



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Gobierno
Regional de Ancash, Huaraz, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Paucar Coral Mavel Tatiana (ORCID: 0000-0001-8930-2045)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Huaraz – Perú

2021

Dedicatoria

A mis queridos padres, ellos con su aliento constante lograron encaminarme para lograr mis metas profesionales.

Mavel Tatiana.

Agradecimiento

A Dios, a mis queridos padres por su incansable apoyo incondicional, a todos aquellos que contribuyeron con su experiencia y conocimientos a formarme profesionalmente permitiéndome alcanzar mis objetivos.

Mavel Tatiana.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- MARCO TEÓRICO	3
2.1 Antecedentes	3
2.2 Bases Teóricas	7
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo y diseño de investigación:	28
3.2 Variables y Operacionalización:	29
3.3 Operacionalización de variables	31
3.4 Población, Muestra y muestreo:.....	35
3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad:..	36
3.6 Métodos de análisis de datos.....	37
3.7 Aspectos éticos:	38
IV. RESULTADOS	40
V. DISCUSIÓN:	51
VI. CONCLUSIONES:	54
VII. RECOMENDACIONES	55
VIII. REFERENCIAS	56
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de puntuaciones de la gestión administrativa y productividad laboral.	40
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencias de la Gestión administrativa.</i>	41
Tabla 3. <i>Distribución de frecuencia de la gestión administrativa y dimensiones.</i> ..	41
Tabla 4. <i>Distribución de frecuencia de la productividad laboral.</i>	41
Tabla 5. <i>Distribución de frecuencia de la productividad laboral y sus dimensiones.</i>	42
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad de datos</i>	42
Tabla 7. <i>Prueba de muestras dependientes.</i>	43
Tabla 8. <i>Prueba de muestras dependientes.</i>	45
Tabla 9. <i>Prueba de muestras dependientes.</i>	47
Tabla 10. <i>Prueba de muestras dependientes</i>	48
Tabla 11. <i>Prueba de muestras dependientes.</i>	50

Resumen

En esta investigación la autora se propuso establecer la correlación entre Gestión administrativa y la productividad, Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. Investigación de enfoque cuantitativo, aplicada, de alcance correlacional y de diseño no experimental y transeccional; la población estuvo conformada por 352 trabajadores, de donde se pudo obtener una muestra probabilística conformada por 184 colaboradores; para recopilar los datos se procedió a hacer uso de dos cuestionarios, uno para cada variable investigada. Se alcanzó a determinar la confianza por el método alfa de Cronbach que alcanzo un valor de para la gestión administrativa $\alpha = 0,753$ y para la productividad $\alpha = 0,814$ permitiéndonos se esta manera inferir que ambos instrumentos son confiables, asimismo estos instrumentos fueron debidamente validados. Se concluyó: que se ha determinado que la gestión administrativa se correlaciona directamente con la productividad en el Gobierno Regional de Ancash con un valor de Rho de Spearman = 0,881, lo que nos indica una fuerte correlación; asimismo se pudo determinar que existe relación directa entre las dimensiones Proceso administrativo, Gestión de recursos humanos, Responsabilidad social y competitividad empresarial con la productividad en el Gobierno Regional de Ancash.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad, Gobierno Regional.

Abstract

In this research, the author set out to establish the correlation between administrative management and productivity, Regional Government of Ancash, Huaraz, 2021. Research with a quantitative, applied, correlational scope and non-experimental and transectional design; the population was made up of 352 workers, from which a probabilistic sample made up of 184 collaborators could be obtained; to collect the data, two questionnaires were used, one for each variable investigated. Confidence was determined by Cronbach's alpha method, which reached a value of $\alpha = 0.753$ for administrative management and $\alpha = 0.814$ for productivity, thus allowing us to infer that both instruments are reliable, and these instruments were also duly validated. It was concluded: that it has been determined that administrative management is directly correlated with productivity in the Regional Government of Ancash with a Spearman Rho value = 0.881, which indicates a strong correlation; likewise, it was determined that there is a direct relationship between the dimensions administrative process, human resource management, social responsibility and business competitiveness with productivity in the Regional Government of Ancash.

Keywords: Administrative management, productivity, Regional Government.

I.- INTRODUCCIÓN

La nueva normalidad está llevando a la remodelación de las organizaciones a cualquier nivel, que se ven en la obligatoriedad de adoptar tecnologías de próxima generación que permita aumentar la productividad de los colaboradores de campo en la época de los datos. Las organizaciones europeas esperan que la experiencia con los clientes, se rediseñen permanentemente a fin de llegar a incluir experiencias sin contacto, lo que sin duda alguna favorecerá la competitividad de las empresas (ORH, 2021). La pandemia ha llegado a obligar a empresarios a desplazar una determinada cantidad que no tiene precedente de trabajadores (aproximadamente el 42 %) a realizar trabajos remotos. Un reto sorprendente que provocó el colapso de las operaciones de la empresa, necesitando o aumentando la productividad de los trabajadores. El generar mayor productividad es el principal factor reductor de la pobreza (Tuesta, 2021).

Toda información precedente nos permitió plantearnos la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?, y los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?, c) ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021? y d) ¿Cuál es la relación entre la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?.

El estudio se justifica de manera teórica puesto que lleva a realizar una comparación de los resultados de otros estudios desarrollados en el extranjero y el nuestro país acorde a las variables estudiadas, por otro lado, la problemática con que cuentan actualmente las organizaciones es lograr alcanzar mayores índices de productividad en sus operaciones dirigidas a obtener mejores resultados con los clientes. Lo relacionado a la metodología, se ha logrado clarificar el estudio de las variables investigadas, que nos

permitió conocerlas y establecer su problemática en la organización, a fin de analizar y arribar a conclusiones que nos permitieron establecer recomendaciones a quienes dirigen la entidad con el objetivo de mejorar y orientarse a los objetivos organizacionales. En lo social, la investigación cuenta con el beneficio para la organización que le llevará a establecer y mejorar mejores decisiones que se relacionen con alcanzar mayores niveles de productividad a través de una apropiada gestión administrativa, resultados que se verán reflejados en mejorar la atención a la ciudadanía.

Resultados que nos permitió plantearnos como objetivo de investigación: Establecer la relación de la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021; y los objetivos específicos fueron planteados de la siguiente manera: 1) Explicar la relación del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. 2) Analizar la relación de la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. 3) Establecer la relación de la responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. 4) Explicar la relación de la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

Llevándonos a plantearnos las hipótesis siguientes: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. Y como hipótesis específicas a: 1) Existe relación positiva del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. 2) Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. 3) Existe relación directa entre responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021. 4) Existe relación positiva de la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

II.- MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Erazo, (2016) en su estudio titulado “La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A.”. El autor se propuso la identificación, evaluación y examinar como se origina la gestión administrativa y analizar la manera en que impacta en la productividad de la empresa mencionada, estudio de paradigma cuantitativo, de alcance explicativo, que usó la metodología inductiva-deductiva, estudio cualitativo. Se obtuvieron los siguientes resultados que permitieron establecer algunas debilidades que subsisten, en el aspecto administrativo se reflejan en el alcance oportuno de cada objetivo establecido, la calidad de los productos, el clima laboral, la responsabilidad social, la estructura de la organización, eficacia, eficiencia, estándares respecto a la calidad y la manera de obtener el certificado respectivo. En el aspecto de producción, referido en especial a los trabajadores de la empresa, se estableció factores como: satisfacción en el trabajo, los recursos que son necesarios para desarrollar la actividad productiva, evaluar los desempeños, comunicación organizacional, supervisión de las tareas desempeñadas, la apertura para considerar a los trabajadores al momento de tomar decisiones, remuneraciones satisfactorias, seguridad ocupacional, capacitación y evaluación a los empleados de manera programada. Se concluye que es necesario llevar a cabo auditorías programadas, en todas las áreas de la empresa, asimismo, disponer de instrumentos para evaluar el desempeño, que posibilite el desarrollo de procedimientos y tareas, considerando las destrezas y actitudes de los trabajadores. En resumen, la gestión administrativa tiene impacto directo en la productividad de la empresa y que esto va a reducir costos y racionalizar recursos, lo cual va a asegurar la productividad deseada.

Cabezas, (2016) con su tesis nombrada “Gestión Administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental De Babahoyo – EMSABA E.P.”, la

autora se propuso establecer la incidencia en la satisfacción por el trabajo, describiendo las características de la gestión y señalando qué tipo de tácticas de gestión va a aplicar la gerencia en la mejora de las variables en investigación, investigación en la que los datos se recogieron bajo la técnica de revisión documental y entrevistas, se consideró una muestra censal conformada por 340 clientes, 17 empleados, y 3 directores, a quienes se les aplicó la guía de entrevista. Se hallaron estos resultados: la persistencia de una administración algo obsoleta, lo cual denota una gestión no apropiada, se ha descuidado desarrollar destrezas en los gerentes; se concluye que una buena gestión administrativa tiene incidencia positiva en la satisfacción laboral, adicionalmente se estableció que hay mucha insatisfacción en los usuarios. Se recomienda mejorar la gestión y capacitar a los gerentes y demás colaboradores.

Guanoluisa, (2019) con su investigación denominada “La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018”. En este trabajo se propusieron establecer los efectos de la variable independiente en la variable dependiente en la mencionada organización, estudio cuantitativo, de alcance explicativo en la metodología se usó la metodología hipotética-deductiva, de tipo no experimental porque no hubo manipulación de ninguna variable investigada. Los resultados hallados recomiendan proponer alguna estrategia que permita mejorar la productividad. Se concluye que en la gestión administración del negocio, persisten algunos elementos que tienen efectos negativos en el desempeño laboral, no obstante, la actual gestión genera efectos positivos en el desempeño de los trabajadores, y se ha que no se cuenta con una buena estructura organizacional, no se participa en la formulación de los objetivos organizacionales, se incumplen las fases del proceso administrativo lo cual afecta la administración desde tiempos recientes.

Nacionales

León, (2020) y su estudio titulado “Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz”. El autor del

estudio se propuso establecer la correlación que existe entre las variables de investigación mencionadas en la mencionada municipalidad. Investigación de tipo básico, relacional, de paradigma cuantitativo; y de diseño no-experimental; la técnica empleada en el recojo de la data fue la encuesta y se empleó dos cuestionarios como instrumentos; se consideró una población conformada por 28 empleados municipales. Se obtuvieron los siguientes resultados: poco más del 65% de trabajadores encuestados consideran que la gestión es solo regular, y en relación a la productividad el 45% de los empleados municipales consideran que es regular. Conclusiones: se afirma de la existencia de correlación directa alta, mediante un nivel de significatividad de 0,00, inferior a 0,05; por lo que es rechazada la H0 y es aceptada la H1, y se ha determinado que existe relación positiva entre las variables investigadas, al mismo tiempo se halló un nivel de correlación alta ($r=0,69$).

De La Cruz, (2021) con el estudio nombrado “Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga - 2020”. El autor se propuso establecer la influencia de las dos variables independientes mencionadas en sobre productividad de los trabajadores. Estudio de paradigma cuantitativo, de diseño transeccional. En la recopilación de datos se utilizaron 03 cuestionarios validados, los que fueron aplicados a una muestra de 83 empleados de la red en investigación. Los datos fueron procesados mediante regresión logística ordinal y se pudo evaluar la influencia de las variables independientes en la productividad de los trabajadores. Se concluye que la gestión incidió positivamente en productividad laboral. Asimismo, se estableció que la gestión administrativa incide de mayor manera en la productividad de los trabajadores. Asimismo, quedo demostrado que las variables independientes influyeron directamente en cada factor externo de la productividad de los trabajadores. Finalmente se estableció que las mismas variables independientes incidieron directamente en cada factor interno blando de la productividad de los trabajadores.

Cubas, (2019) con su trabajo denominado “Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Guillermo

Almenara Irigoyen”. El autor se propuso establecer la correlación que existe existente entre las dos variables señaladas en el título en la mencionada entidad de salud. Investigación de tipo sustantivo y de diseño no-experimental, de alcance relacional y de paradigma cuantitativo, se consideró como población a cien empleados administrativos, la muestra por conveniencia estableció una muestra constituida por 80 empleados. La encuesta fue técnica usada en la recopilación de datos y como instrumentos 02 cuestionarios debidamente validados por expertos. La confianza fue obtenida usando el método Alfa de Cronbach resultando 0.920 y 0.899 para las variables estudiadas. Los resultados obtenidos fueron Rho de Spearman (Sig. bilateral = 0.000 < 0.05) que indican una relación media. Conclusiones: se afirma de la existencia de relación directa entre ambas variables investigadas en el nosocomio nombrado. Igualmente, de acuerdo a las percepciones de los administrativos, quienes mencionaron que la gestión es percibida de nivel medio de 43% y la productividad en nivel regular.

Vásquez, (2019) con el trabajo de título “Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto - 2018”. La autora se propuso estudiar la correlación que existe entre ambas variables investigadas en la organización señalada. Estudio de diseño no experimental, de corte transversal, de alcance correlacional, se consideró una muestra constituida por 39 trabajadores de la organización y ellos respondieron las preguntas estructuradas para alcanzar los objetivos. Se hallaron estos resultados: que se evidencia una correlación positiva ambas variables investigadas, se afirma mediante el valor del coeficiente r de Pearson con 0,647, lo cual indica una relación media alta, por lo que se recomienda mejorar la gestión dado que se ha demostrado que se relaciona con la productividad.

Facho, (2017) y su trabajo “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”. El autor se propuso establecer la correlación existente entre ambas variables investigadas. Estudio de tipo descriptivo. De paradigma cuantitativo, considerando una muestra conformada por 58

colaboradores de la mencionada municipalidad. Conclusión: la Gestión Administrativa se correlaciona de positivamente y significativamente con la Productividad en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016.

López, (2021) con su estudio “Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N’ Repts S.R.L., Lurín-2021”. La autora tuvo la finalidad de establecer la influencia de la variable independiente en la productividad de los trabajadores en la organización mencionada, Estudio de tipo aplicado, de alcance explicativo, y no-experimental, de paradigma mixto. Con una población censal conformada por 16 empleados de la empresa. Como técnicas empleadas en la recolección de datos se usó encuestas y entrevistas, y cuestionarios y guías de entrevistas. Conclusión: Los resultados hallados confirmaron que la gestión incide de manera directa y significativa en la productividad de los trabajadores, y que cada dimensión: planear, organizar, dirigir y controlar tienen influencia directa en la productividad de los trabajadores.

2.2 Bases Teóricas

Gestión Administrativa

Diversos autores mencionan el concepto de administración como un proceso, así como una perspectiva de seguimiento y control de la operación de las organizaciones, implicando inclusive la perspectiva de subordinación como lo señala Idalberto Chiavenato (2007) al decir que: El vocablo Administrar viene del latín (ad, hacia un lugar, minister, prefijo que denota subordinarse u obedecer,)cumplir determinadas funciones por orden de otras personas, prestando servicios a otras personas, y señala sub ordinación (p. 10).

De acuerdo con Munch (2015): “Administrar representa los procesos mediante los cuales se coordina y optimiza el uso de todo recurso de los grupos sociales, con la finalidad de ser muy eficaces, eficientes, competitivos, ofrecer calidad y ser productivos al momento de alcanzar el objetivo propuesto” (p. 4)

Por lo que, en un intento de definición personal, se puede decir que la Administración es la ciencia que conlleva un análisis de los procesos de una

organización, dándoles seguimiento y evaluación con la finalidad de hacer uso de cada recurso: humanos, materia prima, económicos y tecnología necesarios en lograr el resultado óptimo de la entidad.

Respecto a Gestión como definición, López & Mariño (2018) señalan que es una definición que aún se encuentra en una etapa de consolidación en las ciencias administrativas, que está en medio de un proceso de conformar parte del corpus teórico que posibilite comprender y estudiar los fenómenos administrativos bajo su propio enfoque.

En esta investigación, la gestión va a considerar la manera en la que interactúan estos diversos procesos, con un enfoque sistémico, tal como se dan en las diversas compañías, la manera en que confluyen está orientada a lograr cada objetivo formulado, a través de cumplir con las fases del proceso clásico en Administración: planear, organizar, dirigir y controlar, (Alvarez, 2018)

Por tanto, se considera a la Gestión Administrativa, de acuerdo con el autor Ruiz (2008) como: "... es la serie de acciones realizadas que se orientan a producir un determinado bien (producto) o prestar servicios (actividad especializada), en una organización" (p. 36).

Según (Moran, 2012), la Gestión Administrativa está definida por los procesos en los cuales se diseñan y mantienen un ambiente en el que se trabaja en equipos, los colaboradores alcanzan con oportunidad cada objetivo específico. Representa el proceso especial que conlleva acciones referidas a planear, organizar, dirigir y controlar las actividades establecidas y conseguir cada objetivo señalado, mediante el uso de individuos y diversos recursos.

Asimismo, también se define como el proceso en el cual se toman decisiones realizadas por los ejecutivos responsables de dirigir, administrar y controlar las organizaciones, que se sustenta en cada principio y método de la ciencia administrativa, en sus capacidades corporativas (Bachenheimer, 2016).

Gestión administrativa. Su importancia

De acuerdo a (Moran, 2012), uno de los retos actuales de la gestión administrativa consiste en esforzarse en la construcción de un mundo mejor, en el aspecto económico; con mejores normas en lo social y gobiernos más eficaces. Una eficiente supervisión empresarial se relaciona con una administración eficiente; en enorme porcentaje establecer y alcanzar ciertos objetivos de tipo económico, social y político descansa en las competencias de los administradores.

En alguna situación compleja, en la cual se necesita acopiar enormes cantidades de recursos de tipo material y humano para poder realizar algún emprendimiento de enorme magnitud, los administradores ocupan una relevancia de fuerte impacto en la consecución de cada objetivo planteado. Estos hechos acontecen en la gestión pública, porque debido al rol relevante que juega para lograr desarrollar a una sociedad en los aspectos económicos y sociales, entonces estos profesionales realizan acciones que tradicionalmente se consideraban propias de la actividad privada, la enorme máquina de la Gestión pública se constituye en una de las empresas más importantes de los países.

En el contexto en el cual se realizan esfuerzos colectivos es en el que la administración alcanza su enorme significación y resulta fundamental para las instituciones sociales, religiosas, políticas o económicas, las organizaciones dependen de la administración para alcanzar sus metas.

Objetivo de la gestión administrativa

“La gestión administrativa se ha planteado como uno de sus objetivos realizar las cosas lucrativamente, y encontrar la mejor estrategia para alcanzar cada uno de sus y conseguir la productividad esperada. Por esa razón es que camina conjuntamente con cada función administrativa, la cual se puede ver como una sucesión lógica de acciones, en la que se debe esquematizar todas las actividades que se quieren realizar en las organizaciones” (Saavedra, 2011).

De acuerdo a (Robert, 2018), los fines que busca la gestión administrativa: Brindar el respectivo soporte en las tareas de planificar y controlar las actividades realizadas por la empresa. Gestionar los sistemas de informes contables (financieros y analíticos). Descubrir y preveer toda necesidad de financiamiento de la organización y al mismo tiempo, elegir la mezcla de fuentes de financiamiento que van a permitir atender las necesidades del modo más rentable para la empresa. Realizar análisis desde la perspectiva administrativa, respecto a cada decisión empresarial en lo referente a: inversión, política comercial, precio de cada producto, presupuesto, etc.

Dimensión: Procesos Administrativos

Es definido como la serie de fases mediante estas fases se materializa las prácticas administrativas. Desde tiempos lejanos, fueron muchos quienes teorizaron y analizaron el referido proceso, y que en su oportunidad fue clasificado en base a diversos criterios en 03, 04, 05 y hasta en 07 fases; en el cual difieren a los niveles de análisis del mencionado proceso, y que los contenidos son similares en la mayoría de autores; sin embargo, actualmente se han puesto de acuerdo en dividir el proceso en 04 fases, y ha sido aceptada en la comunidad académica: planeación, organización, dirección y control (Louffat, 2012).

A continuación, se van a desarrollar de manera resumida estas fases del proceso administrativo, de aceptación general por la comunidad científica e investigadores del proceso administrativo:

- Planificar

La planificación es establecer lo que se desea lograr expresado en resultados medibles (objetivo), implica determinar cada acción que debe ser realizada para poder alcanzar estos objetivos. Es necesario analizar cada factor de carácter interno y externo que puede poner en riesgo lo emprendido, y esto se tiene que revisar en esta fase, y se deben tomar las medidas correctivas necesarias para poder alcanzar el resultado deseado. Asimismo, planear, es seleccionar y relacionar las actividades,

asimismo, formular y usar una serie de escenarios en relación al futuro, visualizando y formulando cada una de las tareas que se consideren necesarias y que permitan lograr el resultado esperado, (Terry, 2016).

Es estricto, representa la serie ordenada de actividades que van a permitir establecer los objetivos organizacionales, cada política y estrategia que dirigirá la adquisición, distribución y la manera en que se deben usar recursos disponibles en el cumplimiento de tales objetivos (Ocampos Guerrero & Valencia Concha, 2017)

La Planificación constituye una metodología por el cual se establecen objetivos y señalan las actividades necesarias de realizar por las organizaciones con la debida anticipación, conjuntamente es de utilidad al momento de establecer prioridades, de determinar cada fortaleza de las instituciones, entre otros. Igualmente, planificar representa el inicio para concluir las actividades necesarias de ejecutar por la empresa, establecer objetivos, planes y procesos que impliquen los menores riesgos, para alcanzar resultados positivos.

- Organización

Mochón y otros, (2014), refieren que la Organización divide, ordena, coordina los quehaceres y la necesidad de contar con recursos monetarios, patrimonio y demás, que se constituyen en necesarios en el logro de cada objetivo organizacional, establecido anticipadamente en la fase de la planificación. Para lo cual se debe incluir algunas tareas y disponer de especialistas con experiencia, asignar responsabilidad, integrar puestos en departamentos, asignación oportuna de los medios necesarios, generar un ambiente adecuado con la finalidad de que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas en la mejores condiciones y se desempeñen con entusiasmo y orienten sus acciones al logro de excelentes resultados.

Al respecto Velasco (2014), señala sobre la organización, que implica el agrupamiento y el ordenamiento de cada actividad necesarias con la finalidad de conseguir las metas establecidas, para lo cual se debe crear

una unidad administrativa, asignándoles responsabilidades y señalando las funciones a realizar, delegando autoridad, y estableciendo niveles jerárquicos, señalando el tipo de relaciones que deben existir entre cada unidad administrativa.

Organización, son las actividades ordenadas con arreglo a un criterio preestablecido, con el propósito de facilitar el alcance de cada objetivo propuesto.

Al mismo tiempo, organización es una de las fases en que se debe asignar recursos eficientemente, creando un espacio apropiado para los trabajadores, que faciliten la ejecución de sus tareas que se realicen de manera productiva.

- Dirección

Chiavenato, (1999), señala que dirigir es ejecutar todas las actividades planeadas y organizadas. En resumen, las actividades directivas representan una de las funciones administrativas que implica emplear la capacidad de influir para impulsar y motivar a los trabajadores en la consecución de todo objetivo organizacional. Es la encargada de la comunicación de las actividades e influir y motivar al personal a que ejecuten las principales tareas. La dirección representa la fase del proceso en el que se influye y orienta las acciones que se relacionan con la tarea que debe ejecutar cada miembro de los equipos o de las organizaciones de forma integral.

Al mismo tiempo, (Mochón y otros, 2014), señalan que la dirección es motivación a los trabajadores de las organizaciones para que puedan realizar sus tareas con un alto nivel de rendimiento. Al mismo tiempo, los directores deben asumir el liderazgo, animar y establecer una comunicación apropiada con cada trabajador, de manera personal y grupal.

Koontz y Wehrich, (2004), teorizan que las actividades inherentes a la dirección se encuentran ligadas a liderar, liderazgo que debe ser ejercido por los administradores, y que se manifiesta en todos los procesos y caracteriza su gestión, con el propósito de conseguir motivar a los trabajadores de la organización, se tiene que incentivar para que se estos se sientan verdaderamente comprometidos con los objetivos a alcanzar.

Los administradores tienen la responsabilidad de estar dirigiendo el proceso integral, deben inspirar al personal a generar un compromiso con alcanzar cada objetivo señalado por las organizaciones, con esta finalidad, deben realizar los mayores esfuerzos para conseguirlo. Por lo que los administradores se convierten en los directores en cada actividad del proceso de todo el proceso, para lo que tienen que asignar personal y empoderar a los trabajadores, (Terry, 2016)

La dirección se encarga entonces de la conducción, orientación, activación y motivación al personal de las organizaciones para que desempeñen la tarea asignada de manera eficaz y sin errores, el proceso de dirección está fuertemente ligado a liderar, a realizar esta función por los administradores, en el entendido que, ejerciendo un liderazgo apropiado, se van a alcanzar cada objetivo propuesto. Los administradores deben encargar las actividades más importantes, brindar indicaciones respecto a estas tareas a cada miembro de los equipos, instruyendo de manera específica lo que resulte necesario con el fin de que puedan cumplir lo encargado oportunamente y eficazmente.

- Control

Ponjuán, (1998), señala al respecto que controlar implica la verificación durante el proceso o al finalizar estos procesos, la manera en que se desempeña cada equipo de trabajadores, considerando el plan inicial y las decisiones que en el transcurso fueron tomadas en referencia a las actividades a ser realizadas. Partiendo del control es que se hace posible realizar alguna medida correctiva que reorienten las actividades hacia lo planificado.

Al respecto Chiavenato, (1999), señala que, controlar significa acompañar, monitorear y evaluar los desempeños de la empresa para comprobar si las actividades se están ejecutando acorde a lo planificado a lo organizado. El control es una de las funciones administrativas relacionadas con monitorear las tareas asignadas con el fin de tener a las organizaciones en la vía correcta, de manera se facilite alcanzar cada objetivo y realizar eventuales ajustes que resulten de necesidad para corregir un eventual desvío. El control es uno de los procesos que asegura que las actividades se realicen de acuerdo a lo planificado.

Para (Mochón y otros, 2014), se debe controlar en cada instancia del proceso administrativo y productivo, ya que las evaluaciones permanentes de la gestión, en relación a los desempeños, al desarrollo y avance, asegura y garantiza la obtención de resultados esperados de las tareas asignadas y que pueden ser retroalimentados ante eventuales desvíos.

Terry, (2016), finalmente, señala que los administradores deberán desempeñar el rol de contralores que los lleve a ejercer una celosa vigilancia continuamente todas las etapas de las actividades, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los objetivos y respetando los procesos, y si se detecta que no se están realizando adecuadamente las acciones o existen desvíos, iniciar un proceso orientado a la corrección de tales desvíos.

En resumen, las acciones de control permiten la comprobación de todo proceso y acción propuesta en la planificación, de manera tal que posibilite re orientar o realizar alguna medida correctiva orientada a mejorar. De esta manera, las actividades de control, se relacionan con los monitoreos de las tareas para encauzar convenientemente lo planificado.

En ese propósito cada jefe o administrador, especialmente del departamento de Recursos humanos del GRA es el encargado natural de monitorear de manera planificada a los trabajadores con la finalidad de corregir eventuales faltas detectadas y re encausar las acciones a fin de

que se cumplan las responsabilidades asignadas, acorde a las normas y orientados a los objetivos organizacionales.

Dimensión Gestión de recursos humanos

Gestionar el capital humano, implica las tareas relacionadas a las habilidades necesarias de los trabajadores que requiere la institución y mejorar cada habilidad y aptitud de los individuos que les permitan satisfacer sus propias necesidades y las de la colectividad en la que se desenvuelve

- Clima laboral

El clima laboral se puede definir como: “[...] la sumatoria de lo percibido que cada empleado tiene en relación a los medios humanos y físicos donde desarrollan actividades laborales cotidianas dentro de una empresa”. Un estudio de clima laboral podría considerar los siguientes factores, (Fundación RH, 2006), p. 1:

- Relacionados con la organización como, por ejemplo: objetivo, valor, integrar al personal.
- Respecto al ambiente de trabajo, podrían ser: contexto laboral, seguridad ocupacional, deserciones.
- Definir los puestos: responsabilidad, canales de comunicación, horario, remuneración.
- Relaciones internas tales como: estilos directivos, delegar, cooperar, trabajar en equipos.
- Aspectos asociados con el desarrollo personal, entre ellos: formar, participar y perspectiva profesional.
- Datos de los entrevistados, como pueden ser: edades, géneros, experiencia, remuneraciones, departamento en el que colabora.

El clima laboral de la organización, cobra relevancia para este trabajo, toda vez que los factores que considera, también son intervinientes en el estudio de la gestión administrativa, ya que está comprobado que un clima

laboral armónico, es clave para lograr el éxito en las organizaciones, en cambio, un clima desfavorable presenta resultados negativos

- Rotación de personal

En ocasiones constituye un problema grave desde diversas perspectivas, tanto económicas como laborales dentro de la organización. Millan Rosas (2006), define a la rotación de personal como:

Cambios de los trabajadores en su propia empresa y su entorno es decir los intercambios de trabajadores entre las organizaciones y el contexto laboral, se define por la cantidad de trabajadores que entran y que salen dejan de laborar en las organizaciones. Por lo general la rotación es expresada mediante indicadores porcentuales, que se realizan en función a ciertos periodos temporales. Generalmente, la rotación es expresada en un índice mensual o anual para posibilitar se comparen, se realice un diagnóstico y se promuevan medidas al respecto, (p. 24).

Es importante para esta investigación el conocer la rotación de personal, toda vez que es una de las situaciones que se presenta más a menudo en la organización objeto de estudio, lo que complica el día a día de la misma, así como la generación de gastos ocasionados tanto durante el proceso de reclutamiento como para la capacitación del personal.

- Capacitación

De acuerdo al consultor Patricio Guerra: “Capacitar permanentemente a los trabajadores posibilita a los trabajadores poder planificar, perfeccionarse y ejecutar con mayor eficiencia las tareas encomendadas, colaborando con todos los que integran una determinada empresa o entidad” (Adecco, 2020).

Se señalan cada beneficio que las organizaciones obtienen al realizar capacitaciones, entre ellos:

- Incremento de la productividad y mayor calidad de las tareas.

- Incremento de la rentabilidad.
- Reducir las rotaciones en los trabajadores.
- Mejora del estándar al reclutar y seleccionar personal.
- Elevar la moral del personal.
- Apoya en la resolución de la problemática concreta cotidiana.
- Disminución de las necesidades de control.
- Previene eventuales accidentes laborales.
- Hace más estables a las organizaciones más flexibles.
- Identificación con la organización.

Para que las capacitaciones sean más efectivas y que no solamente sirva para solucionar una problemática presente, pero que en el tiempo representa una de las mejores prácticas, debido a que los empleados más experimentados puedan invitar que se incorporen a nuevos prospectos con mayor rapidez y de forma menos compleja.

Es recomendable considerar como esencial el tema de los recursos humanos en toda organización, ya que representan el factor fundamental para el desarrollo de actividades, y de su desempeño depende que se alcancen los objetivos planificados. Esta es una de las razones, que planificar el desarrollo de los trabajadores resulta importante para que, mediante los trabajadores, se pueda conseguir una ventaja competitiva adicional y instaurar nuevas tácticas respecto a la producción de bienes y también de algún servicio.

- Motivación al personal

La motivación para Chiavenato (2009), p. 236, es considerada como: “[...] uno de los procesos psicológicos básicos. Juntamente con las percepciones, la actitud, el temperamento y los aprendizajes, se constituye como el factor de mayor relevancia en el entendimiento de la conducta humana. Puede interactuar con otro proceso mediador y con el contexto”. De acuerdo a lo que sucede con todo proceso cognitivo, la motivación es imposible de ser vista en los trabajadores, porque no representa un signo físico. Constituye un constructo incierto pero que es

de utilidad para poder comprender el comportamiento de los seres humanos.

Así mismo, el autor menciona un proceso que consiste en 3 pasos para identificar el factor motivación:

- Toda necesidad y toda carencia provoca tensión e incomodidades en las personas, lo cual se refleja en procesos que buscan disminuir o excluir las tensiones.
- Las personas escogen un determinado discurrir de las acciones con el fin de atender determinadas necesidades o carencias y da lugar a la aparición de los comportamientos enfocados en esas metas (impulsos).
- Si las personas satisfacen las necesidades, la motivación en todo el proceso que implica se puede señalar como exitosa. Cuando se atiende una necesidad se elimina o minimiza las carencias. Sin embargo, si por algunas razones u obstáculos no se puede satisfacer las necesidades, surge las frustraciones, los conflictos y el estrés.

- Síndrome de Burnout

Cristina Maslach citado por Escudero Macluf & Delfín Beltrán (2009), p. 3, lo define como: "...uno de los síndromes que indica estar agotado emocionalmente, des personalización y sentirse no realizado personalmente y que se presenta en un individuo que trabaja con otros individuos".

Álvarez (2005, citado por Escudero Macluf & Delfín Beltrán (2009), p. 75) coincide en los tres rasgos que establecieron Maslach y Jackson del Síndrome de Burnot:

- Cansancio emocional: constituye uno de los elementos centrales del síndrome y se describe por las sensaciones crecientes de estar agotados por las labores, "ya no se puede dar más personalmente". Frente a ello los individuos responden con actitudes para protegerse

de esa sensación, dando lugar a que los sujetos se aislen del resto; se genera actitudes impersonales, de deshumanización en las relaciones con toda persona y compañeros de los equipos, procurando distanciarse, acogiendo actitudes cínicas, usa clichés despectivos o a veces culpa al resto de sentirse frustrado, asimismo, merma su compromiso con las tareas; esto ocurre con la finalidad de aliviar su tensión y acomodarse a las nuevas situaciones mediante este mecanismo neurótico.

- Despersonalización: se refiere a un conjunto de comportamientos de aislarse, de forma triste y negativa, que los sujetos adoptan y que surge con la finalidad de protegerse de su extenuación.
- Falta de sentirse realizado: está referido al sentimiento de los individuos de que la demanda laboral excede sus propias capacidades, no está conforme con sus logros laborales. Representa una de las sensaciones complejas de no considerarse profesionalmente apto y no ser aparente para ocupar el puesto de trabajo asignado, surge al darse cuenta que lo que le requieren o solicitan, supera sus capacidades para poder atenderlas apropiadamente.

Dimensión Responsabilidad social

Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Algunos autores mencionan respecto a la RSE que es una suerte de filosofía y actitudes que adoptan las organizaciones, y que está reflejada en que se incorpora de forma deliberada en gestionar cada preocupación y expectativa de cada diverso grupo de interés (stakeholder), visionados en el largo plazo, Fernández García Ricardo, (2009 citado por Barrio Fraile, 2016) menciona que: “Las empresas socialmente responsables buscan el punto óptimo en todos los momentos, entre obtener rentabilidad, mejorar el bienestar social de la población de influencia y preservar el medio ambiente” (p. 52).

La Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), organización que de manera conjunta con la Fundación Pro Humana -ambas de Chile-

elaboraron un Manual de RSE para PYMES, con la finalidad de: ...ceder a cada uno de los sectores empresariales un nuevo instrumento para apoyar las gestiones, esta vez, con enfoque a implementar Responsabilidad Social Empresarial. Este Manual de RSE, esencialmente, se orienta a las MYPES chilenas, que tienen aspiraciones de adopción progresiva de alguna estrategia de responsabilidad social que la llevará a lograr mejorar sus respectivas gestiones y al aporte de lograr desarrollos humanos sostenibles. (CPC & PROHUMANA, 2006), p. 2.

Dimensión: Competitividad empresarial

La competitividad empresarial es entendida como una de las ventajas que tienen las organizaciones, que puede sustentarse en los recursos o en algún atributo, que no tiene la competencia y hace que la empresa logre posicionarse como una de las mejores opciones. La competitividad empresarial tiene dos elementos: la competencia al interno y en el frente externo.

En el interno está referido a la: “[...] competencias de las empresas consigo mismas considerando su eficacia en un lapso establecido, así también de los eficiente de su estructura interna”. Este análisis es significativo para todos los negocios, pero no resulta tan notable como lo es la competencia externa, que es el espacio en el cual se retan diversas empresas, bienes, entre otras luchas, en un mismo mercado, (Gordon Bustamante, 2014), p. 10).

- Competencia

De acuerdo a la autora Susana Gil (2019) en el ámbito de la Economía, se entiende por competencia: “[...] es una de las situaciones en las que existen una indeterminada cantidad de clientes y proveedores que procuran maximizar sus beneficios o expectativas. Igualmente, el precio está determinado exclusivamente por las fuerzas del mercado”.

La competencia es inseparable en toda relación existente entre cada agente económico en el contexto de economías de mercado, constituye la base del llamado liberalismo económico.

Asimismo, se debe considerar que las empresas son competitivas en la medida en que son capaces de oponer resistencia a la presencia de otras empresas en sus mercados.

En mercados competitivos, una empresa debe disminuir el precio, para incitar de manera importante cada decisión de compra. De esta manera, un productor y comerciante no obtiene amplio margen de beneficios.

Primeramente, se debe partir de la premisa que en los mercados existen agentes diversos - vendedor y comprador- son cuantiosos y que la fuerza que se genera impide que surjan des igualdades marcadas, de manera tal que nadie puede imponer sus condiciones.

Además, los productos son homogéneos y variados lo que posibilita la comparación y sustitución, en los diversos mercados, de los productos puestos para su venta.

A medida que la competencia se hace más grande, la presunción de obtener una mayor renta o ingreso se hace menor y, debido a esto, el mercado ya no es atractivo.

- **Tecnología**

Para el autor Caurin (2018) la tecnología “[...] representa el pilar fundamental de las sociedades modernas. Se puede detectar su presencia en cada momento de la vida, y se incrementa su presencia, debido a las permanentes innovaciones que tienden a satisfacer necesidades nuevas y que contribuyen a hacer más fácil las tareas cotidianas”.

Al igual que la tecnología apoya en el día a día de las personas y en las relaciones sociales, esto mismo sucede en el contexto organizacional, en

el cual las tecnologías modernas resultan elementos imprescindibles en las tareas cotidianas y obviamente para ser competitivos y permanecer en los mercados.

En la adaptación a estos nuevos paradigmas empresariales, que marcan el funcionamiento de los mercados y de las actividades empresariales, se hace impostergable contar con la más moderna tecnología existente y aplicarlas en la propia empresa. Los nuevos modelos de negocio poseen peculiaridades diversas y, asimismo, tiene nuevos requerimientos. No obstante, se sabe y acepta la importancia que representan las nuevas tecnologías para la operación de las organizaciones.

La evolución tecnológica ha ido incrementándose en las últimas décadas comparadas con décadas precedentes. El avance de la tecnología tiene ritmos acelerados, resulta complicado seguir el ritmo, no obstante, mantenerse rezagado resulta un gran riesgo para el desarrollo, o permanencia de las empresas. Con mayor frecuencia las organizaciones requieren nuevos equipos, sistemas o maquinarias sofisticadas, para poder competir en un mercado global.

Al mismo tiempo, el cambio afecta a todo el contexto. No solamente en los procesos productivos, asimismo, en la dirección, controles, comercialización, venta, mercadeo y comunicaciones. Por lo que, las nuevas definiciones sobre transformación digital tienen un fuerte impacto en los mercados existentes. Por lo que, no se debe entender a la tecnología como la mera introducción de maquinarias y equipos sofisticados, sino que se debe cambiar de pensamiento empresarial orientados a modelos en los que la tecnología se coloca al alcance de las empresas para mejorar la competitividad y tomar decisiones acertadas.

Productividad

La productividad empresarial, debe ser la responsabilidad y uno de los primeros objetivos de la dirección. Cada recurso es gestionado por los directivos, quienes realizan supremos esfuerzos para producir un determinado

bien o servicio en manera eficiente, mejorar la producción continuamente, por esto se dice lo que todas las intervenciones para la mejora de la productividad en las organizaciones tienen su punto de partida en la persona, (Prokopenko, 2012).

Toda organización está conformada por personas, y son creadas adrede para obtener un determinado objetivo o meta. Para conseguirlo, las personas se deben organizar como un sistema de producción con la finalidad de transformar estos recursos en un bien o servicio, compartiendo a la vez valores organizacionales. La producción de bienes o servicios es realizada a través del trabajo del hombre, (Delgadillo, 2003, citado por Cequea, Rodríguez y Núñez, 2011)

Según Quijano (2016), es aspecto psicológico conforma cada factor individual, y los factores psicosociales el aspecto grupal y organizacional; y, conjuntamente, está relacionada con el desempeño del personal, de manera personal o como parte de un equipo, que inter actúan en las empresas. El factor organizacional es el que otorga a las personas o equipos, el motivo de estar organizados, las estructuras, los símbolos usuales y la visión que los motiva.

Cada elemento señalado se manifiesta en las personas (factores individuales) y en el equipo (factores grupales), estos factores interactúan en las organizaciones y estriban de procesos psicológicos y psico sociales que ocurren en estas inter acciones. Este proceso tiene repercusión en alcanzar el objetivo estratégico de las organizaciones empresariales (efectividad organizativa). También, expresa la vida profesional del personal y de los equipos, y afecta a todo aspecto de la vida empresarial. Este proceso aparece a partir de las decisiones tomadas por las organizaciones, y crean impactos positivos o negativos, en los trabajadores que lo conforman, tanto en lo personal como en lo grupal.

Dimensión Factores individuales

- Motivación

Está referida a las energías y esfuerzos desplegados con el fin de satisfacer deseos o metas. El empeño colocado para conseguir los objetivos depende de lo intenso y de la manera en que se manifiestan las carencias en las personas ((Robbins & Judge, 2009); (Chiavenato, 2009)). Además, cada trabajador buscará satisfacerla, y, el gerente tendrá como objetivo la motivación del personal e inducirlo a comportarse de manera que las organizaciones desean.

Esto señala que los individuos son exitosos, si desarrollan fuerzas que lo empujan a sobresalir, a realizar sus actividades de manera excelente, a pretender ser mejores en lo que hacen, por el simple hecho del logro y sentirse realizados.

Ugah (2008), señala que existen 04 particularidades propias, comprendidas en las definiciones de motivación: representa un acto personal, tiene una intención, es multidisciplinario y la teoría predice los comportamientos. Por esto motivación debe ser entendida como un aspecto en el cual las personas quieren y deciden participar de determinada manera.

- Satisfacción laboral

Representa un constructo de alta complejidad para definirlo y con frecuencia se mide como las actitudes integrales de los empleados hacia sus labores, (Moyes y otros, 2006). Actualmente no existe una definición de acuerdo, de aceptación general, por lo que muchos autores la definen de acuerdo a su propia perspectiva.

Robbins y Judge (2009) indican que la satisfacción en el trabajo representa uno de los estados afectivos y emocionales positivos, fruto de las percepciones subjetivas, que resulta de los trabajos realizados o de la experiencia que se ha vivido al desempeñarlo.

- Competencias

Caballero y Blanco, (2017), señalan en relación a esto, que es de necesidad la identificación de las destrezas que dotan a los trabajadores de habilidades para ser más eficaces laboralmente. Entre las más importantes inquietudes de toda organización es conseguir el incremento de las capacidades tendientes a producir conductas generadoras de desempeños superiores en los puestos laborales, la educación y las capacitaciones contribuyen en mejorar la productividad y mayores presencias de los trabajadores.

La competencia está definida como las peculiaridades intrínsecas de una persona o la serie de talentos, rasgos personales y sapiencias que se encargan de originar rendimientos eficientes en sus tareas y, en consecuencia, lograr el objetivo organizacional. Las competencias componen de saberes y las capacidades técnicas e inter personales de los individuos, (Robbins & Judge, 2009).

Venutolo (2009), menciona que las competencias son desarrolladas a través de la vida profesional de las personas, son propias, personales y no se pueden transmitir, por lo que se considera como un factor transcendental para hacer a una organización flexible y adaptable.

- Participación

De acuerdo a muchos teóricos que señalan que el compromiso con su trabajo, la implicancia con la empresa y la filiación con las organizaciones es un concepto psicológico considerado como componentes de comportamientos o actitudes respecto al trabajo y poseen específica notabilidad para las organizaciones, ya que influye en las conductas de las personas y consecuentemente se refleja en la productividad y el desempeño organizacional, (Robbins & Judge, 2009).

Dimensión Factores grupales

- Trabajo en equipo / Cohesión

La cohesión representa uno de los constructos multidimensionales y dinámicos, se entiende como la serie de fuerzas que motivan a las personas a durar en los grupos y es sustancial porque se relacionan con la productividad del equipo de trabajo. Al mismo tiempo, es un excelente medio para los procesos de tomar decisiones (Robbins & Judge, 2009).

Picazo, Zornoza y Peiró (2019) manifiestan, que el factor grupal se debe abordar a partir de perspectivas grupales y la describen como procesos dinámicos que se reflejan en la predisposición de los equipos de mantenerse y durar, junto a la busca de alcanzar el objetivo o para atender una necesidad afectiva de cada miembro.

- Manejo de conflictos

Por conflicto se entiende la situación que hace que 02 o más integrantes no se ponen de acuerdo sobre un determinado tema. Los conflictos son naturales en toda organización, ya que la misma está conformada por personas que tienen intereses y demandas diversas y equipos que asimismo tienen sus propias necesidades y expectativas. Asimismo, las organizaciones también tienen sus propias metas, conciliar estas diversas necesidades, expectativas e intereses originan los conflictos.

El conflicto es visto como procesos que se manifiestan cuando los individuos o grupos perciben discrepancias o desacuerdos porque no coinciden lo que le interesa a las personas o al grupo y lo que interesa a otras personas o equipos, afines a las actividades o al relacionarse de manera social y afectiva, (Robbins & Judge, 2009).

Dimensión Factores Organizacionales

- Cultura

Por cultura organizacional se entiende la serie de patrones de comportamientos adquiridos en las organizaciones, que son propias de cada miembro. Incluyen principios, política, procedimiento, valores, representaciones de autoridad y responsabilidades, actitudes frente al

cambio tecnológico, entre otros. Se conforma por procedimientos, normas, conductas y protocolares que le dan significado a las actuaciones de los trabajadores en el contexto empresarial, (Álvarez, 2006).

- Liderazgo

Liderar en las organizaciones representa asumir la responsabilidad de diseñar lo que se desea a futuro y fundar la guía para conseguirlo, define las actividades estratégicas, de las cuales se procede a planificar, considera las particularidades del contexto, las actuaciones pasadas de las organizaciones y sus propósitos futuros, inspira e influye en las personas y en los equipos, para conseguir ser exitosas, (Robbins & Judge, 2009).

- Clima organizacional

Guerrero y Puerto (2007) mencionan al respecto que es la serie de discernimientos relacionadas a las políticas y procesos, formal e informal, que caracterizan a las organizaciones e influyen en la conducta de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Estudio de tipo aplicada, de acuerdo a la CONCYTEC (2018) significa que cuenta el objetivo de establecer cada medio (método, protocolo y tecnología) las que llegan a atender exigencias específicas reconocidas mediante el conocimiento y la ciencia.

Se consideró al estudio como cuantitativa Hernández y Mendoza (2018) señalan que requiere de un conjunto de pasos planificados para contrastar las hipótesis. Una fase antecede a otra y no se puede obviar, esto es estricto, incluso si una etapa definitivamente se puede redefinir.

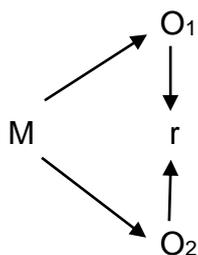
El estudio llegó a ser no experimental ante lo cual Hernández y Mendoza (2018) señalan que se desarrolla sin manipular variables, puede medir fenómenos y variables naturales para analizarlos.

El estudio fue transversal, Ríos, (2017) refiere que realiza la recopilación de datos en un período corto de tiempo o en un momento determinado. Por sus características, no puede estudiar tendencias.

Llegó a ser descriptiva, Hernández y Mendoza (2018) puesto que los intentos de precisar cualidades, características y rasgos de personas, equipos, sociedad, programas u otros fenómenos a analizar, pueden evaluar o recoger datos, y reportar un concepto, variable, semblantes, fenómenos o un problema a investigar.

Se consideró el alcance correlacional, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que su finalidad es el entendimiento de cómo se relacionan dos o más enunciados, dimensiones o variables en un contexto característico. En el estudio se verifica la correlación entre las variables investigadas.

Se simboliza en el siguiente esquema:



En la que:

M = Muestra

O₁ = Observaciones variable 1

r = Correlación

O₂ = Observaciones variable 2

3.2 Variables y Operacionalización:

Gestión administrativa:

Definición conceptual: una serie de actividades dentro de la organización destinadas a producir bienes (productos) o prestar servicios (actividades profesionales) (Ruiz, 2008, citado por López y García, 2020).

Definición operacional: la medición de esta variable se realizó mediante sus indicadores y dimensiones: proceso administrativo, gestión de recursos humanos, responsabilidad social empresarial y competitividad empresarial; además de sus indicadores.

Indicadores: planear, organizar, dirigir, controlar, rotar personal, ambiente laboral, capacitar, motivar de personal, burnout, actividades de compromiso social, competencia y tecnología.

Escala de medición: se estableció la ordinal.

Productividad laboral:

Definición conceptual: las empresas se conforman de individuos que crean organizaciones deliberadamente para lograr ciertas metas u objetivos. Para lograr estos objetivos, los individuos llegan a organizarse a modo de sistema de conversión para convertir determinados recursos en bienes o servicios, y compartir determinados objetivos o sistemas de valores. Este cambio en el uso de cada recurso se logra a través de la labor humana (Delgadillo, 2003, citado por Cequea, Rodríguez y Núñez, 2011).

Definición operacional: la medición de esta variable se realizó mediante sus indicadores y dimensiones: la motivación, satisfacción en el trabajo,

competencia, colaboración, trabajar en equipo, manejar conflictos, cultura y clima organizacional, liderazgo, formación y desarrollo.

Indicadores: con la finalidad de medir las dimensiones de la variable se consideraron los siguientes indicadores: motivación, satisfacción, competencias, participación, trabajo en equipo, manejar conflictos, cultura, liderazgo y clima organizacional

Escala de medición: se estableció a la ordinal.

3.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones” (Ruiz, 2008, citado por López y García, 2020)	La variable a sido operacionalizada por medio de sus dimensiones, llegando a formularse sus indicadores las que permitieron desarrollar un instrumento de medida que incluye la escala de Likert.	Proceso administrativo	Planeación	Me siento identificado con la filosofía institucional (misión, visión, valores, objetivos y políticas)	Ordinal
				Organización	Realizo mis actividades laborales conforme a los manuales administrativos de la organización	
					La delegación de funciones es clara	
				Dirección	La comunicación en la organización es correcta	
					Se trabaja conforme a los estándares de calidad establecidos	
			Se me permite aportar mi opinión en aspectos relevantes de la institución			
			Gestión de recursos humanos	Control	Aporto opiniones para la mejora de los productos que se ofertan	
				Rotación de personal	Los jefes de las áreas realizan una adecuada supervisión	
					La institución me proporciona el material necesario para el desarrollo de mis funciones	
				Clima laboral	Considero que existe una alta rotación de empleados	
Considero que la rotación de los colaboradores se debe a la gestión administrativa						
El procedimiento de mi contratación fue el indicado						
				El liderazgo del personal directivo es bueno		
				Me gusta el ambiente de trabajo de esta institución		
				Me gusta trabajar en esta institución		
				Esta empresa merece mi lealtad		

	Capacitación	<p>Cuando ingresé se me dio la capacitación correspondiente al puesto a desempeñar</p> <hr/> <p>En los últimos meses he recibido capacitación</p> <hr/> <p>La capacitación ha sido conforme a mis actividades</p>
	Motivación de personal	<p>Me siento motivado al realizar mis actividades laborales</p> <hr/> <p>Me gustan los estímulos adicionales a mi salario</p> <hr/> <p>Estoy satisfecho con el trabajo que realizo en la institución</p>
	Burnout	<p>Me siento agotado por el trabajo que hago en esta institución</p> <hr/> <p>El trabajo que realizo me produce estrés</p> <hr/> <p>Al final de mi horario de trabajo, me siento agotado</p>
Responsabilidad social	Acciones de responsabilidad social empresarial	<p>La institución desarrolla actividades de responsabilidad social en apoyo a los colaboradores</p> <hr/> <p>La institución desarrolla actividades de responsabilidad social en beneficio de la sociedad</p> <hr/> <p>La institución desarrolla actividades de preservación del medio ambiente</p> <hr/> <p>Participo con gusto de las actividades de preservación del medio ambiente</p> <hr/> <p>Participo con gusto de las actividades recreativas que organiza la institución</p>
Competitividad empresarial	Competencia	<p>La institución realiza acciones para hacer frente a la competencia</p> <hr/> <p>La variedad de servicios que ofrece la institución es atractiva para los usuarios</p>
	Tecnología	<p>La institución me proporciona instrumentos tecnológicos para el desarrollo de mis actividades</p> <hr/> <p>La utilización de herramientas tecnológicas facilita la realización de mi trabajo</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Productividad	Las organizaciones están conformadas por individuos, quienes las crean intencionalmente para la obtención de determinados objetivos o metas. Para conseguirlos, los individuos se organizan como sistemas de transformación a fin de convertir unos medios o recursos en bienes o servicios, compartiendo unos fines o sistema de valores. Esta transformación de medios o recursos se realiza mediante el trabajo humano (Delgadillo, 2003, citado por Cequea, Rodríguez y Núñez, 2011)	La operacionalización se realizó por medio de sus dimensiones, extrayendo los indicadores que permitieron elaborar el cuestionario a fin de medirla acorde a la escala de Likert.	Factores individuales	Motivación	Cuando realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento de mis superiores y mis compañeros	Ordinal
					La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte	
					Estoy comprometido con mi trabajo y los objetivos de mi organización	
				Satisfacción	Alcanzar los objetivos propuestos me llena de satisfacción	
					Mis funciones y responsabilidades están bien definidas y las conozco a cabalidad	
					Estoy satisfecho con los beneficios y retribuciones económicas que recibo por mi trabajo	
			Competencias	La organización ha identificado aquellas competencias que dotan al trabajador de una mayor eficacia laboral		
				La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita		
				La organización evalúa sistemáticamente si se han alcanzado las competencias requeridas para alinearlas a la estrategia organizacional		
				La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros		
Participación	Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo					
	La organización establece los espacios para la participación mediante la utilización de diferentes técnicas participativas para la mejora de los procesos					
Factores grupales	Trabajo en equipo / Cohesión	Me siento satisfecho con los mecanismos de consulta y diálogo provisto por la organización				
		Tengo relaciones de trabajo positivas con mis compañeros de trabajo				
		Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común				
					Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección	

		Se comenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización
		Considero que he aportado lo que se espera de mi a los equipos en que he participado en mi organización
	Manejo de conflicto	Los conflictos son resueltos en términos que satisfacen a las partes involucradas
		Promovemos y estimulamos la creatividad para solucionar los conflictos e impulsar cambios
		Se cuenta con mecanismos de negociación para el tratamiento efectivo del conflicto a fin de evitar la disminución de la pérdida de productividad y del bajo desempeño
		Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto
	Cultura	La forma en que tenemos que hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar
		El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización
		Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro
Factores Organizacionales	Liderazgo	Retan constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica
		Nos anima a aportar nuevas e innovadoras formas de hacer las cosas y a mejorar los procesos
		Comprenden que sus decisiones tienen una dimensión ética y un impacto en otros y en toda la sociedad y asume la responsabilidad de sus consecuencias y se hace cargo de ellas
	Clima organizacional	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño de acuerdo con mis conocimientos y habilidades
Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo para la mejora de mi desempeño		
El grado de comunicación que existe en mi organización es alto ya que facilita el logro de los resultados y la integración		

3.4 Población, Muestra y muestreo:

Población:

Al hacer mención a la población Hernández y Mendoza (2018) consideran que consta de una serie de eventos que se relacionan con ciertas características que para nuestra investigación fueron los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, siendo 352 trabajadores.

Criterio de Inclusión: se llegó a incluir a todos los profesionales nombrados y contratados del Gobierno Regional de Ancash (GRA).

Criterio de exclusión: se excluyó a aquellos trabajadores que no quisieron colaborar voluntariamente con el cuestionario, trabajadores que realizan trabajo remoto, que se encuentra con licencia, permiso, vacaciones o actividades de campo.

Muestra:

Con el fin de establecer la muestra de la que se va a recopilar los datos se recurrió a usar esta fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(E^2(N-1) + Z^2 pq)}$$

En el que:

N = Población, trabajadores considerados del GRA.

Z = 1.96 = confianza del 95%.

E = 5% = margen de error.

p = 50% cuando no se calcula p.

q = 50 % 1-p.

Al reemplazar datos se obtuvo:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(352)}{(0.05)^2 (352-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = \frac{338.0608}{1.8379} = 183.9386 \approx 184$$

Las unidades de análisis de la investigación estuvieron constituidas por los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz.

Muestreo

En el presente estudio se ha empleado el muestreo probabilístico, que es aquel tipo de muestreo en el cual todas las unidades de información tienen las mismas posibilidades de ser consideradas como sujetos de información; usando la fórmula para poblaciones finitas de variable cuantitativa.

3.5 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad:

Técnica: según refiere Supo (2012) busca comprender la reacción de un conjunto de personas respecto a una muestra o población, siendo cuantitativa y requiriendo un instrumento que induzca una respuesta a quien se encuesta. En este estudio, para recopilar los datos requeridos se empleó la encuesta, para luego llegar a medirla.

Instrumentos: Para realizar la recolección de datos se procedió a usar dos cuestionarios, hallándose estructurada en función a cada variable investigada en este trabajo.

Cuestionario de la Gestión Administrativa

Procedencia : México

Autores : López y García (2020)

Administración : De manera particular.

Duración : 30 minutos.

Aplicación : Trabajadores.

Objetivo : Conocer los niveles de gestión administrativa.

Año : Desarrollado en Veracruz, México el 2020.

Dimensiones : procesos administrativos, gestión de recursos humanos, responsabilidad social empresarial y competitividad empresarial

Consigna 34 preguntas a ser calificadas o respondidas en base a las siguientes alternativas de respuesta: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y

totalmente de acuerdo (5). Para datos normativos: mala (0, 20), regular (21, 40) buena (41, 60) excelente (61 - 80)

Cuestionario de productividad laboral

Procedencia : Venezuela
Autores : López y García (2011)
Administración : De manera individual.
Duración : 30 minutos.
Aplicación : Trabajadores.
Objetivo : Establecer los niveles de productividad laboral.
Año : Desarrollado en Venezuela el 2020.
Dimensiones : factores individuales, factores grupales y factores organizacionales

Conformado por 45 preguntas, con alternativas de respuesta: ningún impacto (1), poco impacto (2), impacto medio (3), impacto (4) y alto impacto (5). Para los siguientes niveles: bajo (0, 20), media (21, 40) alto (41, 60) muy alta (61 - 80)

Validez: se recurrió al juicio de expertos, cuyas recomendaciones permitieron determinar su validez, llegando a mejorar las interrogantes que tienen relación con las dimensiones estudiadas.

Confiabilidad: en la confiabilidad de instrumentos se procedió a realizar la prueba estadística inferencial a través del SPSS v 26 por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo valor establecido para la variable gestión administrativa fue de: 0.833 para productividad laboral fue: 0.844 lo que demuestra que los instrumentos utilizados son confiables (Anexo 04).

3.6 Métodos de análisis de datos

Con la finalidad de lograr los objetivos propuestos en el estudio, se recurrió a una entrevista breve con usuarios del Gobierno Regional de Ancash, contrastando la información referida por alguno de ellos respecto a los problemas que aquejan a la institución, mostrándose una deficiente gestión

en los procedimientos e inadecuada atención lo que nos permitió llegar a formular el planteamiento del problema, seguida de la aplicación del instrumento, previamente autorizada por la dirección, donde se nos brindó las facilidades del caso, procediendo a explicar de manera específica sobre el procedimiento para contestar las interrogantes, asimismo se hizo de conocimiento que la información recabada es anónima y confidencial, resultados que servirán para el planteamiento de recomendaciones y permita dar solución parcial o total al problema, agradeciendo por la colaboración y veracidad en sus respuestas; resultados que procesaron en el estadístico SPSS que brindó información relevante.

En la estadística inferencial se hizo uso de dos procedimientos que se vinculan, probar hipótesis y establecer parámetros, para lo cual se deberá tomar en consideración si se cuenta con datos distribuidos paramétricamente o no paramétricamente, recurriendo a realizar el test de normalidad, en consecuencia, para usar el coeficiente de correlación adecuado o de asociación entre variables dentro de la prueba paramétrica se realiza a través de r de Pearson y para las no paramétricas a Chi cuadrado, Rho de Spearman entre otros. Hernández y Mendoza (2018) afirman que se puede usar con múltiples rangos de variables ordinales. En nuestra investigación con la finalidad de analizar la información recabada por medio del instrumento utilizado, se procesó inicialmente en el Excel, datos que fueron llevados al estadístico SPSS, analizando la información y determinando la confiabilidad del instrumento, para la correlación de nuestras variables investigadas, se realizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos:

Para llevar a cabo la recopilación de la información por medio del instrumento formulado se obtuvo de la autorización de la institución y de los trabajadores a quienes se les llegó a informar detalladamente el objetivo de la investigación para lo cual se obtuvo su consentimiento en desarrollar el instrumento que se elaboró en función a la normatividad establecida por la universidad a través

de la unidad de investigación, razones por las cuales la investigación cuenta con autenticidad, habiendo respetado en todo el proceso limpieza y honestidad en el tratamiento de los datos y la investigación en sí. Por otro lado, se consideró al Código de Ética Profesional de los Licenciados en Administración que en sus artículos 27° al 31° refiere sobre guardar el secreto profesional y que los datos son confidenciales que regulan el desarrollo profesional.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva:

Tabla 1. Matriz de puntuaciones de la gestión administrativa y productividad laboral.

Variable / Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad
		Mala	Regular	Buena				
V1 Gestión administrativa	de 34 a 172	< 80	de 80 a 126	> 126	73.35	Mala	0.43146	
D1 Proceso administrativo	de 9 a 45	< 21	de 21 a 33	> 33	19.38	Mala	0.43068	2
D2 Gestión de recursos humanos	de 16 a 82	< 38	de 38 a 60	> 60	34.55	Mala	0.43186	3
D3 Responsabilidad social	de 5 a 26	< 12	de 12 a 19	> 19	10.70	Mala	0.42804	1
D4 Competitividad empresarial	de 4 a 22	< 10	de 10 a 16	> 16	8.72	Mala	0.43587	4
Variable / Dimensión	Rango de Puntuación	Evaluación de la puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango [0-1]	Prioridad
		Baja	Media	Alta				
V2 Productividad	de 32 a 161	< 75	de 75 a 118	> 118	69.20	Baja	0.43247	
D1 Factores individuales	de 14 a 71	< 33	de 33 a 52	> 52	30.48	Baja	0.43540	3
D2 Factores grupales	de 8 a 41	< 19	de 19 a 30	> 30	17.19	Baja	0.42976	1
D3 Factores Organizacionales	de 10 a 52	< 24	de 24 a 38	> 38	21.53	Baja	0.43054	2

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra seleccionada.

Interpretación:

Podemos observar en la tabla 1 que la definición de rangos establecidos para cada categoría de la variable gestión administrativa y sus dimensiones, una de las dimensiones con mayor valor es la competitividad empresarial con 0.43587, siendo dentro de su evaluación en el nivel malo, sucediendo lo mismo con las demás dimensiones, donde muestra la evaluación de los rangos alcanzan el nivel malo, requiriéndose brindarle la atención de acuerdo a la prioridad establecida. En tanto que la variable obtuvo un valor de 0.43146 y en la evaluación de su puntuación también alcanza el nivel malo.

Para la variable productividad laboral, se obtiene el valor de 0.43247 y en su evaluación obtiene el nivel bajo, al revisar las dimensiones sucede lo mismo, es

decir cuentan con el nivel bajo, lo cual requiere la atención correspondiente a las tres dimensiones de acuerdo al orden de prioridad establecida en la tabla.

Análisis descriptivo de la variable:

Tabla 2. *Distribución de frecuencias de Gestión administrativa.*

Gestión administrativa	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes acumulados
Mala	97	52.7%	52.7%
Regular	84	45.7%	98.4%
Buena	3	1.6%	100.0%
Total	184	100.0%	

Fuente: Encuesta de la gestión administrativa.

Interpretación:

En la tabla 2 se puede observar que el 53% de trabajadores ubican a la gestión administrativa en el nivel malo, seguido del 46% que la ubica en el nivel regular, y un 2% refieren que es buena.

Tabla 3. *Distribución de frecuencia de la gestión administrativa y dimensiones.*

Variable y dimensiones	Mala		Regular		Buena		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestión administrativa	101	54.89	80	43.48	3	1.63	184	100.00
Proceso administrativo	101	54.89	80	43.48	3	1.63	184	100.00
Gestión de recursos humanos	96	52.17	85	46.20	3	1.63	184	100.00
Responsabilidad social	104	56.52	75	40.76	5	2.72	184	100.00
Competitividad empresarial	75	28.41	5	1.89	184	69.70	264	100.00

Fuente: Encuesta de la gestión administrativa.

Tabla 4. *Distribución de frecuencia de la productividad laboral.*

Productividad	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes acumulados
Baja	99	53.8%	53.8%
Media	81	44.0%	97.8%
Alta	4	2.2%	100.0%
Total	184	100.0%	

Fuente: Encuesta de la variable productividad laboral.

Interpretación:

En la tabla 4 se puede observar que el 54% de trabajadores señalan a la productividad laboral en el nivel bajo, seguido del 44% que la ubica en el nivel medio, y un 2% la ubican en el nivel alto.

Tabla 5. *Distribución de frecuencia de la productividad laboral y sus dimensiones.*

Variable y dimensiones	Baja		Media		Alta		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Productividad	99	53.80	81	44.02	4	2.17	184	100.00
Factores individuales	98	53.26	82	44.57	4	2.17	184	100.00
Factores grupales	101	54.59	80	43.24	4	2.16	185	100.00
Factores Organizacionales	81	30.11	4	1.49	184	68.40	269	100.00

Fuente: Encuesta de la productividad laboral.

Prueba de la Hipótesis:

Con la finalidad de probar las hipótesis y llegar a contrastarla se recurrió a la prueba de correlación de Spearman para muestras dependientes, ésta se utilizar cuando en ambos grupos no llegan a cumplir la normalidad, si resulta tener una distribución normal de los datos, entonces se utiliza el coeficiente de Pearson en uno u otro grupo.

Tabla 6. *Prueba de normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Prueba estadística
	Estadístico	gl	Sig.	
Gestión Administrativa	0.303	184	0.000	<i>Spearman</i>
Proceso administrativo	0.309	184	0.000	<i>Spearman</i>
Gestión de recursos humanos	0.294	184	0.000	<i>Spearman</i>
Responsabilidad social	0.312	184	0.000	<i>Spearman</i>
Competitividad empresarial	0.317	184	0.000	<i>Spearman</i>
Productividad Laboral	0.315	184	0.000	<i>Spearman</i>

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: base de datos.

Objetivo general:

i. Objetivo de la investigación

Determinar la correlación de la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

ii. Hipótesis estadística:

H₀: No existe relación positiva de la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

H₁: Existe relación positiva de la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

El nivel de significación:

Se consideró al nivel de significación teórica = 0.05 la que corresponde a niveles de confianza del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se llegó a determinar la distribución no paramétrica, en tanto corresponde contrastar las hipótesis mediante el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman (tabla 6).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H₀ si se observa que la significación *p* del coeficiente del modelo tiene valores menores que alfa (α).

No rechazamos H₀ si se observa que la significación *p* del coeficiente del modelo tiene valores mayores que alfa (α).

v. Cálculo:

Tabla 7. Prueba de muestras dependientes.

		Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.881**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	184
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bi lateral).

Fuente: base de datos.

Según se observa en la tabla 7 existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral.

Conclusión:

Al haber hallado el valor de significancia $p = 0.000$, resulta ser inferior al valor de significancia $\alpha = 0.05$, nos permite que se rechace la hipótesis nula, lo que quiere decir que la gestión administrativa se correlaciona con la productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, 2021, llevándonos a aceptar la hipótesis de la investigación.

Objetivos específicos:

i. Primer objetivo específico:

Explicar la relación del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

ii. Hipótesis estadística:

H_0 : No existe relación directa del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

H_1 : Existe relación directa del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

El nivel de significación:

Se consideró al nivel de significación teórica = 0.05 lo cual es equivalente a un nivel de confianza del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se llegó a determinar la distribución no paramétrica de los datos, por lo que se debe usar para contrastar las hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman (tabla 2).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H_0 cuando la significación observada p de los coeficientes del modelo cuenta con valores menores que alfa (α).

No rechazamos H_0 cuando la significación observada p de los coeficientes del modelo cuenta con valor mayores que alfa (α).

v. Cálculo:

Tabla 8. Prueba de muestras dependientes.

			Proceso administrativo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Proceso administrativo	Coeficiente de correlación	1.000	.884**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	184	184
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.884**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	184	184

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

Fuente: base de datos.

Según se puede observar existe correlación entre proceso administrativo y la productividad laboral.

Conclusión:

Al haber hallado el valor de significancia $p = 0.000$, resulta ser menores al valor de significancia $\alpha = 0.05$, nos permite que se rechace la hipótesis nula, lo que quiere decir que el proceso administrativo se relaciona con la productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, 2021, llevándonos a aceptar la primera hipótesis específica de la investigación.

i. Segundo objetivo específico:

Analizar la relación de la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

ii. Hipótesis estadística:

H_0 : No existe relación positiva de la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

H_1 : Existe relación positiva de la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

El nivel de significación:

Se consideró al nivel de significación teórica = 0.05 la que es equivalente a un nivel de confianza del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se llegó a determinar la distribución no paramétrica, por lo que corresponde contrastar las hipótesis con el uso del coeficiente de correlación de Spearman (tabla 6).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H_0 cuando la significación observada p de los coeficientes del modelo cuenta con valor menor que alfa (α).

No rechazamos H_0 cuando la significación observada p de los coeficientes del modelo cuenta con valor mayor que alfa (α).

v. Cálculo:

Tabla 9. Prueba de muestras dependientes.

			Gestión de recursos humanos	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1.000	.851**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	184	184
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.851**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	184	184

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

Fuente: base de datos.

Según se puede observar existe relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral.

Conclusión:

Al haber hallado el valor de significancia $p = 0.000$, resulta ser menores al valor de significancia $\alpha = 0.05$, nos permite que se rechace la hipótesis nula, lo que quiere decir que la gestión de recursos humanos se correlaciona con la productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, 2021, llevándonos a aceptar la segunda hipótesis específica.

i. Tercer objetivo específico:

Establecer la relación de la responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

ii. Hipótesis estadística:

H_0 : No existe relación positiva de la responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

H_1 : Existe relación positiva de la responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

El nivel de significación:

Se consideró al nivel de significación teórica = 0.05 lo que equivale a niveles de confianza del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se llegó a determinar la distribución no paramétrica, por lo que corresponde se contraste la hipótesis usando el coeficiente de correlación de Spearman (tabla 6).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H_0 cuando la significación observada p de los coeficientes del modelo cuenta con valor menor que alfa (α).

No rechazamos H_0 cuando la significación observada p de los coeficientes del modelo cuenta con valor mayor que alfa (α).

v. Cálculo:

Tabla 10. Prueba de muestras dependientes

			Responsabilidad social	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad social	Coeficiente de correlación	1.000	.844**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	184	184
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.844**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	184	184

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

Fuente: base de datos.

Según se puede observar existe correlación entre responsabilidad social y la productividad laboral.

Conclusión:

Al haber hallado el valor de significancia $p = 0.000$, resulta ser menores al valor de significancia $\alpha = 0.05$, nos permite que se rechace la hipótesis nula,

lo que quiere decir que la responsabilidad social se correlaciona con la productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, 2021, llevándonos a aceptar la tercera hipótesis específica de la investigación.

i. Cuarto objetivo específico:

Explicar la correlación de la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

ii. Hipótesis estadística:

H_0 : No existe relación positiva de la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

H_1 : Existe relación positiva de la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.

El nivel de significación:

Se consideró al nivel de significación teórica = 0.05 lo que equivale a niveles de confianza del 95%.

iii. Función de la prueba:

Se llegó a determinar la distribución no paramétrica, por lo que corresponde que se contraste la hipótesis mediante el coeficiente de Spearman (tabla 6).

iv. Regla de decisión:

Rechazamos H_0 cuando la significación observada p de los coeficientes del modelo cuenta con valor menor que alfa (α).

No rechazamos H_0 cuando la significación observada p de los coeficientes del modelo cuenta con valor mayor que alfa (α).

v.Cálculo:

Tabla 11. Prueba de muestras dependientes.

			Competitividad empresarial	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Competitividad empresarial	Coeficiente de correlación	1.000	.833**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	184	184
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	.833**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	184	184

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

Fuente: base de datos.

Según se puede observar la existencia de correlación entre la competitividad empresarial y la productividad laboral.

Conclusión:

Al haber hallado el valor de significancia $p = 0.000$, resulta ser menores al valor de significancia $\alpha = 0.05$, nos permite que se rechace la hipótesis nula, lo que quiere decir que la competitividad se correlaciona con la productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, 2021, llevándonos a aceptar la cuarta hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN:

Luego de llevar los datos a ser analizados en el estadístico, se pudo establecer la existencia de correlación entre la gestión administrativa y la productividad, mediante la obtención del valor de $p = 0.000$, resulta ser menor al valor de significancia y el valor de Spearman = 0.881 demostrando que la relación entre ambas variables es considerable. Facho (2017) al haber estudiado gestión administrativa con productividad determinó que ambas variables se relacionan directa y significativamente luego de que se obtuvo el valor de $p = 0.001$ y el valor de Rho de Spearman = 0.444. Sánchez (2014) afirma que los procesos administrativos corresponden a una serie de fases o etapas consecutivas de la gestión ejecutiva, son las mismas y se relacionan entre sí para formar un proceso completo. Estos resultados se sustentan con lo que menciona la OIT (2016) que señala que respecto a todo factor de productividad estos son componentes que tienen un impacto positivo o negativo en: los factores productivos (materias, remuneraciones, energía, etc.) imprescindible para conseguir un determinado rendimiento (la cuantía de bienes o servicios elaborados y colocados en el mercado).

Asimismo, al analizar en el estadístico se logró establecer que existe correlación entre el proceso administrativo y la productividad, luego de haber obtenido el valor de $p = 0.000$, siendo menor al valor de significancia y el valor de Spearman = 0.884 demostrando que la relación entre ambas variables es considerable. Facho (2017) al haber hallado la correlación entre organización administrativa y la productividad en el trabajo obtuvo el p -valor = 0.003 y Rho = 391 contando con relación. Asimismo, Chiavenato refiere que la organización en calidad de función administrativa y parte que integra los procedimientos administrativos. Es la acción de organizar, construir e integrar los recursos y las instituciones involucradas en su gestión para establecer el poder y las relaciones entre ellos. Incluye la determinación de las actividades específicas necesarias para lograr las metas planificadas.

Luego de analizar en el estadístico correspondiente se logró determinar la existencia de correlación entre gestión de recursos humanos y la

productividad, luego de haber obtenido el valor de $p = 0.000$, siendo menor al valor de significancia y el valor de Spearman = 0.851 demostrando que la relación entre ambas variables es considerable. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Bravo et al. (2020) en su estudio respecto a evaluar la gestión de recursos humanos y la relación con la productividad pudo hallar una correlación alta atribuido al haber obtenido el p-valor menor al valor de significancia y el Rho = 0.798, refiriendo a la gestión administrativa su incidencia sobre el desempeño docente, no llegando a cubrir las expectativas de los estudiantes. Estos resultados encuentran sustento teórico en lo mencionado por Chiavenato (2014) quien refiere que las funciones administrativas se consideran en su conjunto integrado y las funciones administrativas que constituyen componentes de los procesos administrativos y que al planificar, dirigir, organizar y controlar como actividades independientes se debe entender como parte de la gestión administrativa.

En relación al objetivo específico se logró establecer la existencia de correlación entre la responsabilidad social y la productividad, mediante el valor de $p = 0.000$, siendo menor al valor de significancia y el valor de Spearman = 0.844 demostrando que la relación entre ambas variables es fuerte. Estos resultados encuentran coincidencias parciales en los resultados hallados por Montes de Oca y Pulla (2019) quienes refieren a la responsabilidad social y la productividad en Ecuador, se halló que de acuerdo a los modelos de gestión implementado contemplando al análisis externo e interno, misión, visión, objetivos, estrategia, programas y presupuesto, lo cual permitirá dar solución al problema de productividad. Al respecto la Oficina Internacional de Trabajo (2016) menciona que innovar mejora el uso efectivo de cada recurso empleado para incrementar el valor, lo que permite mejores remuneraciones contribuyendo socialmente y demostrando responsabilidad social empresarial.

Finalmente, en relación al último objetivo específico y usando el estadístico establecido se logró establecer la existencia de correlación entre la competitividad empresarial y la productividad, mediante el valor de $p = 0.000$,

siendo menor al valor de significancia y el valor de Spearman = 0.833 demostrando que la relación entre ambas variables es considerable. Estos resultados coinciden con lo hallado por Vásquez et al. (2021) en su estudio respecto a lo efectivo que resulta la gestión administrativa en entidades locales en zonas andinas, los resultados evidencian efectividad en de gestión lo cual las hace más competitivas, el 29% refirieron que son altamente competitivas, el 49% manifestaron que es regular, en tanto el 23% consideraron tener poca competitividad, cabe resaltar que la planificación es la que mayor contribuye en la competitividad. Esto se respalda con lo que señala Chiavenato, (2014) quien refiere que las organizaciones no desarrollan su trabajo en base a la improvisación. Casi todo lo realizan de manera planeada y anticipadamente. Este ejercicio administrativo inicial, advierte bases a las otras funciones, permite ser competitivos, de acuerdo a lo que se desea y qué es lo que se debe la productividad en las organizaciones modernas.

VI. CONCLUSIONES:

- 1.- En relación al Objetivo general se ha determinado que la gestión administrativa se correlaciona directamente con la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, dicha afirmación se apoya en el valor de Rho de Spearman de 0,881 lo cual representa una fuerte correlación entre ambas variables; por lo que se afirma que una buena gestión administrativa generará mayor productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash.
- 2.- En lo que respecta al primer objetivo específico, se ha determinado la existencia de relación directa entre el proceso administrativo y la productividad en el GRA, teniendo una fuerte correlación expresada en el valor del Rho de Spearman de 0,884, lo cual indica que con un apropiado proceso administrativo se incrementa la productividad en el Gobierno Regional de Ancash.
- 3.- Respecto al segundo objetivo específico, los resultados hallados han permitido establecer la existencia de relación positiva alta ($r= 0,851$) entre la Gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, lo cual permite aseverar que a mejor gestión de recursos humanos una mayor productividad.
- 4.- En relación al tercer objetivo específico, se ha establecido que existe relación positiva entre responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, lo cual permite afirmar que a mayor responsabilidad social una mayor productividad.
- 5.- Respecto al cuarto objetivo específico, se ha establecido que existe relación directa entre competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, esto implica que a mayor competitividad empresarial mayor productividad.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda al Gobernador Regional que se esfuerce en realizar una buena Gestión administrativa con la finalidad de mejorar la productividad, toda cuenta que ha quedado establecido que buenas gestiones están directamente relacionadas con mejoras en la productividad.
- 2.- Se recomienda al Gerente Regional trabajar en innovar y actualizar el actual proceso administrativo mediante el apoyo de especialistas en Gestión pública con la finalidad de incrementar la productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, lo cual se va a reflejar en mejores servicios y obras públicas en beneficio de la población.
- 3.- Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ancash realizar capacitaciones programadas permanentes con todos los jefes de las diferentes áreas con la finalidad de mejorar la Gestión de recursos humanos, en la seguridad de que con esto se va a elevar la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, lo cual permitirá alcanzar sus objetivos propuestos en beneficio de los trabajadores y de la sociedad.
- 4.- Se recomienda al Gerente de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ancash que se reúna con la sociedad civil organizada y los representantes de los diferentes centros poblados y comunidades, que generalmente son los más olvidados a fin de escuchar sus demandas, con la seguridad de que se va a obtener propuestas que van a mejorar la productividad en el Gobierno Regional de Ancash.
- 5.- Recomiendo, asimismo, al Gerente Regional que se esfuerce en mejorar la competitividad organizacional mediante incentivos, evaluaciones, capacitaciones y una mejor selección de los profesionales que son responsables de las áreas estratégicas, ya que todas estas acciones van a conducir a la mejora de la productividad en el Gobierno Regional de Ancash.

VIII. REFERENCIA

- Adecco. (2020). *La importancia de la capacitación del personal*.
- Alvarez, A. (2008). *Gestión de las Organizaciones Públicas*. Colombia: Escuela Superior de Administración Pública.
- Álvarez, C. (2006). *Una aproximación al Concepto de Cultura Organizacional*. Bogotá, Colombia: Universitas Psychologica, 5(1): 163-174.
- Bachenheimer, H. (2016). *Administración de empresas*. http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf.
- Caballero, D., & Blanco, A. (2007). *Competencias para la flexibilidad: La gestión emocional de las organizaciones*. Universidad de Oviedo.
- Cabezas, H. (2016). *Gestión Administrativa Y Su Incidencia En La Satisfacción Laboral De Los Empleados De La Empresa Pública Municipal De Saneamiento Ambiental De Babahoyo – Emsaba E.P.* Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Caurin, J. (2018). *Tecnología empresarial*.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: D'vinni.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. New York: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- CPC, & PROHUMANA. (2006). *Manual de RSE para PYMES*. Santiago de Chile.
- Cubas, Z. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. Lima: Universidad César Vallejo.
- De La Cruz, M. (2021). *Gestión administrativa, comunicación organizacional en la productividad laboral de la Red de Salud Huamanga - 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Erazo, E. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A.* Machala: Universidad Técnica de Machala.
- Escudero Macluf, J., & Delfín Beltrán, L. A. (2009). *Diagnostico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enriquez*. México: Ciencia Administrativa.
- Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Fundación RH. (2006). *El clima laboral*.
- Gil, S. (2019). *Competencia*.
- Gordon Bustamante, D. (2014). *Competencia Empresarial*. Cartagena, Colombia.

- Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018*. Chimborazo: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Guerrero, J., & Puerto, Y. (2007). *Productividad, Trabajo y Salud: Perspectiva psicosocial*. Bogotá, Colombia: Revista Colombiana de Psicología, 16: 203-234.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. México: McGrae.
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Lopez, P. A., & Mariño, A. (2010). *Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la Administración de Empresas a la Gestión de Organizaciones*. Facultad de Ciencias Ecnómicas Volumen XVII.
- Lopez, S. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Reps S.R.L., Lurín-2021*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Louffat, E. (2012). *Fundamentos del proceso administrativo*. Academia Educativa.
- Millán Rosas, G. (2006). *Rotación de personal*. México.
- Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2014). *Administración: Enfoque por competencias con casos latinoamericanos (Primera ed.)*. México D.F., México: Alfaomega Grupo Editor.
- Moran. (2012). *La Gestión Administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos*.
- Moyes, G., OwusuAnsah, S., & Ganguli, G. (2006). *Factors influencing the level of job satisfaction of Hispanic accounting professionals. a perceptual survey*. The Journal of Business & Economic Studies, 12(1): 12-26.
- Munch, L. (2015). *Administración: proceso administrativo, clave del éxito empresarial*. México: Pearson Educación.
- Ocampos Guerrero, L. E., & Valencia Concha, S. T. (2017). *Gestion Administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial ESSALUD - Tumbes 2016*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Picazo, C., Zornoza, A., & Peiró, J. (2009). *Los procesos de participación social y participación orientada a la tarea y el aprendizaje como antecedentes de la cohesión grupal. Una perspectiva longitudinal*. Psicothema ,21(2): 274-279.
- Ponjuán, G. (1998). *Gestión de información en las Organizaciones: Principios, conceptos y aplicaciones*. Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información, 12(24).
- Prokopenko, J. (2012). *La gestión de la productividad*. México: LIMUSA.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria editorial S.A.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Ciudad de México: Pearson Educación.

- Robert, A. (2008). *Sistemas de Control de Gestión*. México: Mc Graw Hill.
- Ruiz, A. (2008). *Guía Didáctica de Gestión de Talento Humano*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Saavedra, N. (2011). *Caracterización de la Gestión Administrativa y Empresarial de los restaurantes ubicados en las plazas del centro histórico de Cartagena*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Terry, G. R. (2016). *Principios de Administración*. CECSA.
- Ugah, A. (2008). *Motivation and Productivity in the Library*. Library Philosophy and Practice.
- Vásquez, A. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto - 2018*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Velasco, E. (2014). *Organización*.
- Venutolo, E. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. Universidad Politécnica de Valencia.

ANEXOS

ANEXO A. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Técnica
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?	Determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021	Existe relación positiva de la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021.		Encuesta
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?	Explicar la relación del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021	Existe relación positiva del proceso administrativo y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021		Instrumentos
¿Cuál es la relación entre la organización de la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?	Analizar la relación de la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021	Existe relación positiva de la gestión de recursos humanos y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021		Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?	Determinar la relación de la responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021	Existe relación positiva de la responsabilidad social y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021		
¿Cuál es la relación entre la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021?	Explicar la relación de la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021	Existe relación positiva de la competitividad empresarial y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021		
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
No experimental, descriptivo, correlacional	Población			
	La población fue infinita constituida por los 352 trabajadores del Gobierno Regional de Ancash, Huaraz.	Variables	Dimensiones	
		Gestión Administrativa	Proceso administrativo Gestión de recursos humanos	

		Responsabilidad social
		Competitividad empresarial
Muestra		
Se llegó a establecer una muestra de 184 trabajadores	Productividad	Factores individuales
		Factores grupales
		Factores organizacionales

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos



Vengo realizando una investigación cuyo objetivo es determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021; solicito su colaboración respondiendo verazmente las siguientes interrogantes. Gracias por su disponibilidad de colaboración.

Primera parte	
Consta de algunas preguntas respecto a Ud., marque con un aspa (X) en los recuadros que considere pertinente con su respuesta.	

1	Sexo	Femenino	<input type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>
2	Nivel de instrucción:				
	Secundaria incompleta		<input type="checkbox"/>	Técnica	<input type="checkbox"/>
	Secundaria completa		<input type="checkbox"/>	Superior universitaria	<input type="checkbox"/>

Segunda parte	
En esta parte, marque la alternativa que se ajuste a su opinión.	
1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indiferente, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo.	

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
	DIMENSIÓN PROCESO ADMINISTRATIVO					
1	Me siento identificado con la filosofía institucional (misión, visión, valores, objetivos y políticas)					
2	Realizo mis actividades laborales conforme a los manuales administrativos de la organización					
3	La delegación de funciones es clara					
4	La comunicación en la organización es correcta					
5	Se trabaja conforme a los estándares de calidad establecidos					
6	Se me permite aportar mi opinión en aspectos relevantes de la institución					
7	Aporto opiniones para la mejora de los productos que se ofertan					
8	Los jefes de las áreas realizan una adecuada supervisión					
9	La institución me proporciona el material necesario para el desarrollo de mis funciones					
	DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					

11	Considero que existe una alta rotación de empleados					
12	Considero que la rotación de los colaboradores se debe a la gestión administrativa					
13	El procedimiento de mi contratación fue el indicado					
14	El liderazgo del personal directivo es bueno					
15	Me gusta el ambiente de trabajo de esta institución					
16	Me gusta trabajar en esta institución					
17	Esta empresa merece mi lealtad					
18	Cuando ingresé se me dio la capacitación correspondiente al puesto a desempeñar					
19	En los últimos meses he recibido capacitación					
20	La capacitación ha sido conforme a mis actividades					
21	Me siento motivado al realizar mis actividades laborales					
22	Me gustan los estímulos adicionales a mi salario					
23	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo en la institución					
24	Me siento agotado por el trabajo que hago en esta institución					
25	El trabajo que realizo me produce estrés					
26	Al final de mi horario de trabajo, me siento agotado					
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL						
27	La institución desarrolla actividades de responsabilidad social en apoyo a los colaboradores					
28	La institución desarrolla actividades de responsabilidad social en beneficio de la sociedad					
29	La institución desarrolla actividades de preservación del medio ambiente					
30	Participo con gusto de las actividades de preservación del medio ambiente					
31	Participo con gusto de las actividades recreativas que organiza la institución					
DIMENSIÓN COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL						
32	La institución realiza acciones para hacer frente a la competencia					
33	La variedad de servicios que ofrece la institución es atractiva para los usuarios					
34	La institución me proporciona instrumentos tecnológicos para el desarrollo de mis actividades					
35	La utilización de herramientas tecnológicas facilita la realización de mi trabajo					

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	PRODUCTIVIDAD					
	DIMENSIÓN FACTORES INDIVIDUALES					
1	Cuando realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento de mis superiores y mis compañeros					
2	La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte					
3	Estoy comprometido con mi trabajo y los objetivos de mi organización					
4	Alcanzar los objetivos propuestos me llena de satisfacción					
5	Mis funciones y responsabilidades están bien definidas y las conozco a cabalidad					
6	Estoy satisfecho con los beneficios y retribuciones económicas que recibo por mi trabajo					
7	Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo					
8	La organización ha identificado aquellas competencias que dotan al trabajador de una mayor eficacia laboral					
9	La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita					
10	La organización evalúa sistemáticamente si se han alcanzado las competencias requeridas para alinearlas a la estrategia organizacional					
11	La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
12	Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo					
13	La organización establece los espacios para la participación mediante la utilización de diferentes técnicas participativas para la mejora de los procesos					
14	Me siento satisfecho con los mecanismos de consulta y diálogo provisto por la organización					
	DIMENSIÓN FACTORES GRUPALES					
15	Tengo relaciones de trabajo positivas con mis compañeros de trabajo					
16	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
17	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
18	Se comenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					

19	Considero que he aportado lo que se espera de mi a los equipos en que he participado en mi organización					
20	Los conflictos son resueltos en términos que satisfacen a las partes involucradas					
21	Promovemos y estimulamos la creatividad para solucionar los conflictos e impulsar cambios					
22	Se cuenta con mecanismos de negociación para el tratamiento efectivo del conflicto a fin de evitar la disminución de la pérdida de productividad y del bajo desempeño					
DIMENSIÓN FACTORES ORGANIZACIONALES						
23	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto					
24	La forma en que tenemos que hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
25	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
26	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
27	Retan constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica					
28	Nos anima a aportar nuevas e innovadoras formas de hacer las cosas y a mejorar los procesos					
29	Comprenden que sus decisiones tienen una dimensión ética y un impacto en otros y en toda la sociedad y asume la responsabilidad de sus consecuencias y se hace cargo de ellas					
30	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño de acuerdo con mis conocimientos y habilidades					
31	Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo para la mejora de mi desempeño					
32	El grado de comunicación que existe en mi organización es alto ya que facilita el logro de los resultados y la integración					

Anexo C. Solicitud de autorización

"AÑO DEL BICENTENARIO: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



SOLICITUD N° 001-2021-MTPC

AL : LIC. JORGE FRANCISCO SABBAGG CHACON
Sub Gerente de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ancash

ASUNTO: Solicito autorización para aplicación de Instrumento de Investigación

FECHA : Huaraz, 07 de Setiembre del 2021.

Yo, **MAVEL TATIANA PAUCAR CORAL**, identificada con D.N.I.: N° **70604798**, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente el curso de titulación en la Universidad **CÉSAR VALLEJO - HUARAZ**, solicito a Usted de la manera más comedida, se considere la petición de un proyecto de tesis que cuente con la información necesaria y suficiente para desarrollarlo de acuerdo a la necesidad que requiera la Institución.

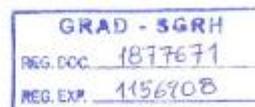
Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,

MAVEL TATIANA PAUCAR CORAL
DNI: 70604798

Anexo D. Autorización

	GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH	Gerencia Regional de Administración	Sub Gerencia de Recursos Humanos
---	--------------------------------	--	-------------------------------------



OFICIO N° 013 -2021-GRA-GRAD/SGRH

A LA : SRA. MAVEL TATIANA PAUCAR CORAL
Personal CAS

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN DE TESIS

FECHA : Huaraz, 15 de Setiembre de 2021

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de informarle que su solicitud para realizar su proyecto de investigación "Gestión administrativa y Productividad en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021", ha sido aceptada dentro de la normativa establecida. En ese sentido vuestra persona podrá aplicar su investigación dentro de nuestra institución.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
Lic. Jorge Francisco Sabbag Chacon
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

c.c
- CONSEJO REG.
- DREM
- PATRIMONIO
- Archivo
- APT

Anexo E. Validacion de instrumentos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Vicente Alejandro Siches Morice

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en Administración de la UCV en la sede Huaraz, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión administrativa y productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y desarrollo profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

PAUCAR CORAL Mavel Tatiana

D.N.I: 70604798



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Muñoz Víctor Alejandro
 Institución donde labora : Gerencia General - Gob. Reg. Arequipa
 Especialidad : Mag. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s): Sra. Marcel Tolcano Paraca Casal

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda aplicar el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Huaraz, 08 de Dic. del 2021

VÍCTOR ALEJANDRO SÁNCHEZ MUÑOZ
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
 DNI. N° 18091999

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Muñoz Víctor Alejandro
 Institución donde labora : Gerencia General - Gob. Reg. Arequipa
 Especialidad : Mag. Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s): Sida. María Taliana Pauca Coral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda aplicar el instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Huaraz, 08 de Dic. del 2021



VÍCTOR ALEJANDRO SÁNCHEZ MUÑOZ
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
 DNI. N° 18091999

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Ricardo Castillo Melgarejo

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en Administración de la UCV en la sede Huaraz, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión administrativa y productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y desarrollo profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


MBA Ing. Ricardo Castillo Melgarejo


PAUCAR CORAL Mavel Tatiana
D.N.I: 70604798



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

Apellidos y nombres del experto: Ricardo Castillo Melgarejo
 Institución donde labora : UNASAH
 Especialidad : Mg. Administración con mención en Adm de Negocios
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s): Srta. Marcel Talamo Pavez Corral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda la aplicación del instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Huancayo, 08 de Dic del 2021

MBA Ing. Ricardo Castillo Melgarejo

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ricardo Castillejo Melgarejo
 Institución donde labora : UNASAM
 Especialidad : Mag. Administración con mención en adm. de neg.
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s): Sra. Marcel Talamo Pavez Coral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda la aplicación del instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Huaraz, 06 de Dic. del 2021



.....
 MBA. Ing. Ricardo Castillejo Melgarejo
 Sello personal y firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Flavio Augusto Ramos Aquino

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en Administración de la UCV en la sede Huaraz, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión administrativa y productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y desarrollo profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


COLEJO DE INGENIEROS DEL PERU
Consejo Departamental Ancash-Huaraz
MSc. Ing^o Flavio A. Ramos Aquino
REG. CIP N° 40243


PAUCAR CORAL Mavel Tatiana
D.N.I: 70604798



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Flavio Augusto Ramos Aquino
 Institución donde labora : DREM - Gobierno Regional de Arequipa
 Especialidad : Mg. en Ciencias Públicas
 Instrumento de evaluación : Arequipa
 Autor (s) del instrumento (s): Dra. Maval Tabora Ponce Coronel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar el instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45Huaraz, 08 de Diciembre del 2021

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Flavio Augusto Ramos Aquino
 Institución donde labora : DRET Gobierno Regional de Ancash
 Especialidad : Mag. en Ciencias Públicas
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s): Sra. Hazel Taffara Paucar Coral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar al instrumento.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Huaraz, 08 de Diciembre del 2021

COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU
 Consejo Regional Ancash-Huaraz

 MSc. Ing. Flavio A. Ramos Aquino
 REG. CIP N° 40243

Sello personal y firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Oscar Máximo Negralto Corra

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en Administración de la UCV en la sede Huaraz, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión administrativa y productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y desarrollo profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



PAUCAR CORAL Mavel Tatiana

D.N.I: 70604798



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Oscar Máximo Negreiros Cerna
 Institución donde labora : DIRECTOR - Gobierno Regional de Arequipa
 Especialidad : Mag. en Políticas Sociales con mención en Ger. Proj. Soc.
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s): Srta. Navel Tatiana Paucar Coral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46

Huaraz, 07 de Dic. del 2021

OSCAR MÁXIMO NEGREIROS CERNA
D.N.I.: 31678703

MAG. EN POLÍTICAS SOCIALES CON MENCIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS SOCIALES



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

Apellidos y nombres del experto: Oscar Máximo Negreiros Cerna
 Institución donde labora : DIRETUR - Gobierno Regional de Arequipa
 Especialidad : Mag. Políticas Sociales con mención en Ger. Proj. Soc.
 Instrumento de evaluación : Encuesta
 Autor (s) del instrumento (s): Maxel Taltiana Paucar Cora

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Arequipa, 07 de Dic. del 2021

OSCAR MÁXIMO NEGREIROS CERNA
 D.N.I.: 31678703

MAG. EN POLÍTICAS SOCIALES CON MENCIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS SOCIALES



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor : Mg. Carlos Heraclides Pajuelo Camones

Presente

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

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en Administración de la UCV en la sede Huaraz, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión administrativa y productividad laboral en el Gobierno Regional de Ancash, Huaraz, 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y desarrollo profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

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

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

PAUCAR CORAL Mavel Tatiana

D.N.I: 70604798



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CARLOS H. PAJUELO CAMONES
 Institución donde labora : CONSEJO REGIONAL DE ANCASH - CORE ANCASH
 Especialidad : MAG. ADMINISTRACION
 Instrumento de evaluación : _____
 Autor (s) del instrumento (s): MAVEL TATIANA POUCE GORDA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Huaraz, 07 de Dic. del 2021

CARLOS HERACIDES PAJUELO CAMONES
 D.N.I.: 32117673
 MAG. EN ADMINISTRACIÓN

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

Apellidos y nombres del experto: CARLOS H. PAJUELO CAMONES
 Institución donde labora : CONSEJO REGIONAL DE ANCASH - GORE ANCASH
 Especialidad : MAG. ADMINISTRACIÓN
 Instrumento de evaluación : _____
 Autor (s) del instrumento (s): MARIEL TATIANA PAUCOP CORAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Huaraz, 02 de Dic. del 2021



CARLOS HERÁCLIDES PAJUELO CAMONES
 D.N.I.: 32117673
 MAG. EN ADMINISTRACIÓN

Anexo F. Prueba piloto (Confiabilidad)

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24	ítem 25	ítem 26	ítem 27	ítem 28	ítem 29	ítem 30	ítem 31	ítem 32	ítem 33	ítem 34	ítem 35	
1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	
2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	1	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	
3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	
4	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	
5	1	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2
6	3	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	3	2	
7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
8	2	4	3	1	2	2	1	2	3	3	4	3	1	2	2	1	2	3	3	4	3	1	2	3	3	4	3	1	2	2	1	2	3	3	3	
9	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
10	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
11	3	3	3	2	2	2	2	1	5	3	2	3	2	2	2	2	1	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	5	2	2	
12	1	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	
13	2	2	3	1	1	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2
14	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
15	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
16	2	2	4	2	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2
17	2	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2
18	3	2	3	5	3	3	3	2	2	3	2	3	5	3	2	3	2	2	3	2	2	5	3	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	2	3	
19	2	3	2	4	4	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	
20	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	
21	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	
22	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	
23	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	
24	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	3	
25	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	
26	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3
27	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	

\sum (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0.833
K (número de ítems)=	35.000
Vi (Varianza de cada ítem)=	18.107
Vt (Varianza total)=	94.667

El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.833

PRODUCTIVIDAD

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24	ítem 25	ítem 26	ítem 27	ítem 28	ítem 29	ítem 30	ítem 31	ítem 32
1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	
2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2
3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2
4	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	3
5	3	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	1	1	3	2
7	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3
8	3	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3
9	2	1	4	3	2	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3
10	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	
11	3	3	2	2	2	1	5	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	
12	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3
13	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	3	3
14	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
15	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
16	4	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3
17	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3
18	3	5	1	3	3	2	2	3	2	5	3	3	2	2	2	3	3	5	3	2	3	2	2	3	5	3	3	2	2	2	2	2
19	2	4	1	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3
21	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2
22	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	1	3
23	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3
24	3	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	3
25	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
26	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2
27	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3

\sum (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0.844
K (número de ítems)=	32.000
V_i (Varianza de cada ítem)=	17.114
V_t (Varianza total)=	93.665

El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.844



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ TARRILLO JOSE JOEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor (a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH, HUARAZ 2021; del (los) autor (autores) PAUCAR CORAL MAVEL TATIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Huaraz, 19 de diciembre del 2021

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