



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ROSA  
PANDURO - 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: ROMULO JAVIER VÁSQUEZ MORI**

**ASESOR : ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**TESIS**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ROSA  
PANDURO - 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR: ROMULO JAVIER VÁSQUEZ MORI**

**ASESOR : ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**

**Escuela de Postgrado**  
**"Oficina de Asuntos**  
**Académicos"**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**N°157-2023-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los veintinueve días del mes de noviembre de 2023 a horas 12:00 m., se dio inicio a la sustentación de la tesis denominada "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ROSA PANDURO - 2023**", aprobado con Resolución Directoral N°1512-2023-EPG-UNAP, presentado por el egresado **ROMULO JAVIER VASQUEZ MORI**, para optar el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1444-2023-EPG-UNAP, está conformado por los profesionales siguientes:

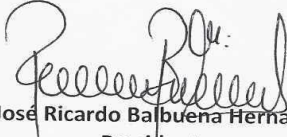
C.P.C. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.	(Presidente)
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.	(Miembro)
Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

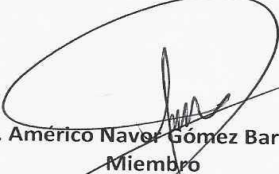
Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: **APROBADA** con calificación **EXCELENTE (19)**.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo la **01:30 pm.** del veintinueve de noviembre de 2023; con lo cual, se le declara al sustentante **APTO**, para recibir el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**.

  
C.P.C. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.  
Presidente

  
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.  
Miembro

  
Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.  
Miembro

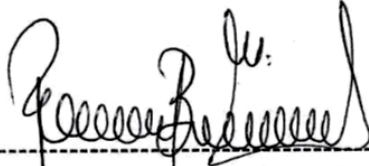
  
Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú  
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: [postgrado@unapikuitos.edu.pe](mailto:postgrado@unapikuitos.edu.pe) [www.unapikuitos.edu.pe](http://www.unapikuitos.edu.pe)



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 29 DE  
NOVIEMBRE DEL 2023 EN LA PLATAFORMA VIRTUAL INSTITUCIONAL  
DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ



-----  
CPC. JOSE RICARDO BALBUENA HERNANDEZ, DR.  
PRESIDENTE



-----  
ECON. JORGE LUIS ARRUE FLORES, DR.  
MIEMBRO



-----  
ECON. AMERICO NAVOR GOMEZ BARRERA, MGR.  
MIEMBRO



-----  
ECON. CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ, DR.  
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>EPG_MAESTRÍA_TESIS_VASQUEZ MORI.pdf</b>	<b>ROMULO JAVIER VASQUEZ MORI</b>

RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
<b>6652 Words</b>	<b>36059 Characters</b>

RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>31 Pages</b>	<b>588.3KB</b>

FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Oct 3, 2023 12:45 PM GMT-5</b>	<b>Oct 3, 2023 12:46 PM GMT-5</b>

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 14% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Dedico este trabajo a mi amada e inolvidable esposa Flor Mercedes, compañera de ruta durante 36 años, quien partió al oriente eterno. A mis dos columnas invaluableles que me sostienen en los avatares de la vida, mis hijos: Percy Arturo y mi Melisa Silvana.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento al cósmico por concederme el privilegio de disfrutar su creación perfecta y maravillosa y conferirme el don divino del libre albedrio.

A mis queridos padres Arturo y Felicitas por sus enseñanzas en valores que ha guiado el rumbo de nuestra vida.

## INDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de Sustentación	ii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de Tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases Teóricas	7
1.3. Definición de terminos básicos	10
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES Y HIPÓTESIS</b>	<b>12</b>
2.1. Variables y definiciones operacionales	12
2.2. Formulación de la hipótesis	14
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Diseño metodológico	15
3.2. Diseño muestral	16
3.3. Procedimientos, Técnicas e instrumentos para la recogida de datos	17
3.4. Procesamiento y Analisis de la información	17
3.5. Aspectos Éticos	18
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>23</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Cuestionario para gestión administrativa	
3. Cuestionario para productividad laboral	



## INDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>
Tabla N°1: Relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la municipalidad distrital de Rosa Panduro-2023	19
Tabla N°2: Relación entre la planeación y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023	20
Tabla N°3: Relación entre la organización y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023	20
Tabla N°4: Relación entre la dirección y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023	21
Tabla N°5: Relación entre el control y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023	22

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la municipalidad distrital de Rosa Panduro-2023. El tipo básica, diseño no experimental y de nivel descriptiva, la muestra fue conformada por 28 colaboradores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro. Los resultados evidenciaron por medio del coeficiente de correlación de Pearson que su valor de correlación es de 0.543 y de significancia es de 0.003 por lo que es menor a 0.005, esto indica que existe una relación entre ambas variables. Llegando a concluir que, la conexión entre la gestión administrativa y productividad laboral de la municipalidad en estudio es positiva, moderada y significativa.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad laboral, desempeño.

## **ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and labor productivity of the district municipality of Rosa Panduro-2023. The basic type, non-experimental design and descriptive level, the sample was made up of 28 collaborators from the district municipality of Rosa Panduro. The results showed through the Pearson correlation coefficient that its correlation value is 0.543 and significance is 0.003, which is less than 0.005, this indicates that there is a relationship between both variables. Concluding that the connection between administrative management and labor productivity of the municipality under study is positive, moderate and significant.

Keywords: Administrative management, work productivity, performance.

## INTRODUCCIÓN

Gestión administrativa, desempeña un rol trascendental en el funcionamiento cotidiano al posibilitar la provisión de mecanismos y acciones para lograr los objetivos propuestos, sirve hoy como base para el desarrollo de las instituciones tanto nacionales como privadas. Para ello, hace uso de los diversos recursos de la institución, incluidos los humanos, materiales y financieros. La gestión administrativa, que exige el empeño de todos los elementos de la organización y su integración eficaz, juega hoy un papel significativo en las instituciones porque es el mejor método para promover el crecimiento del individuo y su entorno (Rojas et al., 2020).

Asimismo, Piedra et al., (2019), propone un modelo de gestión que puede incidir en el mejoramiento de situaciones porque menciona la capacidad de la gerencia para desempeñarse a un alto nivel de demanda afecta el crecimiento y la productividad de la fuerza laboral tanto directa e indirectamente. Pero no todas las naciones cuentan con condiciones favorables de gestión administrativa, pues la realidad demuestra que aún existen vacíos de planificación porque los planes frecuentemente implementados son insuficientes y solo reflejan áreas generales, debido al desprecio por las jerarquías, la organización está fallando de manera frecuente, y como resultado, la gestión de muchas empresas se percibe gravemente perjudicados porque el jefe no se hace cargo de las responsabilidades necesarias.

Es por ello que, Arrunategui (2015), se evidencia que la presión del mismo trabajo provoca que 8 de cada 10 trabajadores experimenten agobio en el trabajo, lo que repercute negativamente en el rendimiento. Este alto porcentaje se debe a los bajos salarios y los trabajos sobrecargados que se completan en más de 8 horas, lo que hace que a los empleados no les guste su trabajo y ocasionalmente busquen excusas para no presentarse a trabajar, o si lo hacen, luchan con sus trabajos. Sin embargo, el sector público es donde este problema es más frecuente debido a los bajos salarios y las tediosas condiciones de trabajo. Las empresas públicas y privadas en su gran mayoría, tienen procesos defectuosos que no permiten una comunicación interna

adecuada, lo que dificulta la transferencia de información dentro de la empresa, Robbins (2014, citado en León, 2020), enfatizó la necesidad de objetivos estructurados y específicos en la dirección de las entidades, los cuales deben servir como hoja de ruta para las tareas a realizar. Debido a esto, la gerencia tiene una tarea importante para determinar el nivel en la productividad de los empleados al influir de manera efectiva en las tareas y actividades y posibilitar el logro de las metas establecidas. Para ello, es necesario que los empleados estén comprometidos con la estrategia de gestión utilizada (Cifuentes, 2016).

En la actualidad la municipalidad distrital de Rosa Panduro tiene baja productividad de los empleados debido al hacinamiento, donde los empleados realizan deberes y/o tareas no relacionadas con las descripciones de sus puestos. De manera similar, el departamento de planeación no establece planes para potenciar las capacidades de los empleados mediante el uso de talleres, capacitaciones y otros medios, Además, muchos empleados carecen de las calificaciones para un puesto, como los años de experiencia requeridos, las habilidades necesarias, etc., lo cual se evidencia en la falta de atención oportuna en retrasos en la entrega de los servicios al público en general. Estos atrasos tienen cierto impacto en acciones siguientes del usuario, que luego no pueden proseguir; esto va en contra de los reglamentos ya existentes, que establecen que los servicios prestados por las instituciones deben priorizar el brindar a los clientes información clara y precisa cuando la necesiten, así como un trato personalizado y especial. Es bajo esta premisa que se pretende responder la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Rosa Panduro-2023?

A nivel teórico: Se justifica porque se han examinado diversos aspectos de la gestión administrativa, tomando en cuenta metodologías y teorías de libros académicos, tesis y artículos científicos. Estos estudios contribuirán ideas y consejos para el problema real en la organización.

Metodológicamente: Se justifica porque se han investigado diversas metodologías, herramientas y técnicas que han sido de utilidad para la

acumulación de datos, auxiliando en la explicación de la conclusión y auxiliando en el estudio posterior con el fin de conocer la influencia entre variables. Además, desarrollarán nuevas herramientas para recopilar información para los próximos estudios.

Práctico: Se justifica porque a través del estudio se identificarán elementos decisivos para la gestión en la organización y cómo afectan al rendimiento profesional de los servidores públicos, teniendo el objetivo de atenuarlos para conseguir la operatividad y la eficacia.

El trabajo actual es importante porque todas las municipalidades de hoy necesitan comprender cómo operan sus diversos departamentos diariamente para tener una comprensión integral de la coyuntura de la institución. Para lograrlo, se llevan a cabo una serie de procesos, los cuales se ven reflejados en la gestión administrativa. En cuanto a la municipalidad distrital de Rosa Panduro, es crucial porque, con este conocimiento, el gerente podrá utilizar y distribuir los recursos de la organización de manera responsable antes de un diagnóstico de las necesidades reales de la organización, Por lo tanto, los recursos limitados se utilizan para lograr las metas deseadas mediante la racionalización del trabajo y el establecimiento de principios, métodos y procedimientos para impulsar la eficiencia y la productividad entre trabajadores.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

#### **Internacional:**

Durante el 2019, se ejecutó un estudio de tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo con la finalidad de entender el grado de producción del taller Dipromax situado en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas para ser una empresa fundamental para el crecimiento de la productividad de su nación, coadyuvar en conseguir los objetivos y el uso eficaz de sus bienes. Es necesario que a lo largo de su funcionamiento sea más eficiente porque se enfocan en cumplir sus metas como empresa, pero todo esto se puede ver afectado por los problemas de gestión administrativa que presenta la empresa que afecta al funcionamiento de las actividades en todas las áreas, en especial la productividad de los trabajadores, como también en cómo utilizar los recursos disponibles para lograr sus metas. Los hallazgos indicaron que no ha habido una dirección estratégica que establezca misión, visión y valores debido a esto; Consideran que es insignificante, eso quiere decir, que la productividad de los colaboradores es poco eficiente, asimismo, no se ha discutido la creación de objetivos con sus socios porque no creen que importe mucho, por lo que, se conforman con el conocimiento en general que tienen los colaboradores con respecto a las metas y sus funciones, por lo que no se preocupan para promover nuevos conocimientos a través de iniciativas educativas. Por lo que se concluye que la ineficaz gestión administrativa del taller Dipromax está perjudicando la productividad de sus empleados, esto nos demuestra que los trabajadores no cumplen con sus funciones debido a la falta de interés y capacitación por parte de la empresa, de manera que el ambiente laboral tampoco es el más adecuado generando poco interés de los colaboradores para realizar su trabajo, como consecuencia de ellos la productividad es muy baja. Finalmente, se propone Un modelo de gestión administrativa construido con análisis interno y externo, misión, visión, metas, tácticas, planes y finanzas,

permitirá atender el tema de productividad del taller en Santo Domingo (Sánchez & Ochoa, 2019).

### **Nacional:**

Para el año 2022, se desarrolló una investigación de tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional para analizar la conexión de la gestión con la producción laboral. Debido al exceso de trabajo, donde los trabajadores ejecutan deberes y/o responsabilidades que no son apropiadas para su cargo, la productividad de los empleados es baja. Asimismo, gran parte de los colaboradores carecen de las calificaciones para un puesto, como los años de experiencia requeridos, las habilidades necesarias, etc. El departamento de planificación no desarrolla planes para aumentar las competencias de los trabajadores a través de capacitación, talleres u otros medios. Por lo que, los resultados obtenidos demuestran en función del grado de dirección existente al momento el municipio de estudio, el 67% de servidores públicos dicen que está reglamentada, mientras que el 21% dice que es insuficiente y el 10% dice que la cumple; Como resultado, no hay suficiente planificación, organización, gestión y control. No existe un liderazgo suficiente para el manejo del personal, y no existe un plan pertinente que informe a empleados sobre las acciones precisas que deben realizar para ejecutar las metas en un corto y largo periodo. En conclusión, la dirección de la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz se encuentra a nivel regular, con gestión, organización, planificación y control inadecuados. Las acciones y tareas precisas que deben realizar los empleados para realizar con los objetivos no están especificadas en ninguna planificación pertinente. Finalmente, el nivel de liderazgo también es insuficiente para administrar los recursos humanos (León, 2020).

En el año 2022, se ejecutó un estudio de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional para conocer la correlación entre dirección administrativa y producción laboral de la gerencia del personal de la red asistencial Ancash en el año 2021. La dirección ha



sufrido un cambio significativo a raíz del COVID-19, y esto causó malestar entre los empleados, pues frecuentemente sienten que se han violado las normas que promueve la entidad. Esto también lleva a la conclusión de que la gestión no está ejecutando con su labor prevista, de igual manera se observó que no hay un plan coherente, de esta forma, puede verse cómo la pandemia hizo que todo se altere porque el nosocomio no estaba listo para manejar la fase. Otro aspecto es el liderazgo, ya que el titular de la institución no tiene experiencia previa en el manejo de la pandemia, lo que ha generado insatisfacción tanto en el personal como en los pacientes y todo esto tiene un impacto significativo en el desempeño del trabajador porque frecuentemente tienen bajo rendimiento y causan retrasos y molestias a los ciudadanos que serán atendidos en ese nosocomio. Los resultados en este contexto indican que hay correlación positiva moderadamente fuerte de las variables de la investigación, lo que sugiere que la gestión dentro de la institución juega un papel significativo en el funcionamiento eficiente de la red de salud. Esta relación se da a partir de la planificación porque cada acción debe organizarse y planificarse antes de poder llevarse a cabo. Para finalizar, dado que la gestión administrativa del hospital objeto de estudio se realiza de forma rutinaria, esto se ha traducido en hechos espontáneos que provocan distintas respuestas en el empleado y en su desempeño, lo que evidencia la molestia de los clientes y reduce la productividad de los empleados (Obeso, 2021).

En el 2019, se efectuó una investigación de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional que buscó comprender la correlación entre la gestión y la producción para el año 2018 para la entidad Súper Rey S.A.C. Ya que la problemática de la empresa es porque carece de un planeamiento claro, la dirección basa el propósito comercial en un periodo corto en datos históricos de ventas de baja demanda; La empresa carece de una estrategia de comercialización en un periodo largo, propósito operativo, un sistema de distribución eficiente en sus puntos de venta, una tasa de rotación anual de

empleados del 80%, indicadores de desempeño de recursos humanos y estrategias de fidelización de clientes. Los resultados indican que existe una relación clara, esto indica que si se desarrolla adecuadamente la gestión administrativa y se manejan todas las herramientas que fomentan el comercio, se logra eficiencia y eficacia, lo que incrementará la productividad de una empresa. A todo esto, se concluye que, se estableció que existe una relación significativa e inversamente correlacionada, lo que indica que la dirección en la empresa investigada está logrando efectivamente que el desempeño de sus empleados sea alto debido a que reciben la capacitación y los bienes necesarios para la ejecución de sus labores. Para gestionar efectivamente la dimensión organizacional y aumentar la productividad del negocio, también se recomienda crear métricas de gestión para rastrear la eficiencia del personal que realiza los procesos (Tam, 2019).

## **1.2. Bases teóricas**

### **Teorías de Gestión Administrativa**

Con el fin de lograr metas que no podrían lograr individualmente, las personas comienzan a formar grupos. Como resultado, surge la gestión como una de las diligencias humanas más comunes y significativas que reúne los desempeños personales y los dirige al logro del resultado deseado (Tam, 2019). En ese contexto, no existe una manera específica de definir a la gestión administrativa, ya que varios autores tienen un pensamiento distinto, pero con el mismo propósito, que la gestión administrativa es un medio enfocado a resolver problemas para integrar las áreas de una organización empleando sus propios recursos de la manera más adecuada y de esa manera cumplir con sus objetivos y metas. Por ello se consideró la definición de Chiavenato (2004), explica que la dirección son cambios que planifican y dirigen para perfeccionar las operaciones de la organización a lo largo del tiempo con el fin de aumentar la capacidad y satisfacer a los diversos usuarios. Los problemas serán examinados y observados dentro de los procesos para identificar sus causas y consecuencias.

Una vez que se haya identificado el problema y se hayan implementado las medidas correctivas, se utilizarán las herramientas de gestión administrativa actuales.

No obstante, Stoner et al. (1996), mencionan que la gestión administrativa de una institución consiste en sus procedimientos y métodos organizados para llevar a cabo las tareas. Por lo tanto, para lograr las metas establecidas, los procesos están enfocados a mejorar las habilidades y aptitudes de los gerentes.

Finalmente, Ruíz (2015 citado en Obeso, 2021), demuestra que la gestión es una colección organizada de varios procedimientos diseñados a producir cambios y estar a la delantera con la sociedad. Asimismo, López & Gil (2015), establece que la administración tiene el deber de entregar a cada empleado un plan diario para el cumplimiento de sus labores a fin de obtener la eficacia.

### **Importancia de la Gestión Administrativa dentro de las organizaciones públicas y privadas.**

La gestión de la administración es crucial porque se encarga de optimizar y potenciar los recursos destinados a acciones que reduzcan los gastos de operación. Adicionalmente, es un método para tomar decisiones basado en lineamientos administrativos y utilizado por áreas gerenciales; Como resultado, se considera un cambio progresivo que facilita a tomar decisiones, aumenta los ingresos y aumenta la productividad (Sanaguano & Vinueza, 2017).

### **Teorías de Productividad Laboral**

La productividad incluye el hecho de que las operaciones comerciales evolucionan con el tiempo y mientras se utilizan los recursos asignados para ellas. Es así como, para Gutiérrez (2014), la manera en que los trabajadores actúan con los deberes, responsabilidades, tareas y actividades que se les asignan determina qué tan productivos son; En otras palabras, es la relación entre los

métodos de producción de la empresa y los éxitos alcanzados durante un periodo específico.

Asimismo, la producción laboral se entiende como una conexión entre el valor atribuido a la producción total y el esfuerzo realizado, los recursos asignados y las técnicas empleadas; por lo tanto, es una métrica de la efectividad de los empleados que se preocupa por alcanzar los objetivos estratégicos institucionales o la creación de un ambiente de trabajo adecuado a través de acciones adecuadas y el uso eficiente del tiempo y los recursos (Robbins & Judge, 2009).

### **Importancia de la Productividad laboral**

Es importante para la competencia, porque las empresas lo ven como un instrumento práctico para asegurar el empleo eficiente de los bienes tanto materiales como humanos, lo que hace que una organización sea más eficiente hasta el punto en que produce más por unidad de trabajo (Cequea et al., 2011). También se considera un componente crucial de la creación de riqueza porque las ventajas permitirán inversiones en equipos, materiales y herramientas de alta calidad, fomentando una competencia sana y aumentando los ingresos y salario de los empleados (Miranda & Toirac, 2010).

### **Gestión del desempeño como parte de la productividad laboral**

Las organizaciones administran convenientemente los objetivos comerciales mensuales mantener excelentes indicadores comerciales, pero no investigan a fondo los factores que conducen a un rendimiento comercial deficiente; En consecuencia, esto es fundamental porque pretende analizar la función del vendedor en relación con cada nicho de mercado al que sirve, establecer métricas de desempeño, curva de aprendizaje, etc., para establecer expectativas razonables y una compensación justa que inspira a la fuerza de trabajo y dar como resultado un nivel adecuado de desempeño laboral Ledingham (2006 citado en Tam, 2019). Por lo tanto, es crucial para el desempeño laboral

de un empleado completar las tareas que se le asignan de acuerdo con su trabajo, ya sea de manera rápida, eficiente o con alta calidad (Robbins & Judge, 2009).

### **Factores que influyen en la productividad laboral**

- Motivación: Es lo que motiva a las personas a comportarse de una manera particular.
- Satisfacción laboral: Un grupo de comportamientos humanos con respecto al trabajo.
- La competencia: Un grupo de comportamientos humanos con respecto al trabajo.
- Capacitación: Habla de disposiciones que ayudan a un empleado a superar obstáculos.

### **1.3. Definición de términos básicos**

Gestión administrativa: Según Alvarado (2013 citado en Obeso, 2021), lo define como un conjunto de métodos donde se suman diversas herramientas y prácticas con el objetivo de realizar la aplicación más eficaz de los recursos de la organización para lograr los propósitos organizacionales y conseguir socios en ella.

Productividad: Es la correlación entre los bienes utilizados para obtener las respuestas, que se miden por la cantidad de empleados, el periodo dedicado, el número de horas máquina, etc., y las unidades producidas se pueden utilizar para cuantificar los resultados, el número de unidades vendidas o utilidades (Gutiérrez, 2010).

Productividad laboral: Es un desempeño que los empleados logran cuando utilizan los recursos (Castro, 2021).

Desempeño laboral: Es la capacidad del empleado para completar las tareas que se le asignan de acuerdo con su trabajo, ya sea de manera más rápida, más eficiente o con mayor calidad (Robbins & Judge, 2009). También describe el uso efectivo de recursos

específicos al crear bienes y servicios, que es una cualidad de los negocios en general. Este rasgo no solo cumple con el trabajo y el capital, sino también con la geografía, la política, la internalización corporativa y la composición del capital (Castro, 2021).

Sobrecarga laboral: El exceso de trabajo de los empleados hace que se excedan sus capacidades físicas y/o mentales (Guerra, 2013).

## CAPÍTULO II: VARIABLES Y HIPÓTESIS

### 2.1. Variables y definiciones operacionales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORRES	INSTRUMENTO
Gestión Administrativa	La gestión administrativa, engloba un conjunto de cambios perennes los cuales se programan y se orientan en mejorar continuamente los procesos organizacionales, con la finalidad de generar competitividad y satisfacción a los diferentes usuarios o clientes (Chiavenato, 2004).	La gestión administrativa es un conjunto de protocolos que se implementan con la finalidad de maximizar la productividad de todas las áreas organizacionales, para ofrecer un mejor servicio con calidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeamiento</li> <li>• Organismo</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control administrativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Cuestionario</li> </ul>

<p>Productividad laboral</p>	<p>La productividad laboral es tomada como una relación del esfuerzo, los recursos asignados y sus usos y el valor que se le otorga a la producción total; por lo tanto, es una medida de eficiencia de los colaboradores, orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales o a lograr un adecuado ambiente laboral por medio de acciones pertinentes y el adecuado uso de los tiempos y recursos (Robbins &amp; Judge, 2009).</p>	<p>Se entiende por productividad laboral al nivel de rendimiento que tienen los colaboradores, con la eficiencia y eficacia necesaria en el desempeño de sus funciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivaciones</li> <li>• Satisfacción con el trabajo</li> <li>• Manejo de conflicto</li> <li>• Cultura organizacional.</li> </ul>
----------------------------------	---	---	---



## **2.2. Formulación de la hipótesis**

### **2.2.1. Hipótesis general**

La gestión administrativa se relaciona de forma positiva y significativa con la productividad laboral de la municipalidad distrital de Rosa Panduro-2023.

### **2.2.2. Hipótesis específicas**

- La planeación se relaciona de forma significativa con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023.
- La organización se relaciona de forma significativa con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023.
- La dirección se relaciona de forma significativa con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023.
- El control se relaciona de forma significativa con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

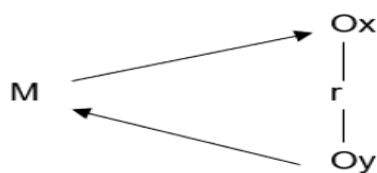
#### Diseño de la investigación

Dado que las variables para investigar no fueron alteradas durante la investigación y estableciéndose únicamente en la recopilación de datos durante el estudio, se optó por el diseño no experimental para analizar el problema a investigar (Hernández et al., 2018).

#### Tipo de investigación

Es un estudio básico, debido a que, está diseñado para recopilar y compilar información con el fin de crear bases de conocimiento y avanzar en la comprensión científica, es correlacional y tiene un enfoque cuantitativo porque los datos fueron secuenciales y probatorios, y permitió medir y analizar porcentualmente el estudio en su estado innato, sin intervención (Hernández et al., 2018).

El siguiente esquema representa el diseño metodológico:



Leyenda:

M = Muestra

O = Observación o medición realizada en cada una de las variables

Ox = Observación de la variable independiente

Oy = Observación de la variable dependiente

r = Relación entre las variables de estudio

## **Nivel de investigación**

Es descriptiva – correlacional, debido a que cuantifica y analiza la correlación en un espacio y tiempo determinado para establecer el nivel de su relación, lo que ayudará a sustentar las hipótesis de la investigación (Hernández et al., 2018).

### **3.2 Diseño muestral**

#### **Población:**

Población; según Hernández et al. (2018), es una colección de personas que comparten ciertas características. La población seleccionada será de 28 colaboradores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro, de los departamentos de gerencia, recursos humanos y logística.

#### **Muestra**

Toda la población se considera una muestra porque hay menos de 50 personas en la población. Los siguientes criterios también se utilizarán para seleccionar la muestra para este informe de investigación:

#### **Criterios de inclusión**

- Empleados seleccionados del área operativa en situaciones de urgencia.
- Empleados de emergencia de áreas organizacionales.
- Empleados de CAS y los gerentes de operativas en situaciones de urgencia.

#### **Criterios de exclusión**

- Aprendiz.
- Empleados prescindibles.

### **3.3 Procedimientos, técnicas e instrumentos para la recogida de datos**

#### **Técnicas**

Según Arias (2012), la encuesta se utiliza para recopilar datos de los empleados de la entidad en estudio. Con el fin de recabar la información requerida para el juicio y comprobar si hay correlación de las variables, se aplicará la técnica de muestreo en 28 participantes del presente estudio.

#### **Instrumentos**

El cuestionario será la herramienta de empleo y que ayudará a recolectar información. Estará compuesto por ítems para empleados y funcionarios, con el objetivo de diagnosticar el problema y establecer la correlación de las variables. A su vez, habrá 24 preguntas en cada variable, sirviendo Likert como guía.

### **3.4 Procesamiento y análisis de la información**

El proceso incluirá la lista de procedimientos que se utilizará para llevar a cabo el estudio. Estos pasos incluirán el desarrollo del cuestionario, su validación con opinión de expertos, su aplicación a la muestra del estudio, que requerirá la aprobación de la institución donde se realizará el estudio, y la creación de una base de información desde Excel que se enviará desde a la versión 26 de la herramienta SPSS Statics.

Se emplearán reglamentos para gestionar la información que se recopilaba que expone Hernández Sampieri et al. (2018), indicando que se utilizará Excel como herramienta de apoyo una vez recolectados los datos, pero que también se exportarán los datos al programa estadístico SPSS Statics 26 donde se procesarán para tabulaciones y gráficos de los datos recolectados.

### **3.5 Aspectos éticos**

De acuerdo con dar su consentimiento informado, se espera que los participantes del estudio participen voluntariamente, manteniendo su dignidad y sin que se modifiquen sus respuestas, por lo que se les permitirá cambiar de opinión, es decir, no afectará los intereses o la conveniencia, y en tal caso, se permite retirar sin penalización alguna. Adicionalmente, los datos e información recabada se mantendrán confidenciales, tal como lo exigen la Ley de Protección de Datos Personales (Congreso de la República, 2011). La norma APA 7<sup>a</sup> edición, que valora la autoridad del conocimiento, trata toda la información que forma parte del presente con las referencias adecuadas y valora las normas tanto nacionales como internacionales.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Presentación de los resultados

#### Análisis de correlación y significancia entre las variables

**Tabla 1:** *Relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la municipalidad distrital de Rosa Panduro-2023*

		Gestión administrativa	Productividad laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	0,543
	Sig. (bilateral)		0,003
	N	28	28
Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,543	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	28	28

En la tabla 1, se observa la conexión de las variables en estudio donde se empleó la prueba de correlación de Pearson para demostrar que su relación es positiva pero moderada ya que el grado de coeficiente de correlación es de 0.543, asimismo, manifiesta que el valor de significancia al ser 0.003 es menor a 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. En otras palabras, la gestión administrativa influye en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro. Deduciendo que una adecuada gestión puede ayudar a mejorar la productividad en una empresa.

**Tabla 2:** *Relación entre la planeación y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023*

		Planeación	Productividad laboral
La planeación	Correlación de Pearson	1	0,492
	Sig. (bilateral)		0,008
	N	28	28
Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,492	1
	Sig. (bilateral)	0,008	
	N	28	28

En la tabla 2, se observa la conexión en la dimensión planeación y la variable productividad laboral donde se empleó la prueba de correlación de Pearson para demostrar que su relación es positiva pero moderada ya que el grado de coeficiente de correlación es de 0.492, asimismo, manifiesta que el valor de significancia al ser 0.008 es mayor a 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que la planeación no influye de forma significativa en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro.

**Tabla 3:** *Relación entre la organización y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023*

		Organización	Productividad laboral
La organización	Correlación de Pearson	1	0,214
	Sig. (bilateral)		0,274
	N	28	28
Productividad laboral	Correlación de Pearson	0,214	1
	Sig. (bilateral)	0,274	
	N	28	28

En la tabla 3, se observa la conexión en la dimensión organización y la variable productividad laboral donde se empleó la

prueba de correlación de Pearson para demostrar que su relación es positiva pero baja ya que el grado de coeficiente de correlación es de 0.214, asimismo, manifiesta que el valor de significancia al ser 0.274 es mayor a 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que la organización no influye de forma significativa en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro.

**Tabla 4:** *Relación entre la dirección y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023*

		Dirección	Productividad laboral
La dirección	Correlación de Pearson	1	0,251
	Sig. (bilateral)		,197
	N	28	28
La productividad laboral	Correlación de Pearson	0,251	1
	Sig. (bilateral)	0,197	
	N	28	28

En la tabla 4, se observa la conexión en la dimensión dirección y la variable productividad laboral donde se empleó la prueba de correlación de Pearson para demostrar que su relación es positiva pero baja ya que el grado de coeficiente de correlación es de 0.251, asimismo, manifiesta que el valor de significancia al ser 0.197 es mayor a 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que la dirección no influye de forma significativa en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro.



**Tabla 5:** *Relación entre el control y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023*

		Control	La productividad laboral
El control	Correlación de Pearson	1	0,735
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	28	28
La productividad laboral	Correlación de Pearson	0,735	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	28	28

En la tabla 5, se observa la conexión en la dimensión control y la variable productividad laboral donde se empleó la prueba de correlación de Pearson para demostrar que su relación es positivo y alto ya que el grado de coeficiente de correlación es de 0.735, asimismo, manifiesta que el valor de significancia al ser 0.000 es menor a 0.005, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. Esto quiere decir que el control influye de forma significativa en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro. Concluyendo que una adecuada gestión de la fase de control permitirá una mejora en los niveles de eficiencia de la productividad laboral.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Por medio de la prueba de correlación de Pearson se puede demostrar que las variables del presente estudio tienen un valor de correlación de 0.543 y de significancia menor a 0.005 por lo tanto se acepto la hipótesis nula, lo que significa que la conexión entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la municipalidad distrital de Rosa Panduro es significativa, positiva y moderada, concluyendo que mientras la gestión administrativa sea adecuada mejorara la productividad laboral ya que influye en los empleados por tanto se deben realizar cambios gerenciales y organizacionales para aumentar el compromiso de los empleados de manera que impulsaría la productividad de la municipalidad en estudio. Estos resultados se sustentan en la investigación de Tam (2019), quien determinó que mientras la gestión administrativa sea adecuada logrará alta efectividad en el desempeño de sus empleados, por lo tanto, es importante capacitarlos constantes e implementarlos de los bienes necesarios para la realización de sus labores.

Por otro lado, se muestra que existe relación entre la dimensión planificación y la productividad laboral, pero por medio de la prueba de correlación (0.492) y el valor de significancia (0.008) se deduce que su conexión es positiva, moderada pero no significativa, ya que al ser la significaría mayor que 0.005 se está aceptando la hipótesis alternativa por lo tanto no se cumple la hipótesis específica 1, esto significa que no tiene impacto la planificación en la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Pandura. Esto difiere con el estudio de León (2020), indicando que tuvo problemas con el desempeño de sus trabajadores porque el departamento de planificación no estuvo realizando los planes y funciones de manera adecuada por lo que la productividad y competencia del personal era baja, en su hallazgo el demostró que mientras no exista una planificación adecuada que oriente a los empleados en sus labores su desempeño será bajo ya que los objetivos no están especificadas en ninguna planificación pertinente por lo tanto no genera competitividad en la empresa. Por lo tanto, el autor indica que es importante tener una planificación adecuada para que brinde un soporte y guía a los trabajadores sobre sus

funciones motivando de esa forma a aumente su productividad laboral.

Asimismo, se demostró en los hallazgos que no se cumple con la hipótesis específica 2, donde la prueba de correlación de Pearson probó que la conexión entre la dimensión organización y la productividad laboral es de 0.214 y su valor de significancia de 0.274 que al ser menor a 0.005 quiere decir que tiene una relación positiva, moderada pero no significa aclarando que la organización no tiene influencia en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro. Por lo tanto, se tiene el estudio de León (2020) que no está de acuerdo con este resultado porque se demostró en sus hallazgos que es necesaria una mejor gestión organizacional para mejorar el desempeño de los empleados, ya que es importante la organización porque permite ordenar los recursos y funciones con el fin de llegar a cumplir los objetivos, estableciendo una estructura adecuada para la sistematización de recursos con el fin de lograr que las tareas de los trabajadores se realicen de manera eficiente aumentando su desempeño y competitividad.

De acuerdo con la hipótesis específica 3, no se cumplió ya que mediante la prueba de Pearson demostró que su valor de correlación al ser de 0.251 y valor de significancia es mayor a 0.005 al ser 0.197 se acepta la hipótesis alternativa, esto deduce que la conexión es moderada, positiva pero no significativa, lo que da entender que la dirección no influye en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro, por lo dicho, se difiere con estos resultados ya que de acuerdo con León (2020) el papel de la dirección en el proceso de gestión es crucial porque ayuda a que los objetivos de una organización y las funciones designadas funcionen mejor y al mismo tiempo establece expectativas para las metas que los empleados deben alcanzar en un período de tiempo determinado, aumentando la competitividad de la organización.

Por último, teniendo en cuenta la hipótesis específica 4, se demostró que no se cumple ya que la prueba de Pearson reveló que su nivel de correlación es de 0.735 y su valor de significancia es menor a 0.005 siendo 0.000, esto se refiere a que la dimensión control y la productividad laboral

tienen una relación positiva alta y es significativa. Dando a entender que el proceso de control de la gestión administrativa influye de forma significativa en la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Panduro, permitir mejorar los niveles de eficiencia de los empleados del municipio, garantizando que se puedan alcanzar los objetivos necesarios y que los recursos se utilicen eficazmente. Esto se sustenta en el estudio de Sánchez & Ochoa, (2019) manifestando que es importante que se lleve un control adecuado de las funciones y actividades que realiza el empleado porque de esa manera se puede evaluar su desempeño, ya que el poco interés que se le pone a brindarles las herramientas y recursos adecuados a los trabajadores genera bajo productividad causando que no se cumplan sus funciones de manera adecuada y eso perjudicaría a la institución.

## **CAPÍTULO VI: PROPUESTA**

Con el objetivo de mejorar la gestión administrativa e incrementar la productividad de los trabajadores para asegurar el logro de las metas y objetivos de la institución, los hallazgos del presente proyecto de investigación permitieron identificar las deficiencias que presenta el municipio distrital de Rosa Panduro. Se sugiere crear un plan de gestión administrativa, el cual debe incluir la implementación de un programa de desarrollo de liderazgo para mejorar las condiciones de la dimensión gerencial, fortaleciendo el conocimiento de los procedimientos organizacionales a través de la capacitación y utilizando evaluaciones para determinar el grado de adquisición de conocimientos para incentivar a los empleados. mejorar su desempeño porque la gestión administrativa es la base de todas las demás funciones de gestión. Que para mejorar la gestión y el desempeño de los empleados es necesario desarrollar una adecuada estrategia de gestión organizacional. Para ello se deben utilizar estrategias basadas en las funciones, responsabilidades, jerarquías, departamentalización y estructura organizacional de la empresa.

Por lo tanto, es importante recordar que el objetivo de la gestión del sector público es maximizar la satisfacción del público y al mismo tiempo mejorar la calidad de vida y proporcionar servicios de alta calidad. Por estas razones este plan sugiere planificar los procesos de incorporación para lograr un mayor nivel de incorporación que permita a los empleados comprender plenamente sus roles; optimizar los documentos relacionados con el empleo para adaptar las habilidades de los empleados a los requisitos laborales; mejorar las habilidades de iniciativa de los empleados y fomentar la participación en la toma de decisiones; y evaluar la gestión interna.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

La hipótesis general, que plantea que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de Rosa Panduro, si se cumplió porque se demostró por medio de la Prueba de correlación de Pearson que el coeficiente de correlación es de 0.543 y el valor de significancia es menor que 0.005 al ser 0.003, dando a entender que la conexión entre las variables es positiva, modera y significativa.

En cuanto a la hipótesis específica 1, no se cumplió, porque de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson el valor es de 0.492, mientras que el de significancia es 0.032, al ser mayor que 0.005, da entender que existe conexión entre la dimensión planificación y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Pandura es positiva, moderada pero no significativa.

Con respecto a la hipótesis específica 2, no se cumplió, porque de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson el valor es de 0.214, mientras que el de significancia es 0.274, al ser mayor que 0.005, da entender que existe conexión entre la dimensión organización y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Pandura es positiva, moderada pero no significativa.

A cerca de la hipótesis específica 3, no se cumplió, porque de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson el valor es de 0.251, mientras que el de significancia es 0.197, al ser mayor que 0.005, da entender que existe conexión entre la dirección planificación y la productividad laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Rosa Pandura es positiva, moderada pero no significativa.

Por último, la hipótesis específica 4, si se cumplió, lo cual dice que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión control y productividad laboral de la municipalidad distrital de Rosa Panduro, de acuerdo con coeficiente de Pearson es de 0.735, y el valor de significancia

que es menor a 0.005 siendo 0.000, lo cual manifiesta que, si existe relación entre la dimensión control y la productividad laboral que es alta, positiva y significativa.

## **CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES**

Por medio de los hallazgos que se obtuvieron en la presente investigación, la municipalidad distrital de Rosa Panduro necesita realizar sesiones de capacitación constante centradas en la gestión a todo su personal administrativo; esto brindará una mejora de las habilidades y funciones a los subordinados permitiéndoles sentir el impulso que les permitirá alcanzar sus objetivos incrementando su productividad y al mismo tiempo va a generar la organización para alcanzar sus objetivos.

Asimismo, el área de recursos humanos de la municipalidad distrital de Rosa Panduro debería proponer estrategias de motivación para incrementar la eficiencia de sus colaboradores proponiendo estrategias, políticas de incentivos y sanciones a través de evaluaciones de desempeño y programas, ya que esto ayudará a mejorar la productividad en el lugar de trabajo.

Por otro lado, se recomienda incentivar la comunicación asertiva en la municipalidad en estudio, implementando reuniones periódicas semanales o mensuales para mejorar la comunicación organizacional en todos los aspectos y al mismo tiempo transmitir la filosofía empresarial, logrando la cooperación de los colaboradores, y al hacerlo incentivar a los trabajadores a brindar sus opiniones para su implementación y fortalecimiento de su sentido de pertenencia.

Por último, en base a los hallazgos generados, se recomienda a la municipalidad establecer e implementar sus procesos teniendo en cuenta indicadores de gestión que contribuyan a la evaluación y gestión del resultado deseado. Estos brindan la posibilidad de conocer la efectividad asociada a todos los procesos potencialmente existentes, permitiendo una comprensión más clara de qué procesos generales y específicos son efectivos y cuáles son defectuosos. En consecuencia, tome las medidas necesarias para mejorar el rendimiento de los trabajadores.



## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Odón, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica—6ª Edición*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arrunategui Ramírez, P. (2015). *Ocho de cada diez trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral*. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-diez-trabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514#:~:text=En%20la%20regi%C3%B3n%20Lambayeque%2C%20ocho,de%20Psic%C3%B3logos%20de%20la%20regi%C3%B3n.>
- Castro Castillo, D. M. (2021). La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de la dirección general de electrificación rural—Ministerio de Energía y Minas, 2021. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71160>
- Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico venezolano. *XV Congreso de Ingeniería de Organización: Cartagena, 7 a 9 de septiembre de 2011, 2011, págs. 41-50*, 41-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3809733>
- Chiavenato, I. (2004). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN. Séptima Edición*. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cifuentes La Rosa, A. C. (2016). Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014. *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/829>
- Congreso de la República. (2011). *Ley 29733—Ley de protección de datos personales*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Manual-de-Protección-de-Datos-Personales.pdf>
- Guerra Flores, M. D. P. (2013). *Afectación de la carga laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la Empresa Diteca S.A.* <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13383>
- Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad y productividad*. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México.
- León Cachay, J. D. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- López Vilchez, J., & Gil Monte, P. R. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión

- del personal docente en el entorno universitario actual en España. *López-Vilches, Jorge ; Gil Monte, Pedro Rafael. Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. En: Arxius de Ciències Socials, 2015, No. 32: 111.* <https://roderic.uv.es/handle/10550/49024>
- Miranda, J., & Toirac, L. (2010). Indicadores de productividad para la industria dominicana. *Ciencia y Sociedad, 35(2)*, 235-290.
- Obeso Arteaga, M. J. (2021). Gestión administrativa y productividad laboral de la Gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote, 2021. *Repositorio Institucional - UCV.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73977>
- Piedra, J. F. F., Altamirano, K. A. L., Espinoza, W. H. S., & Cordero, C. F. A. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital, 3(2)*, Article 2. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Fundamentos de la Estructura organizacional. *Comportamiento organizacional.* [https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rojas Martínez, C. P., Hernández Palma, H. G., & Niebles Núñez, W. A. (2020). *Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud.* [https://www.google.com/search?q=Rojas%2C+C.+H.%2C+%26+Niebles%2C+W.+\(2020\).+Gesti%C3%B3n+administrativa+sustentable+de+los+sistemas+integrados+de+gesti%C3%B3n+en+los+servicios+de+salud.&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Rojas%2C+C.+H.%2C+%26+Niebles%2C+W.+(2020).+Gesti%C3%B3n+administrativa+sustentable+de+los+sistemas+integrados+de+gesti%C3%B3n+en+los+servicios+de+salud.&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Sanaguano Remache, J. G., & Vinuesa Jara, A. (2017). *La Gestión administrativa y su incidencia en la salud ocupacional y riesgo laboral en la Empresa Haro madera, durante el periodo 2015.* <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/3794>
- Sánchez, J. E. M. de O., & Ochoa, C. A. P. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.* <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1191>
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración.* Pearson Educación. <https://books.google.com.ec/books?id=eWOvsi2iY-8C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Tam Cuba, F. L. J. (2019). *Gestión administrativa y productividad, caso: Super Rey SAC, 2018.* <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21849>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA Í	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
<p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE ROSA PANDURO-2023</p>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>	<p>Es de tipo básica, diseño no experimental y de nivel descriptiva.</p>	<p>La población seleccionada estuvo integrada por 28 empleados de la municipalidad distrital de rosa, de las áreas de logística, administración, gerencia y recursos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Cuestionario</li> </ul>
	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>			
	<p>¿Cómo se relaciona la planeación con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la planeación y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023</p>	<p>La planeación se relaciona de forma significativa con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023.</p>			
	<p>¿Cómo se relaciona la organización con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la organización y la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023</p>	<p>La organización se relaciona de forma significativa con la productividad</p>			
<p>¿Cómo se relaciona la dirección con la productividad laboral de la municipalidad</p>	<p>Determinar la relación entre la dirección y la productividad laboral de la municipalidad</p>	<p>La organización se relaciona de forma significativa con la productividad</p>	<p>Debido a que la población es menor a 50, se considera como muestra a toda la población</p> <p>El procedimiento contuvo un protocolo de acciones que se realizaron en la investigación, la cual partió desde la elaboración del cuestionario, seguido de la validación por medio de juicio de expertos, después se aplicó el cuestionario a la muestra de estudio, para ello se necesitó de la</p>			

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA Í	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
	<p>distrital de rosa panduro-2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el control con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023?</p>	<p>distrital de rosa panduro-2023</p> <p>Determinar la relación entre el control con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023</p>	<p>laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023.</p> <p>La Dirección se relaciona de forma significativa con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023.</p> <p>El control se relaciona de forma significativa con la productividad laboral de la municipalidad distrital de rosa panduro-2023.</p>		<p>autorización de la institución donde se realiza el estudio, asimismo, se creó una base de datos en Excel la cual se exportó a la herramienta SPSS Statics versión 26.</p>	

## ANEXO 02. CUESTIONARIO PARA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa de la municipalidad distrital de Rosa Panduro-2023, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán determinar las falencias de la Gestión administrativa.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

Nº	ÍTEM	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
<b>Planeación</b>						
1	¿La institución donde labora Planifica las tareas y objetivos pertinentemente?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
5	¿La gestión establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?					
<b>Organización</b>						
7	¿La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					

12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?						
<b>Dirección</b>							
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?						
14	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?						
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?						
16	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?						
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?						
18	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?						
<b>Control</b>							
19	¿La entidad cuenta con un órgano de control?						
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?						
21	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?						
22	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?						
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?						
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?						

¡Muchas gracias por su participación!

---

### ANEXO 03. CUESTIONARIO PARA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa de la municipalidad distrital de Rosa Panduro-2023, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán determinar las falencias de la Gestión administrativa.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

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

Nº	ÍTEM	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
<b>Motivación</b>						
1	¿Mi área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones?					
2	¿La entidad ofrece descanso y horarios de labores adecuados?					
3	¿Me encuentro motivado en mi puesto de trabajo?					
4	¿Las funciones de mi puesto de trabajo son retadoras?					
5	¿Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la Entidad?					
6	¿Consideras que logras procesar y transmitir tus conocimientos en forma eficiente?					
<b>Satisfacción en el trabajo</b>						
7	¿Las funciones de mi puesto de trabajo representan alta responsabilidad?					
8	¿La distribución de la carga laboral es equitativa?					
9	¿Te sientes satisfecho al terminar y/o entregar un trabajo?					
10	¿Tienes autonomía en la ejecución de tus funciones laborales?					
11	¿Diriges exitosamente equipos de trabajo depositando confianza y delegando responsabilidades?					
12	¿Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir?					