | El tiempo utilizado para la ejecución de las actividades y/o proyectos es menor que el programado.                  | X |  | X |  | X |
| 36                                       | Con la misma cantidad de recursos financieros se cumplen y se superan las metas programadas.                        | X |  | X |  | X |
| 37                                       | Existe un uso y control adecuado de recursos que se utilizan en cada actividad.                                     | X |  | X |  | X |
| 38                                       | La utilización de recursos financieros, para la ejecución de actividades y/o proyectos, es menor que lo programado. | X |  | X |  | X |
| 39                                       | Los gastos han sido previamente planificados.   | X |  | X |  | X |
| <b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>               |   |   |  |   |  |   |
| 40                                       | Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la entidad.                                      | X |  | ✓ |  | X |
| 41                                       | Se cumple con las metas trazadas oportunamente.   | X |  | ✓ |  | X |
| 42                                       | Se logra los resultados de acuerdo a lo planificado.  | X |  | ✓ |  | X |
| 43                                       | Los trabajadores reportan sus avances de actividades de acuerdo a un cronograma establecido.                        | X |  | ✓ |  | X |
| 44                                       | Existe responsabilidad en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo.                                   | X |  | ✓ |  | X |
| 45                                       | Los trabajadores cumplen sus funciones adecuadamente.   | X |  | X |  | X |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. *Mg. Roger A. Espinoza Parado*

DNI: *28269152*

Especialidad del validador: *Mg. Gestión Pública*

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de octubre del 2021

-----  
MAG. ROGER A. ESPINOZA PARADO  
-----  
RESPONSABLE ÁREA DE OPERACIONES

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [x]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Heredia Sotomayor Jorge J.

DNI: 28222236

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

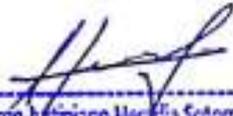
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de octubre del 2021

  
-----  
Mg. Jorge Julianiano Heredia Sotomayor  
DNI: 28222236  
-----

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Velapatiño Huamani Ruth

DNI: 28286518

Especialidad del validador: Mg. Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de octubre del 2021

Firma del Experto Informante.

## **Anexo 08.** Constancia de validación del instrumento

### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento, cuestionario, que la investigadora Crissel Soraya Velapatiño Lara usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Gestión Administrativa y Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Gestión Administrativa y Productividad Laboral. Los ítems del instrumento muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

05 de octubre de 2021

**MAG. ROGER A. ESPINOZA PARADO**  
RESPONSABLE ÁREA DE OPERACIONES

**Mg. Roger A. Espinoza Parado**

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento, cuestionario, que la investigadora Crissel Soraya Velapatiño Lara usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública "Gestión Administrativa y Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021"

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Gestión Administrativa y Productividad Laboral. Los ítems del instrumento muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

05 de octubre de 2021



Mg. Jorge Justiniano Heredia Sotomayor  
DNI: 28222336

**Mg. Jorge Justiniano Heredia Sotomayor**

# CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, se deja constancia de haber revisado los ítems del instrumento, cuestionario, que la investigadora Crissel Soraya Velapatiño Lara usó para su trabajo de tesis de maestría en Gestión Pública “Gestión Administrativa y Productividad Laboral del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI en la oficina zonal Ayacucho, 2021”

Ambos instrumentos miden, respectivamente, las variables Gestión Administrativa y Productividad Laboral. Los ítems del instrumento muestran en general 1. Claridad (se comprende fácilmente, su sintáctica y semántica son adecuadas); 2 Coherencia (tienen relación lógica con la dimensión o indicador que miden) y 3. Relevancia (son esenciales o importantes, deben ser incluidos); y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

05 de octubre de 2021



**Mg. Ruth Velapatiño Huamaní**

## Anexo 09. Matriz de base de datos

| V1: GESTION ADMINISTRATIVA |                   |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |       |                  |     |     |     |     |     |     |    |       |               |     |     |     |     |     |      |             |     |       |       |      |    |    |      |       |     |
|----------------------------|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|-------|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|-------|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------------|-----|-------|-------|------|----|----|------|-------|-----|
| INDICADORES                | D1: PLANIFICACIÓN |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    | SUMA  | D2: ORGANIZACIÓN |     |     |     |     |     |     |    | SUMA  | D3: DIRECCIÓN |     |     |     |     |     | SUMA | D4: CONTROL |     |       | SUMA  | SUMA |    |    |      |       |     |
|                            | I1                | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | D1 | I11   | I12              | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | D2 | I19   | I20           | I21 | I22 | I23 | I24 | I25 | I26  | D3          | I27 | I28   | I29   | D4   | VI |    |      |       |     |
|                            |                   |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |       |                  |     |     |     |     |     |     |    |       |               |     |     |     |     |     |      |             |     |       |       |      |    |    |      |       |     |
| 1                          | 5                 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3   | 44 | Alta  | 5                | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4  | 38    | Alta          | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3    | 4           | 4   | 33    | Alta  | 4    | 5  | 5  | 14   | Alta  | 129 |
| 2                          | 4                 | 1  | 4  | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 2  | 1   | 22 | Baja  | 2                | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4  | 26    | Medio         | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1    | 3           | 3   | 18    | Baja  | 1    | 4  | 3  | 8    | Medio | 74  |
| 3                          | 4                 | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2   | 33 | Medio | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 32    | Alta          | 4   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2    | 4           | 2   | 24    | Medio | 4    | 4  | 2  | 10   | Medio | 99  |
| 4                          | 4                 | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2   | 33 | Medio | 4                | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5  | 33    | Alta          | 3   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2    | 3           | 3   | 23    | Medio | 4    | 4  | 4  | 12   | Medio | 101 |
| 5                          | 5                 | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 4  | 2   | 35 | Medio | 5                | 5   | 4   | 5   | 3   | 3   | 2   | 3  | 30    | Alta          | 4   | 2   | 4   | 4   | 5   | 2    | 4           | 4   | 29    | Medio | 4    | 5  | 5  | 14   | Alta  | 108 |
| 6                          | 5                 | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2  | 5  | 5   | 40 | Alta  | 5                | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4  | 31    | Alta          | 4   | 2   | 4   | 4   | 3   | 1    | 1           | 4   | 23    | Medio | 4    | 4  | 5  | 13   | Alta  | 107 |
| 7                          | 4                 | 3  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  | 1  | 2   | 34 | Medio | 4                | 5   | 4   | 4   | 3   | 1   | 4   | 3  | 28    | Medio         | 4   | 4   | 2   | 3   | 2   | 1    | 4           | 2   | 22    | Medio | 4    | 5  | 5  | 14   | Alta  | 98  |
| 8                          | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2   | 32 | Medio | 4                | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4  | 26    | Medio         | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 2    | 4           | 4   | 27    | Medio | 2    | 4  | 4  | 10   | Medio | 95  |
| 9                          | 4                 | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2   | 32 | Medio | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 2  | 28    | Medio         | 3   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2    | 2           | 4   | 23    | Medio | 4    | 4  | 2  | 10   | Medio | 93  |
| 10                         | 3                 | 2  | 2  | 4  | 1  | 4  | 3  | 1  | 1  | 2   | 23 | Baja  | 4                | 1   | 2   | 4   | 4   | 1   | 5   | 5  | 26    | Medio         | 1   | 2   | 4   | 2   | 1   | 1    | 2           | 2   | 15    | Baja  | 1    | 3  | 3  | 7    | Baja  | 71  |
| 11                         | 4                 | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 28 | Medio | 4                | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4  | 29    | Medio         | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2    | 3           | 3   | 24    | Medio | 2    | 4  | 3  | 9    | Medio | 90  |
| 12                         | 4                 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 35 | Medio | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4  | 31    | Alta          | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3    | 3           | 4   | 27    | Medio | 3    | 3  | 4  | 10   | Medio | 103 |
| 13                         | 5                 | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2   | 34 | Medio | 4                | 5   | 4   | 4   | 3   | 2   | 3   | 28 | Medio | 4             | 2   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4    | 4           | 28  | Medio | 4     | 5    | 4  | 13 | Alta | 103   |     |
| 14                         | 4                 | 2  | 1  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2   | 23 | Medio | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2  | 28    | Medio         | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 1    | 2           | 2   | 17    | Baja  | 2    | 4  | 4  | 10   | Medio | 78  |
| 15                         | 3                 | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2   | 17 | Baja  | 3                | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2  | 23    | Medio         | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 1    | 1           | 2   | 12    | Baja  | 2    | 4  | 2  | 8    | Medio | 60  |
| 16                         | 4                 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 35 | Medio | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4  | 31    | Alta          | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3    | 3           | 4   | 27    | Medio | 3    | 3  | 4  | 10   | Medio | 103 |
| 17                         | 4                 | 1  | 4  | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 2  | 1   | 22 | Baja  | 2                | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4  | 26    | Medio         | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1    | 3           | 3   | 18    | Baja  | 1    | 4  | 3  | 8    | Medio | 74  |
| 18                         | 5                 | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2   | 34 | Medio | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4  | 32    | Medio         | 4   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2    | 4           | 2   | 24    | Medio | 4    | 4  | 2  | 10   | Medio | 100 |
| 19                         | 4                 | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2   | 33 | Medio | 4                | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5  | 33    | Alta          | 3   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2    | 3           | 3   | 23    | Medio | 4    | 4  | 4  | 12   | Medio | 101 |
| 20                         | 3                 | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2   | 17 | Baja  | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 2  | 28    | Medio         | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 1    | 2           | 2   | 17    | Baja  | 3    | 3  | 4  | 10   | Medio | 72  |
| 21                         | 4                 | 3  | 5  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  | 1  | 2   | 34 | Medio | 4                | 2   | 4   | 4   | 3   | 1   | 4   | 3  | 25    | Medio         | 4   | 4   | 2   | 3   | 2   | 1    | 3           | 2   | 21    | Medio | 4    | 4  | 5  | 13   | Alta  | 93  |
| 22                         | 4                 | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2   | 28 | Medio | 4                | 4   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 4  | 26    | Medio         | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 2    | 4           | 4   | 27    | Medio | 2    | 4  | 4  | 10   | Medio | 91  |
| 23                         | 4                 | 1  | 4  | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 2  | 1   | 22 | Baja  | 2                | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4  | 26    | Medio         | 3   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1    | 3           | 3   | 18    | Baja  | 1    | 4  | 3  | 8    | Medio | 74  |
| 24                         | 4                 | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2   | 33 | Medio | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4  | 30    | Alta          | 4   | 4   | 2   | 4   | 2   | 2    | 4           | 2   | 24    | Medio | 4    | 3  | 2  | 9    | Medio | 96  |
| 25                         | 4                 | 2  | 5  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2   | 31 | Medio | 4                | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 5  | 31    | Alta          | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2    | 3           | 3   | 21    | Medio | 4    | 4  | 4  | 12   | Medio | 95  |
| 26                         | 4                 | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 1  | 1   | 28 | Medio | 3                | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4  | 30    | Alta          | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 1    | 3           | 3   | 25    | Medio | 3    | 4  | 3  | 10   | Medio | 93  |
| 27                         | 4                 | 4  | 2  | 3  | 1  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1   | 22 | Baja  | 2                | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4  | 29    | Medio         | 3   | 2   | 4   | 2   | 2   | 1    | 2           | 2   | 18    | Baja  | 2    | 4  | 3  | 9    | Medio | 78  |
| 28                         | 3                 | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  | 1  | 1   | 16 | Baja  | 3                | 4   | 2   | 4   | 3   | 2   | 2   | 2  | 22    | Medio         | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 1    | 1           | 2   | 12    | Baja  | 2    | 5  | 2  | 9    | Medio | 59  |
| 29                         | 3                 | 1  | 1  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2   | 19 | Baja  | 3                | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 2  | 23    | Medio         | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 2    | 1           | 2   | 13    | Baja  | 2    | 4  | 2  | 8    | Medio | 63  |
| 30                         | 4                 | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 1  | 1   | 28 | Medio | 3                | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4  | 30    | Alta          | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 1    | 3           | 3   | 25    | Medio | 3    | 4  | 2  | 9    | Medio | 92  |
| 31                         | 4                 | 2  | 4  | 3  | 1  | 3  | 4  | 2  | 1  | 2   | 26 | Medio | 3                | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4  | 28    | Medio         | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2    | 3           | 3   | 24    | Medio | 2    | 4  | 3  | 9    | Medio | 87  |
| 32                         | 5                 | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 1  | 1   | 29 | Medio | 2                | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4  | 29    | Medio         | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 1    | 3           | 3   | 23    | Medio | 3    | 4  | 3  | 10   | Medio | 91  |

**V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

| D5: EFICIENCIA |     |     |     |     |     |     |     |     | SUM  |       | D6: EFICACIA |     |     |     |     |     |     | SUM  |       | SUM  |       | SUMA  |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|--------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-------|------|-------|-------|
| I30            | I31 | I32 | I33 | I34 | I35 | I36 | I37 | I38 | A D5 |       | I39          | I40 | I41 | I42 | I43 | I44 | I45 | A D6 |       | A Y2 |       | TOTAL |
| 4              | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 36   | Alto  | 5            | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 31   | Alto  | 67   | Alto  | 196   |
| 3              | 2   | 2   | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 30   | Medio | 4            | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 1   | 22   | Medio | 52   | Medio | 126   |
| 4              | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 29   | Medio | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 26   | Medio | 55   | Medio | 154   |
| 4              | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 24   | Medio | 4            | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 26   | Medio | 50   | Medio | 151   |
| 5              | 2   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 2   | 4   | 34   | Medio | 4            | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 1   | 28   | Alto  | 62   | Alto  | 170   |
| 4              | 2   | 1   | 4   | 4   | 5   | 4   | 1   | 4   | 29   | Medio | 4            | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 1   | 26   | Medio | 55   | Medio | 162   |
| 4              | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 29   | Medio | 4            | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 1   | 22   | Medio | 51   | Medio | 149   |
| 4              | 2   | 2   | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 30   | Medio | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 26   | Medio | 56   | Medio | 151   |
| 4              | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 24   | Medio | 4            | 4   | 4   | 4   | 2   | 4   | 2   | 24   | Medio | 48   | Medio | 141   |
| 2              | 1   | 1   | 2   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 18   | Bajo  | 2            | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 2   | 16   | Bajo  | 34   | Bajo  | 105   |
| 3              | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 26   | Medio | 3            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 20   | Medio | 46   | Medio | 136   |
| 3              | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 30   | Medio | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 27   | Alto  | 57   | Medio | 160   |
| 4              | 2   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 2   | 4   | 32   | Medio | 4            | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 1   | 26   | Medio | 58   | Medio | 161   |
| 2              | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 22   | Medio | 4            | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 19   | Medio | 41   | Medio | 119   |
| 1              | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 21   | Bajo  | 4            | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 1   | 13   | Bajo  | 34   | Bajo  | 94    |
| 3              | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 30   | Medio | 4            | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 3   | 25   | Medio | 55   | Medio | 158   |
| 3              | 2   | 2   | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 5   | 30   | Medio | 4            | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 1   | 22   | Medio | 52   | Medio | 126   |
| 4              | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 1   | 26   | Medio | 4            | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 2   | 24   | Medio | 50   | Medio | 150   |
| 4              | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 24   | Medio | 4            | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 26   | Medio | 50   | Medio | 151   |
| 3              | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 30   | Medio | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 27   | Alto  | 57   | Medio | 129   |
| 4              | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 29   | Medio | 4            | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 1   | 20   | Medio | 49   | Medio | 142   |
| 2              | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 27   | Medio | 3            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 25   | Medio | 52   | Medio | 143   |
| 3              | 2   | 2   | 2   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 29   | Medio | 4            | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 1   | 22   | Medio | 51   | Medio | 125   |
| 4              | 2   | 2   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 29   | Medio | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2   | 26   | Medio | 55   | Medio | 151   |
| 3              | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 1   | 23   | Medio | 4            | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 26   | Medio | 49   | Medio | 144   |
| 1              | 1   | 1   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   | 4   | 24   | Medio | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 25   | Medio | 49   | Medio | 142   |
| 1              | 2   | 2   | 2   | 4   | 4   | 4   | 1   | 2   | 22   | Medio | 4            | 2   | 4   | 4   | 2   | 2   | 1   | 19   | Medio | 41   | Medio | 119   |
| 2              | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 2   | 22   | Medio | 4            | 1   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 14   | Bajo  | 36   | Bajo  | 95    |
| 1              | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 4   | 3   | 2   | 20   | Bajo  | 2            | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 12   | Bajo  | 32   | Bajo  | 95    |
| 1              | 1   | 1   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   | 4   | 24   | Medio | 4            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 25   | Medio | 49   | Medio | 141   |
| 2              | 1   | 2   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 1   | 22   | Medio | 4            | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2   | 25   | Medio | 47   | Medio | 134   |
| 1              | 1   | 1   | 3   | 4   | 5   | 3   | 2   | 4   | 24   | Medio | 4            | 4   | 4   | 2   | 4   | 4   | 1   | 23   | Medio | 47   | Medio | 138   |

**Anexo 10.** Indicadores de las variables Gestión Administrativa y productividad laboral.

**Tabla 14** *Indicadores de las variables Gestión Administrativa y productividad laboral.*

| Gestión Administrativa                                     | Productividad Laboral                          |
|--|--|
| Fija objetivos y metas claras.                             | Desarrollo de actividades eficientemente.      |
| Desarrolla programas estratégicos.                         | Utiliza recursos eficientes.                   |
| Fija presupuestos adecuados para el cumplimiento de metas. | Cumplimiento de objetivos y metas programadas. |
| Realiza la coordinación de forma oportuna.                 | Muestra responsabilidad en el trabajo.         |
| Brinda información transparente y oportuna.                |  |

Fuente: Elaboración propia.

**Anexo 11.** Escala utilizada para la investigación

**Tabla 15** *Escala utilizada para la investigación*

| Valoración | Escala                          |
|------------|---------------------------------|
| 1          | Muy en desacuerdo               |
| 2          | En desacuerdo                   |
| 3          | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo |
| 4          | De acuerdo                      |
| 5          | Muy de acuerdo                  |

Fuente: Hernández (2014, p. 238)

## **Anexo 12.** Coeficiente de confiabilidad de los instrumentos

**Tabla 16** *Coeficiente de confiabilidad de los instrumentos*

| Instrumento                           | Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|---------------------------------------|------------------|-----------------|
| Variable 1:<br>Gestión Administrativa | 0,931            | 10              |
| Variable 2: Productividad Laboral     | 0,896            | 10              |

Fuente: Excel

**Anexo 13.** Escala de confiabilidad alfa de Cronbach

**Tabla 17** Escala de confiabilidad alfa de Cronbach

| Rango     | Magnitud |
|-----------|----------|
| 0.81-1.00 | Muy alta |
| 0.61-0.80 | Alta     |
| 0.41-0.60 | Moderada |
| 0.21-0.40 | Baja     |
| 0.01-0.20 | Muy baja |

Fuente: Gamarra et al. (2016)

## Anexo 14. Prueba de normalidad

**Tabla 18** *Prueba de normalidad*

|                           | Kolmogorov-Smirnov |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------------|--------------------|----|------|--------------|----|------|
|                           | Estadístico        | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Gestión<br>Administrativa | ,407               | 32 | ,000 | ,703         | 32 | ,000 |
| Productividad<br>Laboral  | ,357               | 32 | ,000 | ,736         | 32 | ,000 |

Fuente: SPSS versión 25

La presente tabla muestra los valores de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para datos mayores a 30 elementos, asimismo, nos muestra ser una distribución no normal, considerando los datos no paramétricos.

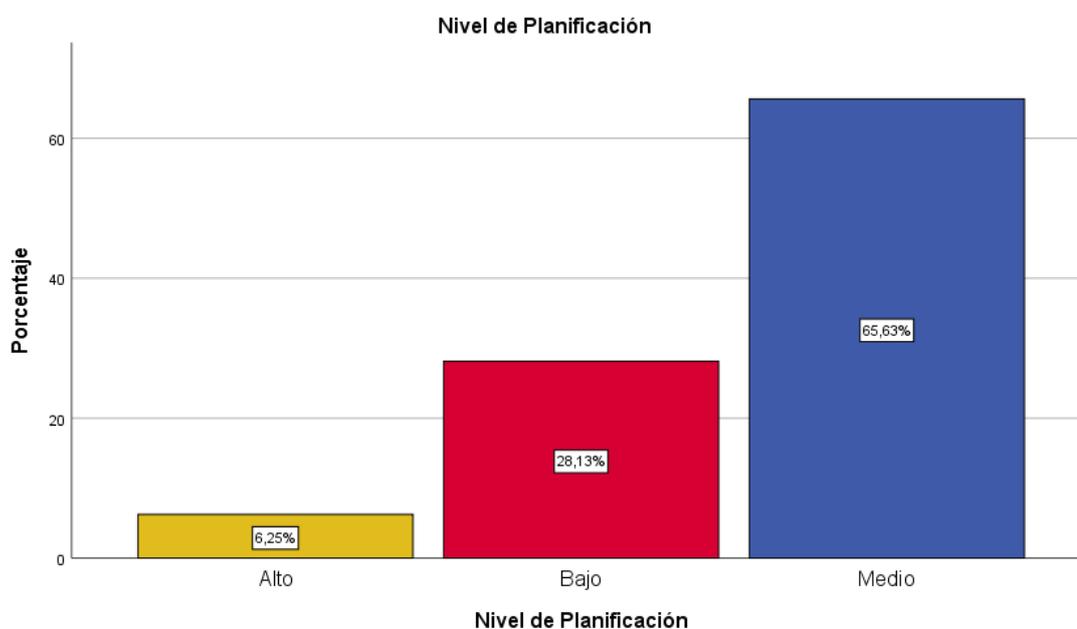
## Anexo 15. Descripción de las dimensiones de la variable 01

**Tabla 19** Descripción de la dimensión planificación

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Alto  | 2          | 6,3%       |
|        | Bajo  | 9          | 28,1%      |
|        | Medio | 21         | 65,6%      |
|        | Total | 32         | 100,0      |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 8** Descripción de la dimensión planificación



Nota. La figura muestra las cifras de la planificación en la Oficina Zonal COFOPRI de Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25

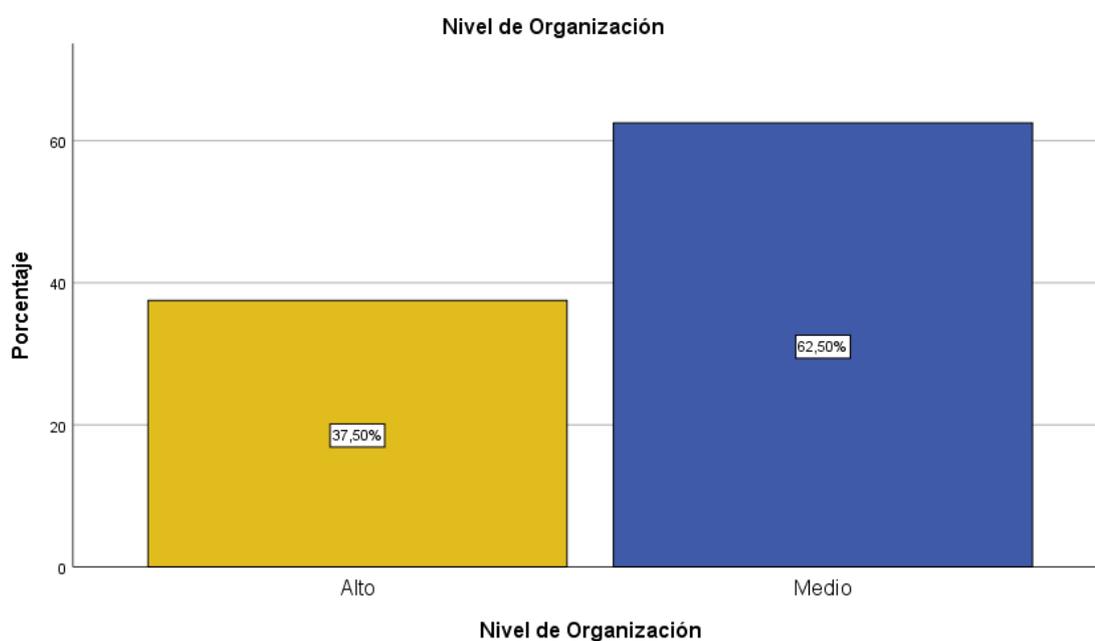
Se observa que en la tabla N° 19 y la figura N° 8 de la totalidad de trabajadores encuestados, el 65,6% indican que la planificación está situado en un nivel medio, el 6,3% en un nivel alto y el 28,1% en un nivel bajo.

**Tabla 20** Descripción de la dimensión organización

|        | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Alto    | 12         | 37,5%      |
|        | Medio   | 20         | 62,5%      |
|        | Total   | 32         | 100,0      |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 9** Descripción de la dimensión organización



Nota. La figura muestra las cifras de la organización en la Oficina Zonal COFOPRI de Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25

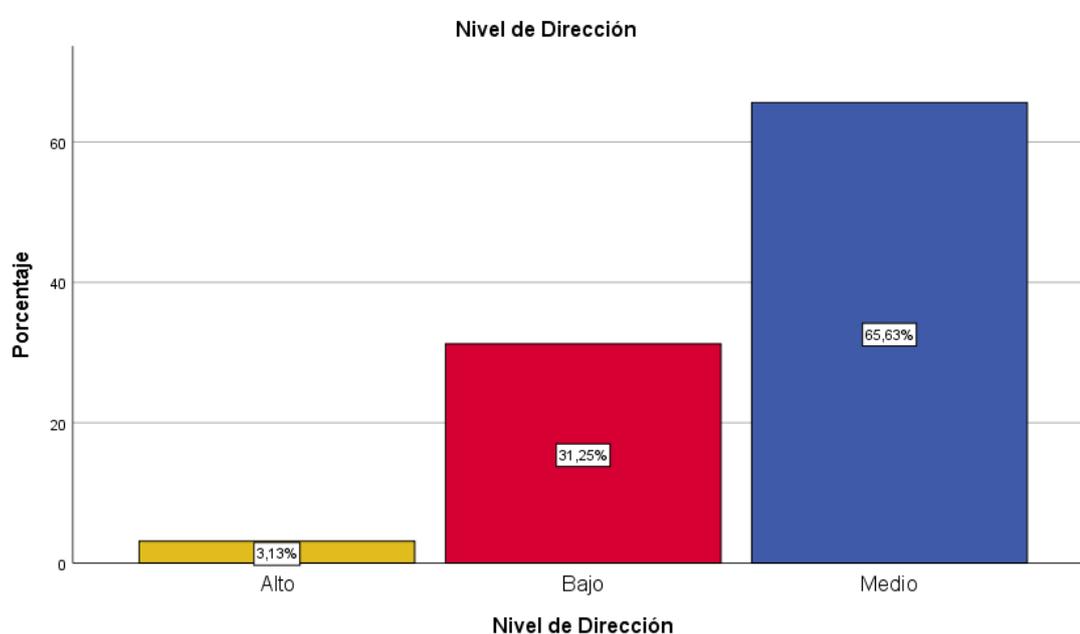
Tal como observamos en la tabla 20 y figura 9, el 62,5% de trabajadores indican que la organización se encuentra en un nivel medio, el 37,5% nivel alto.

**Tabla 21** Descripción de la dimensión dirección

|        | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Alto    | 1          | 3,1%       |
|        | Bajo    | 10         | 31,3%      |
|        | Medio   | 21         | 65,6%      |
|        | Total   | 32         | 100,0      |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 10** Descripción de la dimensión dirección



Nota. La figura muestra las cifras de la dirección en la Oficina Zonal COFOPRI de Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25

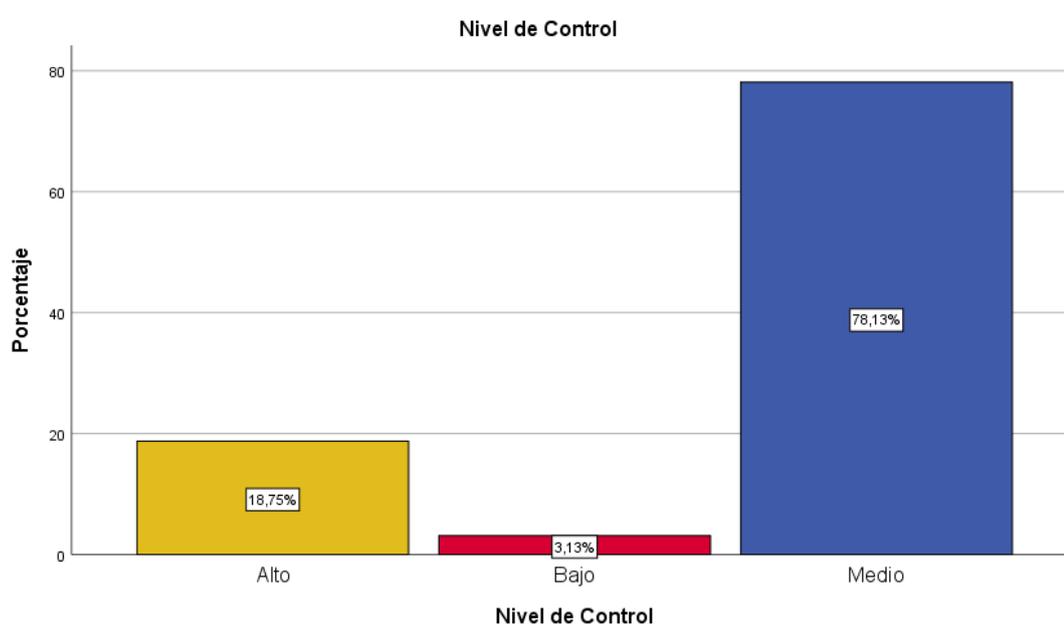
De acuerdo a la tabla N° 21 y la figura N° 10 de la totalidad de encuestados, el 65,6% indican que la dirección se encuentra en un nivel medio, el 31,3% nivel bajo y el 3,1% en un nivel bajo respectivamente.

**Tabla 22** Descripción de la dimensión control

|        | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Alto    | 6          | 18,8%      |
|        | Bajo    | 1          | 3,1%       |
|        | Medio   | 25         | 78,1%      |
|        | Total   | 32         | 100,0      |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 11** Descripción de la dimensión control



Nota. La figura muestra las cifras del control en la Oficina Zonal COFOPRI de Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25

De acuerdo a la tabla N° 22 y la figura N° 11, de todos los encuestados, el 78,1% indican que el control se encuentra en un nivel medio, el 3,1% nivel bajo y el 18,8% en un nivel bajo respectivamente.

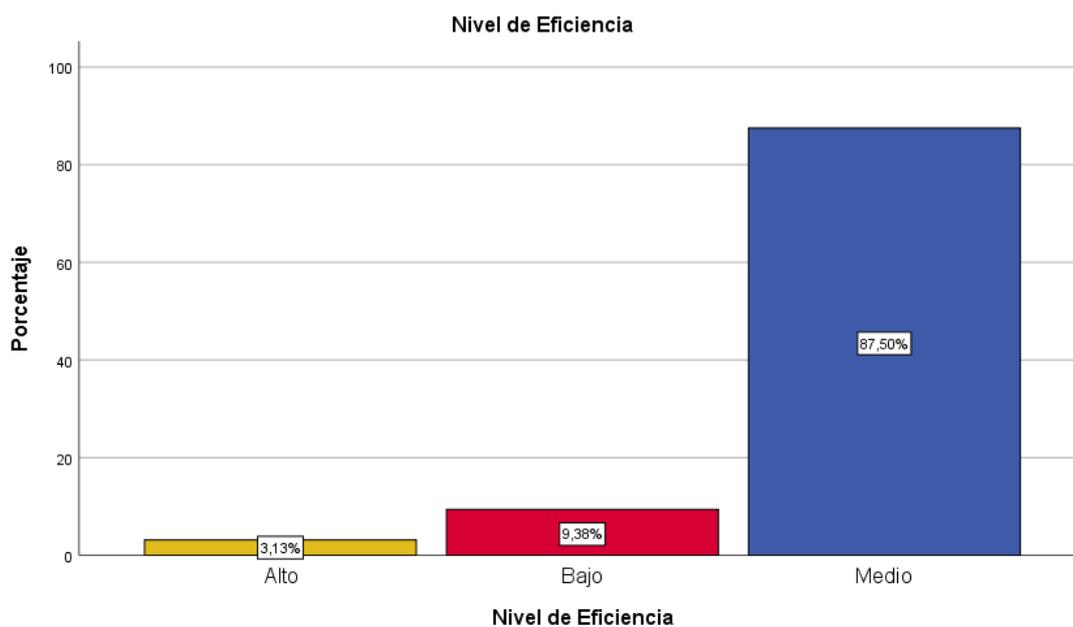
## Anexo 16. Descripción de las dimensiones de la variable 02

**Tabla 23** Descripción de la dimensión eficiencia

|        | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Alto  | 1          | 3,1%       |
|        | Bajo  | 3          | 9,4%       |
|        | Medio | 28         | 87,5%      |
|        | Total | 32         | 100,0      |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 12** Descripción de la dimensión eficiencia



Nota. La figura muestra las cifras de la eficiencia en la Oficina Zonal COFOPRI de Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25

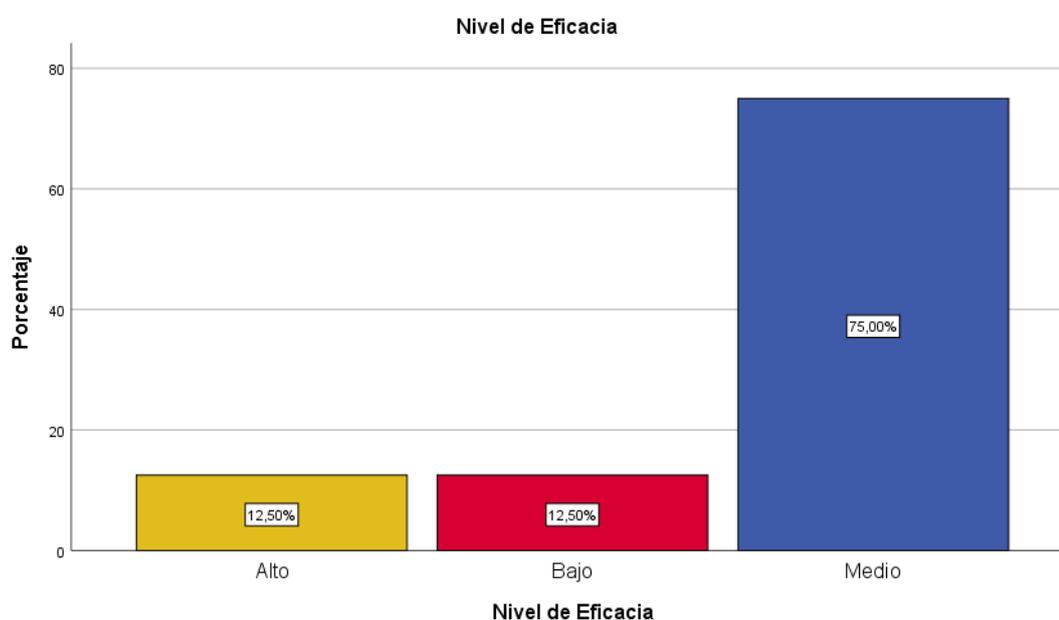
Los resultados de la tabla N° 23 y la figura N° 12 reflejan que del total encuestados, el 87,5% indican que la eficiencia se encuentra en un nivel medio, el 3,1% nivel alto y el 9,4% en un nivel bajo respectivamente.

**Tabla 24** Descripción de la dimensión eficacia

|        | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|---------|------------|------------|
| Válido | Alto    | 4          | 12,5%      |
|        | Bajo    | 4          | 12,5%      |
|        | Medio   | 24         | 75,0%      |
|        | Total   | 32         | 100,0      |

Fuente: SPSS versión 25

**Figura 13** Descripción de la dimensión eficacia



Nota. La figura muestra las cifras de la eficacia en la Oficina Zonal COFOPRI de Ayacucho en el año 2021. Fuente: SPSS versión 25

Los resultados de la tabla N° 24 y la figura N° 13 indican que del total de trabajadores encuestados, el 75,0% indican que la eficacia se encuentra en un nivel medio, el 12,5% nivel alto y bajo respectivamente.