

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Gestión administrativa y productividad laboral de los
colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico
del departamento de Puno, 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Bach. Jhon Edgar Churata Chambi

Asesor:

Lic. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, mayo de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Lic. Julio Samuel Torres Miranda, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILQUECHICO DEL DEPARTAMENTO DE PUNO, 2019" constituye la memoria que presenta el Bachiller Jhon Edgar Churata Chambi para aspirar al título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 27 días del mes de mayo del año 2020



Lic. Julio Samuel Torres Miranda



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a les 27 día(s) del mes de mayo del año 2025, siendo las 12:30 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mra. Amed Vargas Martinez, el secretario: Dr. Luis Eddie Cotacallapa Subia y los demás miembros: Mra. Ruth Gladys Choque Pileo, Lic. Kukulí Ana Coaquira Puma y el asesor Lic. Julio Samuel Torres Miranda con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: "Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019" de el(los)/a(las) Bachiller(es): a) Churata Chambí Jhon Edgar b)

..... conducente a la obtención del Título profesional de licenciado en Administración y Negocios Internacionales (Nombre del Título Profesional)

con mención en El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al(los)/a(la)(las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltos por el(los)/a(las) candidato(a)s. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Churata Chambí Jhon Edgar

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Candidato (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente
[Signature]

Asesor

Secretario
[Signature]

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Dedicatoria

A mis padres, a mis dos hermanas por el apoyo y consejo constante.

Agradecimiento

Siempre en primer lugar a Dios por su bendición y protección por darme bienestar, la vida y perseverancia por realizar mis metas anheladas. Porque él es la fuente de conocimiento y ciencia, por haberme guiado en todo este proceso.

A la Universidad Peruana Unión por contribuir en mi desarrollo profesional durante mi estadía en sus instalaciones.

A la Municipalidad Distrital de Vilquechico por permitirme recabar información necesaria para este trabajo de investigación.

Índice general

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice de anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Capítulo I.....	13
Planteamiento del problema.....	13
1.1 Identificación del Problema.....	13
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema General.....	14
1.2.2 Problemas Específicos.....	14
1.3 Objetivos de la Investigación.....	15
1.3.1 Objetivo General.....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
1.4 Justificación.....	15
1.5 Presuposición Filosófica.....	16
Capítulo II.....	18
Marco teórico.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.3 Antecedentes locales.....	21
2.2. Revisión de literatura.....	22
2.2.1 Gestión Administrativa.....	22
2.2.1.1 Definiciones.....	22
2.2.1.2 Funciones de la Gestión Administrativa.....	22
2.2.1.3 Características de la Gestión Administrativa.....	24
2.2.1.4 Beneficios de la Gestión Administrativa.....	24
2.2.1.5 Objetivo de la Gestión Administrativa.....	24
2.2.1.6 Dimensiones de la Gestión Administrativa.....	25
2.2.2 Productividad laboral.....	27
2.2.2.1 Definiciones.....	27
2.2.2.2 Importancia de la productividad laboral.....	27

2.2.2.3 Beneficios de la productividad laboral.....	27
2.2.2.4 Ventajas de la productividad laboral.....	28
2.2.2.5 Tipos de la productividad laboral.....	28
2.2.2.6 Dimensiones de la productividad laboral.....	29
2.3 Marco conceptual.....	30
2.3.1 Gestión administrativa.....	30
2.3.2 Productividad Laboral.....	32
Capítulo III.....	34
Materiales y métodos.....	34
3.1 Diseño de Investigación.....	34
3.2 Tipo de Investigación.....	34
3.3 Hipótesis de la investigación.....	34
3.3.1 Hipótesis general.....	34
3.3.2 Hipótesis específicas.....	34
3.4 Identificación de variables.....	35
3.5 Operacionalización de variables.....	36
3.6 Descripción del lugar de ejecución.....	36
3.7 Población y Muestra.....	36
3.7.1 Población.....	36
3.7.2 Muestra.....	37
3.8 Técnicas de recolección de datos.....	37
3.8.1 Técnica.....	37
3.9 Instrumento.....	38
3.9.1 Confiabilidad del cuestionario.....	39
3.10 Plan de procesamiento de datos.....	40
3.10.1 Análisis de datos.....	40
Capítulo IV.....	42
Resultados y discusión de resultados.....	42
4.1 Resultados sobre el objetivo general: Relación entre gestión administrativa y productividad laboral.....	42
4.2 Resultados sobre objetivos específicos.....	44
4.4.1 Relación entre planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral... 44	44
4.4.2 Relación entre organización de la gestión administrativa y la productividad laboral 46	46
4.4.3 Relación entre dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral..... 47	47
4.4.4 Relación entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral 49	49
4.5 Discusión de resultados.....	51

Capítulo V	55
Conclusiones y recomendaciones	55
5.1 Conclusiones	55
5.2 Recomendaciones.....	56
Referencias.....	58
Anexos	62

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	36
Tabla 2 Número de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico.....	37
Tabla 3 Fiabilidad del instrumento de Gestión administrativa.	39
Tabla 4 Fiabilidad del instrumento de Productividad laboral.	40
Tabla 5 Escala de Likert.	40
Tabla 6 Escala de correlación	41
Tabla 7 Relación entre gestión administrativa y productividad laboral.....	42
Tabla 8 Relación entre planificación y la productividad laboral	44
Tabla 9 Relación entre organización y productividad laboral	46
Tabla 10 Relación entre dirección y productividad laboral	48
Tabla 11 Relación entre control y productividad laboral	49

Índice de anexos

Anexo 1: Instrumento de Gestión administrativa	62
Anexo 2: Instrumento de Productividad laboral	64
Anexo 3: Matriz de consistencia	65
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Gestión Administrativa	67
Anexo 5 Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Productividad Laboral	69

Resumen

La presente investigación que titula “Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019” en ella se plantea el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. Para lo cual la metodología utilizada en esta investigación corresponde al tipo de investigación correlacional, con diseño no experimental, de enfoque cuantitativo utilizando como instrumento de investigación el cuestionario sobre gestión administrativa y un cuestionario sobre productividad laboral y como técnica se utilizó la encuesta la cual fue aplicada a una muestra no probabilística de 23 colaboradores que laboran en el área administrativa. Llegando a la conclusión de que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad dado que se obtuvo $Rho=0.682$ ($sig.=0.000$) por lo que se concluye que a mayor gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad laboral, planificación, dirección, organización, control.

Abstract

This research entitled "Administrative management and labor productivity of employees in the District Municipality of Vilquechico in the department of Puno, 2019" in it sets out the objective of determining the relationship between administrative management and employee productivity in the District Municipality of Vilquechico of the department of Puno, 2019. For which the methodology used in this research corresponds to the type of correlational research, with a non-experimental design, with a quantitative approach, using as a research instrument the questionnaire on administrative management and a questionnaire On labor productivity and as a technique, the survey was used which was applied to a non-probabilistic sample of 23 collaborators who work in the administrative area. Reaching the conclusion that there is a significant relationship between administrative management and the labor productivity of employees in the Municipality, given that $Rho = 0.682$ (sig. = 0.000) was obtained, which is why it is concluded that the greater the administrative management in the municipality, the greater It will be the labor productivity of the collaborators.

Keywords: Administrative management, labor productivity, planning, direction, organization, control.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Identificación del Problema

En la actualidad existe una gestión administrativa tradicional donde no se emplean los procesos en la productividad, así mismo la administración en las empresas se aplica de manera ineficaz. En el diario Gestión, Franco (2019) en el 2008 se publicó que el MEF (Ministerio de Economía y Finanzas) evaluó los gastos y recursos en los programas de sustento a niños donde se identificó que el presupuesto fijado de los programas supera 4 veces más que hace 10 años anteriores, resaltó que las gestiones públicas no manejan de manera eficiente los recursos y así que no hay presupuestos de crecimiento para las poblaciones. Así mismo la productividad laboral en una entidad pública no se maneja de manera correcta, debido al incumplimiento de políticas y contratos. El caso de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, donde se observó una baja productividad laboral, desconocimiento del manejo de la gestión administrativa, como la evaluación del presupuesto de manera ineficiente en los recursos, la falta de integridad del cumplimiento de la misión, visión y objetivos, la falta de planificación en el trabajo, incumpliendo los acuerdos y proyectos para la población. En tal contexto se señala que la gestión administrativa es una herramienta de administración para las organizaciones, permitiendo lograr una competitividad alta, maximización de gastos y rentabilidad en las finanzas según el trabajo estableciendo bajo normas, políticas y objetivos. Finalmente, la gestión administrativa sistematiza de manera integral la administración de recursos, y la productividad laboral evalúa al capital humano de las organizaciones bajo su nivel de rendimiento.

En consecuencia, si se quiere mejorar la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Vilquechico, es necesario mejorar la administración de trabajo y recursos

generando una mejor productividad de cada uno de los colaboradores del municipio. Por último, toda gestión busca generar crecimiento a la población por lo que se debe mejorar la gestión de trabajo y planes estrategias para mejores resultados de productividad laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General.

¿Cómo es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?

1.2.2 Problemas Específicos.

¿Cómo es la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?

¿Cómo es la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?

¿Cómo es la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?

¿Cómo es la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos.

Determinar la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Determinar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Determinar la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

1.4 Justificación

El presente trabajo de investigación permitirá tener un conocimiento total sobre el nivel de gestión Administrativa y productividad en la Municipalidad Distrital de Vilquechico, donde el estudio es de importancia debido a que se manejan una administración tradicional,

donde no existen los debidos procesos aplicados por las gestiones tanto en sectores privados como públicos, es así que se permitirá conocer la realidad concreta generando respuestas a alternativas de solución sobre la gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad.

En lo teórico la investigación aportará a ampliar acerca de los conceptos de la gestión administrativa y productividad laboral, así mismo analiza la situación según autores en la que se encuentra la Municipalidad Distrital de Vilquechico.

Así mismo la investigación generará aportación para estudios posteriores en la línea de investigación así mismo a organizaciones que quieran estudiar la gestión administrativa y productividad laboral, donde también aportaremos a la Municipalidad Distrital la situación actual en la que se encuentran laborando sus colaboradores.

También a nivel económico la ejecución del proyecto y los resultados de la investigación en la Municipalidad Distrital de Vilquechico, hará que se mejore la gestión administrativa conjuntamente la productividad laboral de la organización haciendo tomar mejores decisiones y estrategias, para desarrollar un mejor plan de presupuesto municipal anual.

1.5 Presuposición Filosófica.

En la biblia el versículo de 2 Timoteo 2:6 Versión Reyna Valera, (1960) dice que “el labrador, para participar de los frutos, debe trabajar primero”. Es así que todo trabajador que se sienta comprometido, feliz con las funciones que realiza tendrá una buena productividad laboral en su centro de trabajo. El trabajador tiene que cumplir con las funciones asignadas para poder participar de los frutos que en la actualidad sería el salario del cual es merecedor por el trabajo realizado.

En el libro de Juan 5:17 Versión Reyna Valera, (1960) señala “Jesús les respondió: Mi padre hasta ahora trabaja, y yo trabajo”. El trabajo es parte de la vida del ser humano en

tiempos de Jesús el mismo señalaba que su padre hasta ahora trabaja y que él también trabajaba. Por ello toda persona debe trabajar con responsabilidad y ver el trabajo como parte del diario vivir y no como una carga. Así que tanto la empresa como el capital humano son un equipo, si la empresa falla a los trabajadores, todo fallará, y si la empresa cumple con los trabajadores, los trabajadores trabajarán, por lo tanto, la gestión administrativa como también los trabajadores deberán ser un equipo.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Álvarez, Freire, & Gutiérrez (2017) realizaron la investigación de “Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas”, el objetivo fue medir el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas durante el año 2015. La metodología descriptiva correlacional que utilizó son el *Propensity Score Matching* (PSM), *Nearest Neighbor Matching* (NNM) y *Coarsened Exact Matching* (CEM) que analiza como las organizaciones poseen actividades en forma independiente, RUT, contabilidad propia y cuyo giro lo puede plasmar en uno o más establecimientos determinando mediante gráficas de logaritmo natural, determinado por una muestra de 8.084 empresas; en su resultado obtenido indican que existe una diferencia entre la productividad laboral de aquellas empresas que realizaron capacitación y las que no lo hicieron, a pesar de tal diferencia no fue significativa. Concluyen que la capacitación y la productividad laboral no tienen una relación.

En la Tesis de Venutolo (2009), denominado “Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires”, tiene como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. La metodología que utilizó fue exploratoria, descriptiva y correlacional, determinado por una muestra de 338 trabajadores; en sus resultados obtuvo que las percepciones de los trabajadores hacia el clima laboral medida tienen una actitud desfavorable con un coeficiente de $10,816 < \text{actitud desfavorable} = 12,139 < 16,224$, siendo así que el 71.30% señalan una baja productividad en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte

vertical en la ciudad de Buenos Aires. Concluyendo que el clima laboral es insatisfactorio y que predomina en las Pymes de servicio.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

La Investigación de Facho (2017), cuyo título es “Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima”, obtiene como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima. La metodología que utilizó fue de diseño descriptivo simple, enfoque cuantitativo, determinando con una muestra de 57 trabajadores, en sus resultados obtenidos mediante el modelo Rho de Spearman la gestión administrativa y la productividad laboral tienen una relación directa y significativa comprobando con un valor de correlación de 44.4%. Concluyendo que la Gestión Administrativa es determinante en la Productividad Laboral.

Reátegui (2016), en su investigación de “La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba”, donde su objetivo es determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad del poder judicial en el módulo penal de Moyobamba. La metodología que utilizó fue de diseño descriptivo correlacional, tipo no experimental, determinando una muestra de 36 colaboradores, sus resultados obtenidos mediante el modelo Chi-cuadrado determinaron que si existe una relación con una correlación de 9.49 con 4 grados de libertad, siendo así que ambas variables se encuentran en un nivel regular con 58.33%, que significa que la gestión administrativa funciona en condiciones que permiten ver regularidad en la planeación, la organización y la dirección, pero que aún no llega un nivel alto u óptimo. Concluyendo que la Gestión administrativa y la Productividad son variables que están conectadas, por lo que no son independientes.

Quispe (2017), en su investigación de “Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de Calzado, Cajamarca”, tuvo por objetivo

determinar la relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado en Cajamarca. La metodología que utilizó es de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, transversal, determinando una muestra de 19 colaboradores de las microempresas de calzados, en sus resultados obtenidos que el 73.7% no están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo con la productividad laboral, el 52.6% no están ni de acuerdo/ ni en desacuerdo con la gestión empresarial, siendo así que solo el 21.1% están muy de acuerdo con la gestión empresarial, donde la correlación D de Somers entre ambas variables da un 2.3% siendo menor que el nivel de significancia. Concluyendo que no existe relación positiva y significativa con la gestión empresarial y la productividad laboral en las empresas de calzado.

La investigación realizada por Chávez & Huaman (2018), titulada “Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús”, tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús. La metodología que se utilizó es de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental, transversal; en los resultados utilizaron la correlación de Pearson donde muestra un coeficiente de 58.5%, lo que revela que presenta una correlación positiva considerable entre las variables. Concluyendo que la gestión administrativa y productividad laboral se relacionan significativamente, aceptando la hipótesis propuesta.

Huiza (2017) en su investigación de “Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la Red 1 – UGEL 03, Lima”, tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1. La metodología que se utilizó es descriptivo correlacional, no experimental, de corte transversal de método hipotético deductivo, determinando una muestra de 200 docentes; en los resultados utilizaron la correlación de Rho de Spearman donde da un coeficiente de 70.4% indicando una alta relación entre la gestión administrativa y la

productividad. Concluyendo una relación significativa entre ambas variables, aceptando la hipótesis propuesta y rechazando la hipótesis nula.

2.1.3 Antecedentes locales.

Quispe (2017), en su investigación titulada “El estrés laboral en la productividad de los trabajadores del Banco Internacional del Perú S.A.A. - Juliaca”, tuvo por objetivo analizar el estrés laboral en la productividad de los trabajadores del Banco Internacional del Perú S.A.A. - Juliaca, 2016. La metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, que estuvo constituido por una muestra de 11 colaboradores de tipo no probabilístico; en sus resultados se determinó la sensibilidad frente al estrés y la productividad representada con un nivel de 81%, en el cual se determina que es un causante de un alto estrés, siendo así que interfiere con el desempeño creativo y puede manifestarse por medio de olvido, errores frecuentes, falta de concentración o irritabilidad y ausentismo. Concluyendo que el estrés laboral tiene relación con la productividad laboral.

Bautista (2017), realizó una tesis de “El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huatasani - Huancané - Puno”, tuvo por objetivo conocer de qué manera el estrés influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huatasani - Huancané Puno 2017.

La metodología que se utilizó fue de diseño descriptivo correlacional, no experimental transaccional, determinado por una muestra de 31 trabajadores de la municipalidad; en los resultados se evaluó por el modelo Chi-cuadrado y Pearson, donde se encontró un grado de correlación es positiva media con un 33.8% ($r=0.338$) entre ambas variables. Concluyendo que existe correlación entre el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huatasani.

2.2. Revisión de literatura

2.2.1 Gestión Administrativa.

2.2.1.1 Definiciones.

La gestión administrativa es un conjunto de elementos humanos, técnicos y financieros, que están ordenados por un esquema horizontal jerárquico según el libro de Ena, Delgado, & Ena (2006) donde se da un concepto global que administra un empresario, por lo que vela por toda la organización.

Así mismo, en el libro de Ferrando y María (2008) en la gestión administrativa desarrolla un papel de tareas y gestiones de carácter administrativo, donde busca alcanzar la eficacia y la eficiencia, para destacar las habilidades y capacidades del capital humano.

Según, el artículo de Rondán y Ramírez (2017) la gestión administrativa es la práctica de procesos administrativos como la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las tareas que realiza la empresa, donde se deberán tomar decisiones para cumplir el objetivo empresarial.

Por lo tanto en la investigación de De la Rosa (2014), describe en su libro a la gestión administrativa como un conjunto de acciones que se emplea junto a la toma de decisiones de forma exitosa o incorrecta por parte de la administración para obtener resultados.

También la gestión administrativa según el libro de Chiavenato (2007), describe en 4 procesos administrativos, como: planificar, organizar, dirección y control; donde define que se aplica en todas las áreas de las empresas.

2.2.1.2 Funciones de la Gestión Administrativa.

En el libro de Ena (2006), indica que la gestión administrativa se divide en 5 funciones, son los siguientes:

a. Función Productiva.

La función productiva custodia la producción de las empresas, donde el factor de producción lo convierte a un bien final, que pasa por una serie de operaciones para el proceso.

b. Función Comercial.

La función comercial maneja la verificación de pedidos, desde la salida del almacén hasta la llegada de la empresa del cliente, donde también evalúa los precios de acuerdo a los costos de operación y ganancias; así mismo por la distribución y marketing de la empresa.

c. Función Financiera.

La función financiera consiste en distribuir los fondos de manera evaluativa, reduciendo a costos mínimos y entregas rápidas a áreas de producción para la compra de material, así mismo verifica la contabilidad de las empresas.

d. Función de Recursos Humanos.

La función de recursos humanos maneja el capital humano de la organización, verificando que se sientan motivados y comprometidos, y así mismo verifica las relaciones laborales internas para que exista un buen clima laboral.

e. Función Administrativa.

La función administrativa maneja el control documentario, donde se verifica la parte de inversión financiera y los gastos contables de acuerdo a la rentabilidad que va teniendo la empresa.

2.2.1.3 Características de la Gestión Administrativa.

La gestión administrativa cada vez está enfrentada a nuevos cambios, como teorías de administración, donde Chiavenato (2007), nos muestra las siguientes características a las que se enfrenta:

- La globalización en el mundo de los negocios en un mercado competitivo, donde los consumidores tienen necesidades nuevas, constantemente.
- La preferencia del consumidor, volviendo a organizaciones poderosas con el gran crecimiento mediante la demanda de preferencias.
- Problemas de estandarización en un mercado competitivo debido a cambios acelerados. (Rondán y Ramírez, 2017).

2.2.1.4 Beneficios de la Gestión Administrativa.

Los beneficios que brinda la gestión administrativa es medir y calificar las acciones empresariales en la toma de decisiones hacia el desarrollo de las empresas, debido que permite conocer la situación de las empresas para tomar estrategias. (De la Rosa, 2014)

En el libro de la Teoría General de la Administración de Chiavenato (2007), "George Terry indica que la gestión administrativa se encarga de planificar, organizar, ejecutar y controlar los recursos de las organizaciones", mostrando que los colaboradores de las organizaciones deben de cumplir con el logro de objetivos estratégicos.

2.2.1.5 Objetivo de la Gestión Administrativa.

Según el libro de Ena (2006), indica que el principal objetivo de la gestión administrativa es el enfoque económico, debido que gestiona la organización de manera eficiente en la producción para lograr los objetivos.

2.2.1.6 Dimensiones de la Gestión Administrativa.

Para Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017), la gestión administrativa es organizar la empresa asumiendo las acciones hacia donde van enfocada, coordinando actividades de acuerdo a la planificación de los objetivos propuestos, teniendo un control sobre la organización total.

Así mismo, en el libro de Chiavenato (2007), muestra que es la capacidad administrativa quien determina medidas para la organización de evaluar y lograr los objetivos mediante los 4 procesos administrativos.

Robbins (2004), en su libro indica que la gestión administrativa verifica el cumplimiento de los objetivos mediante el cumplimiento de los procesos definidos para lograr, con lo que toda organización debe contar.

De tal manera las dimensiones de la gestión administrativa se divide en los 4 procesos administrativos determinado por el libro de Chiavenato (2007), los cuales son:

a. Planeación.

La planificación para Chiavenato (2007), se da en presente y futuro, debido a la determinación de la dirección de las empresas mediante los siguientes indicadores de evaluación:

- Misión
- Visión
- Objetivo
- Valores

b. Organización.

La organización para Chiavenato (2007), se da mediante división de trabajo en el capital humano debido a las habilidades generando sus funciones y responsabilidades para lograr la planificación; por lo tanto la dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

- División de trabajo.
- Líder de equipos según líneas.
- Estandarización de normas y procedimientos.

c. Dirección.

La dirección para Argudo (2018), es un proceso dinámico que le proporcionará la interactividad entre los colaboradores de la organización, debido que genera un trabajo en equipo para avanzar fases del proceso del planeamiento.

La dirección para Chiavenato (2007), se da mediante la planificación del capital determinando el propósito a lograr en un determinado tiempo, donde se debe generar valor al capital humano para el cumplimiento de los objetivos; por lo tanto, la dimensión se mide mediante los siguientes indicadores:

- Motivación.
- Liderazgo.
- Comunicación.
- Equipo de trabajo.

d. Control

El proceso de control para Chiavenato (2007), se da mediante verificación de cumplimiento, así mismo evaluando el desempeño del capital humano para la determinación si es capaz de realizar la planificación propuesta de la organización; por lo tanto la dimensión se mide mediante el siguiente indicador:

- Evaluación.

2.2.2 Productividad laboral.

2.2.2.1 Definiciones.

La productividad en el libro de Carro y González (2016), se define como los esfuerzos que producen productividad de forma eficiente, eficaz; donde se debe velar por el capital humano en conocimiento y desarrollo de habilidades para lograr una maximización alta.

Así mismo en el artículo de Marvel, Rodríguez, & Núñez (2011), se define que la productividad laboral es una actividad de manera directa e indirectamente, que se genera para alcanzar metas personales y organizacionales sobre maximización de recursos y financiación.

Se concluye que la productividad laboral se da mediante el capital humano, debido que a su mano de obra se genera productividad, por lo tanto, toda organización debe dar capacitaciones, motivación y beneficios, para generar productividad en el capital de la empresa.

2.2.2.2 Importancia de la productividad laboral.

La importancia de la productividad laboral según el libro de Carro & González (2016), indica que maximiza los costos y eleva la rentabilidad de las inversiones, midiendo los factores de producción en la productividad, generando así mismo al capital humano satisfacción y empleabilidad en diversos sectores.

2.2.2.3 Beneficios de la productividad laboral.

Según el libro de Carro y González (2016), indica que los beneficios de la productividad, son los siguientes:

- Mejora el desarrollo de toma de decisiones en los objetivos para generar mayor productividad a base de esfuerzo del capital humano.

- Controla las acciones del capital humano y los recursos para alcanzar la meta trazada en los niveles de productividad.

- Verifica la dirección de los objetivos para identificar falencias y tomar medidas correctivas.

- Organiza la preparación del capital humano para generar la capacidad en la productividad del proceso y los resultados.

2.2.2.4 Ventajas de la productividad laboral.

Las ventajas de la productividad laboral según Facho (2017), encontramos 4 aspectos, los cuales son:

- Convierte las debilidades en fortalezas.
- Las estrategias se convierten en resultados a corto tiempo.
- Convierte a las empresas como principales competidores.
- Maximiza el proceso de objetivos en el procedimiento.

2.2.2.5 Tipos de la productividad laboral.

Los tipos de la productividad laboral según la investigación de Facho (2017), encontramos 3 tipos, los cuales son:

a. Laboral.

Este tipo se le denomina laboral debido a que evalúa por horas de trabajo realizado de cada trabajador.

b. Total.

Este tipo se le denomina total debido a que evalúa los factores que intervienen en la productividad.

c. Marginal.

Este tipo se le denomina marginal debido a que evalúa el producto cuando se aumenta, evaluando la maximización de tiempo.

2.2.2.6 Dimensiones de la productividad laboral.

Para la determinación de las dimensiones de la productividad laboral se tomó según la investigación de Silva y Ramos (2019), donde toma 5 factores que medirán, lo cual son los siguientes:

a. Organización

La organización está compuesta por el entorno laboral según Silva y Ramos (2019), donde define como un indicador de medición sobre la adaptabilidad de las normas o leyes dadas por el estado, las actitudes y valores de los colaboradores, así mismo a la adaptabilidad de la tecnología en los procesos de las funciones; lo cual medirá lo siguiente:

- Mide el entorno laboral de las condiciones de trabajo que enfrenta el trabajador.

b. Eficacia

La eficacia en la productividad laboral según Silva y Ramos (2019) se define como una regla métrica de los resultados en un corto tiempo en las tareas o apalancamiento de nuevas estrategias; lo cual el indicador que medirá, es el siguiente:

- Resultados exitosos en los recursos, organización y sistemas.

c. Eficiencia laboral

La eficiencia en la productividad laboral según, Silva y Ramos (2019) se define como un indicador de calidad de servicio en la maximización de recursos tanto de equipos y las finanzas de las empresas; lo cual el indicador que medirá, es el siguiente:

- Equilibrio de maximización de recursos.

d. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral según, Silva y Ramos (2019), se define como un indicador de evaluación a la actitud que presenta el trabajador frente a la labor que realiza, por lo que si se percibe una actitud mala no hay una buena satisfacción laboral; lo cual el indicador que medirá, es el siguiente:

- La actitud del trabajador frente a su trabajo.

e. Capacitación

La capacitación en la productividad laboral según, Silva y Ramos (2019), se define como un indicador medición de preparación de habilidades, conocimiento y ética profesional del capital humano, si se siente capaz de enfrentar cambios nuevos; lo cual el indicador que medirá, es el siguiente:

- Capacidad de conocimiento del trabajador a cambios.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Gestión administrativa.

La gestión administrativa es un proceso que evalúa de forma constante las tareas de planeación, organización, ejecución y control, para poder establecer los objetivos trazados mediante el capital humano y los recursos de la empresa. (Huaman, 2018)

a. Gestión.

La gestión para Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017), es la determinación de propósitos de las organización, donde se ve la ejecución de dirección a donde quieren llegar en el mercado con su posicionamiento.

b. Administración.

La administración para Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017), es un proceso que engloba en general a toda la empresa verificando el crecimiento de logros alcanzados, midiendo el desempeño del capital humano y la rentabilidad de los recursos.

c. Planeación.

Según Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017), la planificación es una acción que determina las actividades en presente y futuro, fijando una misión, metas, estrategias y recursos para alcanzarlos.

d. Organización.

Según el artículo de Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017), la organización es la distribución de responsabilidad y funciones al capital humano de la empresa, para que cumplan las metas determinadas mediante la planificación

e. Dirección.

Según el artículo de Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017), la dirección es un proceso que interrelaciona al capital humano, debido que cada uno tiene una función que es una pieza que arma al equipo completo para lograr la meta.

f. Control.

Según el artículo de Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017), el control es un medidor de desempeño del capital humano según las responsabilidades que debe cumplir, para alcanzar los objetivos para el crecimiento empresarial.

2.3.2 Productividad Laboral.

En el libro de Carro & González (2016), describe a la productividad como un mejoramiento del proceso de productividad donde se relaciona con las salidas y entradas de las organizaciones.

a. Rendimiento.

El rendimiento en la productividad laboral según el libro de Carro y González (2016), es la relación operacional que debe gestionar una excelente rentabilidad con una alta productividad.

b. Eficiencia laboral.

La eficiencia de la productividad laboral según Mokate (1999), es el resultado de maximización de recursos donde son efectuados por el capital humano para la reducción de consumo generando mayor productividad.

c. Eficacia.

La eficacia en la productividad laboral según Mokate (1999), es una política o un esfuerzo agregado del capital humano que ayuda a alcanzar los objetivos, debido que ayuda a alcanzar en menor tiempo la planificación de las metas en las empresas.

d. Capacitación

La capacitación en la productividad laboral según Chiavenato (2007), es un proceso educativo, donde al capital humano se le genera nuevos conocimientos y habilidades para posteriores cambios constantes para alcanzar los objetivos en un mercado competitivo.

e. Organización.

La organización en la productividad laboral según Chiavenato (2007), es la evaluación del entorno tanto interno y externo, debido que el entorno externo no se puede controlar pero sí se puede adaptarse a los cambios y el entorno interno es la calidad que brinda una organización para posicionarse en el mercado.

f. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral en la productividad laboral según Chiavenato (2007), es la actitud que muestra el capital humano frente a sus labores y problemas, así mismo la satisfacción definirá el clima laboral de la organización.

Capítulo III

Materiales y métodos

3.1 Diseño de Investigación

La investigación es de diseño no experimental, transversal, debido a que se presentaron los datos tal como se encuentran. Siendo así la metodología que se aplicó fue deductiva según Hernández , Fernández, & Baptista (2014), la investigación no experimental es cuando no se manipulan las variables de estudio y es transversal cuando los datos se recogen en un solo momento.

3.2 Tipo de Investigación

El estudio de investigación es de tipo descriptivo correlacional según Hernández , Fernández, & Baptista (2014) que señala que es cuando se mide la relación entre dos variables. Debido que no se manipuló los datos, y con el objetivo de determinar la relación entre las variables.

3.3 Hipótesis de la investigación

3.3.1 Hipótesis general.

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

3.3.2 Hipótesis específicas.

La planeación de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del

departamento de Puno, 2019.

La organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

La dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

El control de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

3.4 Identificación de variables

Variable 1: Gestión Administrativa.

La gestión administrativa es la administración integral que cumple 4 procesos en las empresas siendo la planeación, organización, ejecución y control, el cual permite trazar y cumplir lo planificado. (Huaman, 2018)

Variable 2: Productividad laboral.

La productividad laboral es la eficiencia, eficacia y adaptabilidad del capital humano en las tareas para el cumplimiento de las inversiones y rentabilidad de la empresa. (Carro & González, 2016)

3.5 Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable Independiente: Gestión administrativa	Planificación	Misión	1 al 9
		Visión	
		Objetivo	
		Valores	
	Organización	División de Trabajo.	10 al 14
		Líneas de autoridad.	
		Formalización de normas y procedimientos.	
	Dirección	Motivación	15 al 22
		Liderazgo	
		Comunicación	
Control	Equipo de trabajo	23 al 25	
	Evaluación		
Variable dependiente: Productividad Laboral	Organización	Las actitudes, valores y la tecnología.	1 al 5
	Eficacia	Resultados exitosos de recursos, organización y sistemas	6 al 8
	Eficiencia laboral	Equilibrio de uso de recursos.	9 al 11
	Satisfacción laboral	Percepción de la labor que desempeña.	12 al 14
	Capacitación	Capacidad de asesoramiento.	15 al 17

Fuente: Facho (2017) y Silva & Ramos (2019)

3.6 Descripción del lugar de ejecución

La presente investigación se realizó con los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico en el departamento de Puno 2019. Ubicado en la provincia de Huancané

3.7 Población y Muestra

3.7.1 Población.

Según, Pintado & Sanchez (2015), consideran a una población de conjunto finito e

infinito con características comunes; determinado así que la población de la investigación es finita, encontrando 49 colaboradores, tanto varones y mujeres, con contrato CAS, nombrados y por locación de servicios, considerando a todos los colaboradores de las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Tabla 2

Número de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico

Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico	N°	%
Contrato CAS	2	4%
Nombrados	1	2%
Locación de servicio	46	94%
Total	49	100%

Fue: Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Vilquechico

3.7.2 Muestra.

Del total de la población se seleccionaron por conveniencia, a los trabajadores que laboran en la parte administrativa de la municipalidad, el cual estuvo conformado por 23 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández , Fernández, & Baptista , 2014).

3.8 Técnicas de recolección de datos

3.8.1 Técnica.

Para determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores se utilizó las siguientes técnicas:

- **Encuesta**

El cuestionario de gestión administrativa fue tomado de la tesis de Facho (2017) y el cuestionario de productividad laboral de la tesis de Silva y Ramos (2019), para poder aplicarlo en la presente investigación.

- **Procesamiento de datos**

Para la recolección de datos nos apoyaremos con los resultados de los instrumentos, insertándolo en el programa estadístico SPSS v.22.

3.9 Instrumento

El instrumento de gestión administrativa se adaptó de la tesis de Facho (2017), donde el instrumento está compuesta por 4 dimensiones, donde medirán en una escala de Likert de 1 al 5 siendo: Nunca (N = 1), Casi Nunca (CN = 2), A veces (AV = 3), Casi siempre (CS = 4) y Siempre (S = 4); donde el instrumento está compuesta por 25 preguntas de las cuales se dividen así:

- Planeación	1 – 9
- Organización	10 - 14
- Dirección	15 - 22
- Control	23 – 25

El instrumento de productividad laboral se adaptó de la tesis de Silva y Ramos (2019), donde el instrumento está compuesto por 5 dimensiones, donde medirán en una escala de Likert de 1 al 5 siendo: Nunca (N = 1), Casi Nunca (CN = 2), A veces (AV = 3), Casi siempre (CS = 4) y Siempre (S = 4); donde el instrumento está compuesto por 17 preguntas de las cuales se dividen así:

- Organización 1 - 5
- Eficacia 6 - 8
- Eficiencia laboral 9 - 11
- Satisfacción laboral 12 – 14
- Capacitación 15 – 17

3.9.1 Confiabilidad del cuestionario.

La confiabilidad mide la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, donde se analiza la consistencia interna mediante un índice entre 0,5 hasta 1, midiendo la homogeneidad de la correlación entre las presuntas. En la tesis se aplicó una prueba piloto, para medir la fiabilidad del instrumento de gestión administrativa obteniendo una confiabilidad de alfa de cronbach $\alpha=0,963$, asimismo se aplicó una prueba piloto para medir la fiabilidad del instrumento de productividad laboral donde se obtuvo una confiabilidad de alfa de cronbach $\alpha=0,921$. La ecuación para medir la fiabilidad del instrumento es el siguiente:

$$\alpha = \frac{np}{1+p(n-1)}$$

Tabla 3
Fiabilidad del instrumento de Gestión administrativa.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,963	25

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4
Fiabilidad del instrumento de Productividad laboral.
 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,921	17

Fuente: Elaboración propia

3.10 Plan de procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se aplicó encuestas de preguntas cerradas, de tipo de escala Likert (Tabla 7), directamente a todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Vilquechico.

Tabla 5
 Escala de Likert.

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

Fuente: Elaboración propia.

3.10.1 Análisis de datos.

El análisis de datos nos permitirá conseguir los resultados de la investigación para poder dar conclusiones y recomendaciones. Para lo cual se consideró la siguiente escala de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 6
Escala de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -	
0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martinez & Campos, 2015)

Capítulo IV

Resultados y discusión de resultados

4.1 Resultados sobre el objetivo general: Relación entre gestión administrativa y productividad laboral

Los resultados que muestran la investigación respecto a determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Tabla 7

Relación entre gestión administrativa y productividad laboral

			Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho Spearman	de Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	de 1.000	,682**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	23	23
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	de ,682**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	23	23

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

Fuente: propia

En la tabla 7 se muestra los resultados del objetivo general sobre determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.682$ (sig.=0.000) que significa que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada, al señalar que es positiva significa que a mayor gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores. Y la relación a la vez es calificada como moderada existiendo otras variables que determinan la

productividad laboral de los colaboradores.

Comprobación de la hipótesis.

a. Formulación de la hipótesis.

- H_0 : La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

- H_1 : La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

b. Criterios de decisión.

- Si $\text{signo} < \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

- Si $\text{signo} > \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta la H_0 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

c. Decisión

La tabla 7 muestra el $\text{sig.} = 0.000$ el cual es $< \alpha$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

4.2 Resultados sobre objetivos específicos

4.4.1 Relación entre planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral.

Respecto al objetivo específico sobre determinar la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Tabla 8
Relación entre planificación y la productividad laboral

		Planificación	Productividad Laboral
Rho Spearman	de Planificación	de 1.000	,648**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	23
	Productividad Laboral	de ,648**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	23

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

En la tabla 8 se muestra los resultados del objetivo específico sobre determinar la relación que existe entre la planificación y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.648$ (sig.=0.001) que significa que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada, al señalar que es positiva significa que a mayor planificación en la administración en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores. Y la relación a la vez es calificada como moderada existiendo otras variables que determinan la productividad laboral de los colaboradores.

Comprobación de la hipótesis.

a. Formulación de la hipótesis.

- H_0 : La planificación no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

- H_1 : La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

b. Criterios de decisión.

- Si $\text{signo} < \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

- Si $\text{signo} > \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta la H_0 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

c. Decisión

La tabla 8 muestra el $\text{sig.} = 0.001$ el cual es $< \alpha$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que la planificación en la administración se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

4.4.2 Relación entre organización de la gestión administrativa y la productividad laboral.

Respecto al objetivo específico sobre determinar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Tabla 9
Relación entre organización y productividad laboral

			Organización	Productividad Laboral
Rho Spearman	de Organización	Coeficiente de correlación	de 1.000	,507*
		Sig. (bilateral)		0.013
		N	23	23
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	de ,507*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	
		N	23	23

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

Fuente: Elaboración del investigador

En la tabla 9 se muestra los resultados del objetivo específico, determinar la relación que existe entre la organización en la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.507$ ($sig.=0.013$) que significa que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada, al señalar que es positiva; significa que a mayor organización de la gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores. Y la relación a la vez es calificada como moderada existiendo otras variables que determinan la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico.

Comprobación de la hipótesis.

a. Formulación de la hipótesis.

- H_0 : La organización no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

- H_1 : La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

b. Criterios de decisión.

- Si $\text{signo} < \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

- Si $\text{signo} > \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta la H_0 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

c. Decisión

La tabla 9 muestra el $\text{sig.}=0.001$ el cual es $< \alpha$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que la planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

4.4.3 Relación entre dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral.

Respecto al objetivo específico determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Tabla 10
Relación entre dirección y productividad laboral

	Dirección	Productividad Laboral
Rho de Spearman	de 1.000	,669**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	23
	Productividad Laboral	de 1.000
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	23

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

Fuente: Elaboración del investigador

En la tabla 10 se muestra los resultados del objetivo específico, determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.669$ ($sig.=0.000$) que significa que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada, al señalar que es positiva significa que a mayor dirección de la gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores. Y la relación a la vez es calificada como moderada existiendo otras variables que determinan la productividad laboral de los colaboradores.

Comprobación de la hipótesis.

a. Formulación de la hipótesis.

- H_0 : La dirección no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

- H_1 : La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

b. Criterios de decisión.

- Si signo $< \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).
- Si signo $> \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta la H_0 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

c. Decisión

La tabla 10 muestra el sig.=0.001 el cual es $< \alpha$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que la dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

4.4.4 Relación entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral.

Respecto al objetivo específico, determinar la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

Tabla 11
Relación entre control y productividad laboral

			Control	Productividad Laboral
Rho Spearman	de Control	Coefficiente de correlación	de 1.000	,716**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	23	23
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	de ,716**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración del investigador

En la tabla 11 se muestra los resultados del objetivo específico determinar la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de los

colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.716$ ($sig.=0.000$) que significa que entre las variables de estudio existe una correlación positiva alta, al señalar que es positiva significa que a mayor control de la gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores. Y la relación a la vez es calificada como alta existiendo otras variables en menor medida que determinan la productividad laboral de los colaboradores.

Comprobación de la hipótesis.

a. Formulación de la hipótesis.

- H_0 : El control no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

- H_1 : El control se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

b. Criterios de decisión.

- Si $signo < \alpha$ se rechaza H_0 y se acepta la H_1 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

- Si $signo > \alpha$ se rechaza H_1 y se acepta la H_0 ; $\alpha = 5\%$ (0,05).

c. Decisión

La tabla 11 muestra el $sig.=0.001$ el cual es $< \alpha$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna por lo que se concluye que el control de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.

4.5 Discusión de resultados

En la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral se determinó que la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno - 2019, en donde se controla y se direcciona las tareas y acciones de los colaboradores del cumplimiento de los objetivos porque, según Huamán (2018), indica que la gestión evalúa el proceso en la ejecución y controla al capital humano y recursos, como también Carro y González (2016), describe a la productividad como el mejoramiento del proceso de tareas. En la investigación de Facho (2017), muestra que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral con una correlación de 44.4%, así mismo Chavez y Huaman (2014), indica una relación significativa, así mismo concuerda con nuestra investigación dando una significancia alta. En cambio, Venutolo (2009), relata que si la gestión es alta la productividad será de la misma manera y en la tesis de Reátegui (2016), indica una significancia de 1 grado con libertad de 58.33% en un nivel regular, donde aceptamos con nuestra investigación. Sin embargo, en su investigación Huisa (2017), evalúa la correlación mediante Rho de Spearman con la hipótesis de relación directa y significativa obteniendo un coeficiente de 0.704 entre las variables gestión administrativa y productividad laboral, la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019 el resultado es un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.682$ ($sig.=0.000$) por lo que se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada.

Respecto a la relación entre la planificación y la productividad laboral se determinó que la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno - 2019, en donde no se desarrolla la planificación en el desarrollo de mejoramiento organizacional, ni se comunica la toma de decisiones estratégicas según, Chiavenato (2007), se evalúa el cumplimiento de la misión, visión, objetivos y valores, así mismo Carro y González (2016), indican de

maximización de los costos y se eleva la rentabilidad. Pero en la investigación de Álvarez, Freire, & Gutiérrez (2017), muestran que la capacitación en el proceso de cumplimiento de objetivos no afecta la productividad laboral, donde se concuerda con nuestra investigación debido que no hay relación significativa, y Reátegui (2016) y Quispe (2017) indican que la planeación permite la regularización en la productividad, sin embargo, rechazamos debido que la productividad sigue siendo igual a pesar que no se da en la organización. Sin embargo, en su investigación Huisa (2017), evalúa la correlación mediante Rho de Spearman con la hipótesis de relación directa y significativa obteniendo un coeficiente de 0.804 entre las variables planeación y productividad laboral. La relación que existe entre la planificación y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.648$ ($sig.=0.001$) con lo que se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada.

Pero Facho (2017), indica que la organización si se relaciona con la productividad, con una correlación de 44.4%, así mismo Reátegui (2016), indica que la organización está conectada con la productividad laboral, donde rechazamos debido que no se relaciona. También en la investigación Huisa (2017), se evalúa la correlación mediante Rho de Spearman con la hipótesis de relación directa y significativa obteniendo un coeficiente de 0.789 entre las variables organización y productividad laboral. La relación que existe entre la organización en la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.507$ ($sig.=0.013$) que significa que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada

Sin embargo, en la relación entre la dirección y la productividad laboral se determinó que la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno - 2019, en donde

se desarrolla la dirección en los colaboradores mediante la motivación, liderazgo y comunicación, porque según Ferrando, & María (2018), indican que la dirección alcanza la eficacia y la eficiencia mediante el desarrollo de habilidades y capacidades del colaborador, como también Chiavenato (2007), define a la dirección como el cumplimiento de objetivos mediante el valor generado al capital humano. En la investigación de Facho (2017), indica que la dirección a los colaboradores es importante debido que el proceso se relaciona con el capital humano para cumplir la meta mediante la productividad laboral, indicando una correlación significativa, donde captamos con nuestra Investigación. Así mismo Quispe (2017), indica que la dirección permite trabajar en equipo en la productividad, y Reátegui (2016) demuestra que están conectadas debido que para generar una mayor productividad se necesita comunicación entre los colaboradores, con lo cual aceptamos nuestra investigación debido que se maneja una buena dirección a los colaboradores.

También en la investigación Huisa (2017) se evalúa la correlación mediante Rho de Spearman con la hipótesis de relación directa y significativa obteniendo un coeficiente de 0.804 entre las variables dirección y productividad laboral, concluyendo la relación que existe entre dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.669$ (sig.=0.000) por lo que se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada.

En la relación entre el control y la productividad laboral se determinó que la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno - 2019, en donde se desarrolla la evaluación a los colaboradores para generar un mejor desempeño y capacidad de planificar propuesta para la organización, porque Chiavenato (2007), evalúa la capacidad del colaborador, así mismo Chávez, & Huamán (2018), indican que el control maximiza los recursos y las finanzas de la organización mediante la participación de los

colaboradores con una correlación significativa, dando la aceptación con nuestros resultados de investigación. Pero en la investigación de Álvarez, Freire, & Gutiérrez (2017) indica que la dirección es un medidor de responsabilidades con el fin de cumplir los objetivos, demostrando una correlación significativa entre la dirección y productividad laboral, así como la Investigación de Facho (2017), donde se concuerda con nuestra investigación, porque tenemos una dirección y productividad laboral de nivel medio. Sin embargo, en su investigación Huisa (2017), evalúa la correlación mediante Rho de Spearman con la hipótesis de relación directa y significativa obteniendo un coeficiente de 0.813 entre los variables control y productividad laboral. La relación que existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.716$ ($sig.=0.000$) por lo que se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación positiva alta.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019, el resultado es un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.682$ ($sig.=0.000$) por lo que se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada, al señalar que es positivo, significa que a mayor gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores.

Determinar la relación que existe entre la planificación y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.648$ ($sig.=0.001$), se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada, al señalar que es positiva significa que a mayor planificación en la administración en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores.

Determinar la relación que existe entre la organización en la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.507$ ($sig.=0.013$) que significa que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada, al señalar que es positiva significa que a mayor organización de la gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores.

Determinar la relación que existe entre dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del

departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.669$ ($sig.=0.000$), se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación positiva moderada, al señalar que es positiva significa que a mayor dirección de la gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores.

Determinar la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. En el cual se muestra como resultado un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.716$ ($sig.=0.000$) por lo que se concluye que entre las variables de estudio existe una correlación positiva alta, al señalar que es positiva significa que a mayor control de la gestión administrativa en la municipalidad mayor será la productividad laboral de los colaboradores.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Vilquechico generar un trabajo efectivo mensual mediante capacitaciones y actualizaciones tecnológicas con el fin de mejorar la planificación para mejorar el perfil profesional de los colaboradores, para que estén involucrados con los objetivos y planes, permitiendo tener una gestión administrativa y productividad laboral de nivel alto.

También se recomienda a la Municipalidad Distrital de Vilquechico generar reuniones mensuales para planificar los procesos de organización y establecer objetivos para llevar a cabo y poder lograrlo, con un cuadro de manejo de actividades de equipos y cohesión, así mismo considerar aportes de los colaboradores para tomar mejores decisiones para la Municipalidad Distrital de Vilquechico.

Finalmente se recomienda a la Municipalidad Distrital de Vilquechico dar a conocer las políticas internas de la institución, para que los colaboradores desarrollen sus funciones de

manera correcta, bajo normas y procedimientos, así mismo cada detalle permita generar el desarrollo de habilidades generando una mayor productividad laboral.

Referencias

- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez Bárbara. (2017). *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*. Retrieved from <http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2495/Álvarez - Freire - Gutiérrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Argudo, C. (2018). La dirección en el proceso administrativo. *Emprende Pyme Net*, 15. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/la-direccion-en-el-proceso-administrativo.html>
- Bautista, N. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huatasani - Huancané - Puno*. Retrieved from <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/unjfsc/445/tfce-01-23.pdf?sequence=3&isallowed=y>
- Carro, R., & González, D. (2016). *Productividad y competitividad* (1a ed.; A.O., ed.). Retrieved from http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Chávez, M., & Huaman, E. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús*. Retrieved from <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15098/Chávez Torres Miriam Ángela - Huaman Portal Eliana del Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.; Mc Graw Hill, ed.). Retrieved from <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- De la Rosa, R. (2014). *Diseño de un modelo de gestión administrativa para el Cabildo de la comuna de San Rafael, Parroquia Chanduy, Provincia de Santa Elena*. Retrieved from

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1639/1/dise%25c3%2591o%2520de%2520un%2520modelo%2520de%2520gesti%25c3%2593n%2520administrativa%2520para%2520el%2520cabildo%2520de%2520la%2520comuna%2520san%2520rafael%252c%2520parroquia%2520chanduy%252c%2520provincia%2520de%2520santa%2520elena%252c%2520a%25c3%2591o%252>

Ena, B., Delgado, S., & Ena, T. (2006). *Gestión administrativa de personal* (1a ed.; Clara M° De a Fuente Rojo, ed.). Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=elzca6xvzk4C&printsec=frontcover&dq=gesti+on+administrativa&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewi5oypv_njkahxdmeakhqitabaq6aeipdad#v=onepage&q=gestion+administrativa&f=false

Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima*. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferrando, A., & María, J. (2008). *Gestión Administrativa* (1st ed.; Editorial de la UPV, ed.). Retrieved from <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-administrativa/9788483632284/>

Franco, M. F. (28 de 08 de 2019). Una oportunidad para mejorar la calidad del gasto público. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/blog/te-lo-cuento-facil/2019/08/una-oportunidad-para-mejorar-la-calidad-del-gasto-publico.html/>

Hernández , R., Fernández, C., & Baptista , P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Huaman, E. (2018). *La gestión administrativa en el Instituto de Educación Superior*

- Tecnológico Público*. Retrieved from
[http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huamán Portal Eliana Del Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063/Huamán%20Portal%20Eliana%20Del%20Rocio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huiza, K. (2017). *Gestión administrativa y la productividad en el docente de las instituciones de la RED 1 – UGEL 03 Lima Cercado*. Retrieved from
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14896/Huiza_AK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana. *IntangibleCapital*, 1, 37. Retrieved from
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Mokate, K. (1999). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad*. 1, 37. Retrieved from
https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/9/37779/gover_2006_03_eficacia_eficiencia.pdf
- Pintado, & Sanchez, I. G. E. (2015). *Introducción a la inversión de mercados* (2da edición; ESIC, ed.). Madrid.
- Quispe, H. (2017). *Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de Calzado, Cajamarca*. Retrieved from
[http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11350/Quispe Mosquera De Polo Hilda Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11350/Quispe%20Mosquera%20De%20Polo%20Hilda%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, L. (2017). *El estrés laboral en la productividad de los trabajadores del Banco Internacional del Perú S.A.A. - Juliaca*. Retrieved from
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6902/Quispe_Mamani_Liliana_Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a La Economía*, 1(1696–8360), 20. Retrieved

from <http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Reátegui, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba*. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1245/reategui_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.

Rondán, R., & Ramírez, M. (2017). *La comunicación interna y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de infraestructura del Banco de Crédito del Perú*. Retrieved from http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2398/tesis_ramirez_guevara_maribel_y_rondan_valdivia_roxana.pdf?sequence=3&isallowed=y

Silva, S., & Ramos, R. (2019). *Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Apurímac - 2017*. Perú - Cusco.

Venutolo, M. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. Retrieved from <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllo>

Versión Reyna Valera. (1960). Biblia. Sociedades Bíblicas en América Latina, 1960.

Anexos



Anexo 1: Instrumento de Gestión administrativa

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Encuesta					
Encuestador					
Tabulador					

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene la finalidad de determinar el nivel de gestión de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico, 2019.

INTRUCCIONES: Marque con aspa (X) del 1 al 5 (Nunca =1, Casi nunca =2, A veces =3, Casi siempre =4, Siempre =5) según su criterio. Le agradecemos por su colaboración.

Datos demográficos:

Edad: _____

Género: (F) (M)

ITEMS	N	CN	AV	CS	S
Planificación					
1. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de la Misión y Visión?	1	2	3	4	5
2. ¿Las puede identificar en algún lugar estratégico?	1	2	3	4	5
3. ¿La gestión hace de conocimiento a los trabajadores de los valores?	1	2	3	4	5
4. ¿Se siente identificado con los valores impartidos?	1	2	3	4	5
5. ¿Conoce cuáles son los objetivos de la gestión?	1	2	3	4	5
6. ¿Se utiliza estrategias pertinentes para la ejecución de acciones?	1	2	3	4	5
7. ¿El personal en general participa en la elaboración de planes y proyectos?	1	2	3	4	5
8. ¿Los funcionarios emplean los medios convenientes para alcanzar las metas?	1	2	3	4	5
9. ¿En la gestión se fijan metas y objetivos claros?	1	2	3	4	5
Organización					
10. ¿Las actividades en la organización se encuentran claramente definidas?	1	2	3	4	5
11. ¿Se distribuye los recursos humanos con asertividad a las necesidades laborales?	1	2	3	4	5
12. ¿Existe coordinación jerárquica para la ejecución de las actividades?	1	2	3	4	5
13. ¿Los responsables de la gestión demuestran eficacia en la organización del trabajo?	1	2	3	4	5
14. ¿La distribución del personal permite el desempeño con eficiencia en su labor?	1	2	3	4	5
Dirección					
15. ¿La gestión estipula la motivación y asesoría al personal?	1	2	3	4	5
16. ¿Los funcionarios delegan autoridad en el personal demostrando confianza?	1	2	3	4	5
17. ¿Los funcionarios tienen habilidad, liderazgo para persuadir al personal en el logro en productividad?	1	2	3	4	5

18. ¿Se busca la promoción del desarrollo del personal frente a su trabajo?	1	2	3	4	5
19. ¿Se brinda reconocimiento al personal por sus logros y buen desempeño laboral?	1	2	3	4	5
20. ¿En la gestión se mantienen las comunicaciones asertivas?	1	2	3	4	5
21. ¿En la gestión se mantiene buenas relaciones interpersonales?	1	2	3	4	5
22. ¿Los funcionarios promueven el trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
Control					
23. ¿En la gestión se realiza la evaluación de planes y proyectos llevados a cabo?	1	2	3	4	5
24. ¿Se monitorea permanentemente las actividades ejecutadas por el personal?	1	2	3	4	5
25. ¿En la gestión se fomenta la reformulación de acciones no logradas?	1	2	3	4	5



Anexo 2: Instrumento de Productividad laboral

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Encuesta					
Encuestador					
Tabulador					

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene la finalidad de determinar el nivel de productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico, 2019.

INTRUCCIONES: Marque con aspa (X) del 1 al 5 (Nunca =1, Casi nunca =2, A veces =3, Casi siempre =4, Siempre =5) según su criterio. Le agradecemos por su colaboración.

Datos demográficos:

Edad: _____

Género: (F) (M)

ITEMS	N	C N	A V	C S	S	
Organización						
1	¿Logras eficientemente las tareas que se te asigna?	1	2	3	4	5
2	¿Cumples con eficiencia tu trabajo dentro de la organización?	1	2	3	4	5
3	¿Tu nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?	1	2	3	4	5
4	¿Llegas a cumplir con las metas establecidas de la organización?	1	2	3	4	5
5	¿Contribuyes con el cumplimiento de los objetivos de la organización?	1	2	3	4	5
Eficacia						
6	¿Cumples con las metas dentro de los cronogramas establecidos?	1	2	3	4	5
7	¿Conoces las funciones que se desarrolla en tu puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
8	¿Logras desarrollar tu trabajo con calidad?	1	2	3	4	5
Eficiencia laboral						
9	¿Tu grado de responsabilidad está acorde a tu capacidad profesional?	1	2	3	4	5
10	¿Logras desarrollar con liderazgo y cooperación tu trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Te adaptas con rapidez a los cambios que se genera en tu entorno?	1	2	3	4	5
Satisfacción laboral						
12	¿Dispone de los materiales necesarios para realizar tu trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿En los últimos 30 días has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Sientes que la infraestructura de la institución favorece tu comodidad en el trabajo?	1	2	3	4	5
Capacitación						
15	¿En el tiempo que viene laborando, ha tenido oportunidad de aprender y crecer profesionalmente?	1	2	3	4	5
16	¿Te consideras un profesional competitivo dentro de tu área de trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Estas actualizado con las funciones que desempeñas en tu institución?	1	2	3	4	5

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Diseño	Conceptos centrales
Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.	Problema general	Objetivo general	Hipótesis General	Estudio de enfoque cuantitativo.	Gestión Administrativa
	¿Cómo es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.		
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	La investigación es de tipo descriptivo correlacional y es de diseño no experimental, transversal.	Dirección
	¿Cómo es la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?	Determinar la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.	La planeación de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.		

	¿Cómo es la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?	Determinar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.	La organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.		Planeación
	¿Cómo es la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?	Determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.	La dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.		Control
	¿Cómo es la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019?	Determinar la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.	El control de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.		Municipalidad Distrital de Vilquechico

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,963	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	83,2000	342,600	0,815	0,961
VAR00002	83,1333	344,410	0,872	0,960
VAR00003	82,6667	362,095	0,857	0,961
VAR00004	82,8667	358,410	0,769	0,961
VAR00005	82,8667	362,124	0,672	0,962
VAR00006	82,9333	362,638	0,703	0,962
VAR00007	83,1333	367,838	0,610	0,963
VAR00008	83,1333	354,695	0,687	0,962
VAR00009	83,1333	362,124	0,666	0,962
VAR00010	83,3333	353,810	0,808	0,961
VAR00011	83,1333	374,838	0,320	0,965
VAR00012	82,9333	369,067	0,636	0,963
VAR00013	83,0667	373,210	0,565	0,963
VAR00014	83,0667	365,781	0,737	0,962
VAR00015	83,2667	363,210	0,706	0,962
VAR00016	83,2000	354,171	0,825	0,961
VAR00017	83,1333	351,124	0,764	0,961
VAR00018	82,9333	348,495	0,821	0,961

VAR00019	83,3333	355,952	0,648	0,963
VAR00020	83,2667	358,638	0,774	0,961
VAR00021	82,8667	362,267	0,625	0,963
VAR00022	82,8667	363,267	0,837	0,961
VAR00023	83,0667	360,067	0,770	0,961
VAR00024	82,9333	371,638	0,499	0,964
VAR00025	83,3333	356,381	0,794	0,961

Anexo 5 Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de Productividad Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,921	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00026	60,0667	88,924	0,593	0,918
VAR00027	60,0667	90,495	0,385	0,922
VAR00028	60,2000	86,886	0,695	0,915
VAR00029	60,0000	82,429	0,828	0,911
VAR00030	59,8667	88,838	0,540	0,918
VAR00031	59,9333	88,210	0,477	0,920
VAR00032	59,9333	87,210	0,617	0,917
VAR00033	59,8000	88,457	0,535	0,919
VAR00034	60,0000	85,286	0,717	0,914
VAR00035	59,8667	81,267	0,825	0,910
VAR00036	60,0000	81,286	0,759	0,912
VAR00037	60,8000	81,600	0,561	0,921
VAR00038	61,1333	88,981	0,416	0,922
VAR00039	60,7333	90,495	0,366	0,922
VAR00040	60,4667	81,124	0,746	0,913
VAR00041	60,0667	83,781	0,787	0,912
VAR00042	60,0000	85,000	0,658	0,915