

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela profesional de administración



Una Institución Adventista

Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020.

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración con mención en gestión empresarial.

Autores

Eduar Vásquez Bueno

Elmer Zurita Morales

Asesor:

Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

Tarapoto, 26 de abril de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

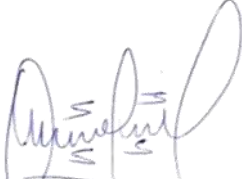
Mtro. José Joel Cruz Tarrillo, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020”** constituye la memoria que presenta los Bachiller Eduar Vasquez Bueno y Elmer Zurita Morales, para obtener el título de Profesional de Administrador con mención en gestión empresarial 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 la ciudad de Tarapoto a los 26 días del mes de abril del año 2021



Mtro. José Joel Cruz Tarrillo
ESPECIALISTA EN MARKETING E INVESTIGACION

Mtro. José Joel Cruz Tarrillo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 26 días, del mes de abril del año 2021, siendo las 8:00 a.m, se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Mario Manuel Siles Nates, y los demás miembros siguientes Mtra. Kelita Guillen Lopez, secretario, Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo, vocales; y, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020

Presentada por el/los Bachiller/es:

Eduar Vasquez Bueno / Elmer Zurita Morales

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Licenciado en Administración – Mención: Gestión Empresarial

El señor presidente inicio el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

Bachiller: Eduar Vasquez Bueno

.....Aprobado.....por...Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (15)

Bachiller: Elmer Zurita Morales

.....Aprobado.....por...Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (15)

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

| | | |
|------------|---|-----------|
| |  | |
| Presidente | Secretario | Asesor |
| | | |
| Vocal | | Vocal |
| | | |
| Candidato | | Candidato |

Esta sustentación fue realizada de manera virtual u online sincrónica, conforme al Reglamento General de Grados y Títulos.

Dedicatoria

De manera especial a mis padres, hermanos que siempre fueron un gran soporte para perseverar en la vida y a todas las personas especiales en mi vida, dedico esta investigación por haberme brindado su apoyo incondicional durante el trayecto de mi desarrollo estudiantil y profesional; bajo este afecto, seguiré luchando para lograr otras metas superiores.

Eduar Vasquez Bueno

Dedico a mis padres, hermanos y familiares; quienes estuvieron permanentemente a mi lado, apoyándome de manera incondicional a perseverar en el objetivo trazado, esta estima familiar hoy se revela en mi desarrollo académico y profesional.

Elmer Zurita Morales

Agradecimiento

A Dios: Por su amor incondicional, porque nos concede la vida junto a la familia; nos brinda sabiduría para culminar el presente trabajo.

A nuestra alma mater: Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto, en sus aulas pasamos los mejores momentos.

A los directivos: de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín.

A nuestro asesor: Mtro. José Joel Cruz Tarrillo, por todo el apoyo brindado por compartir sus conocimientos y contribuir en esta investigación.

A nuestros familiares: Por su apoyo incondicional.

Tabla de contenido

| | |
|---|------|
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Tabla de contenido..... | v |
| Índice de tablas..... | viii |
| Índice de figuras..... | ix |
| Abstract..... | xii |
| Capítulo I..... | 11 |
| El Problema de la investigación..... | 11 |
| 1.1. Descripción de la situación problemática..... | 11 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 12 |
| 1.2.1 Problema General..... | 12 |
| 1.2.2. Problemas Específicos..... | 13 |
| 1.3. Objetivos de la investigación..... | 13 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 13 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 13 |
| 1.4. Justificación y viabilidad de la investigación..... | 14 |
| 1.4.1. Relevancia social..... | 14 |
| 1.4.2. Relevancia teórica..... | 14 |
| 1.4.3 Relevancia metodológica..... | 14 |
| 1.4.4. Relevancia teórica y práctica..... | 15 |
| 1.4.5. Viabilidad..... | 15 |
| Capítulo II..... | 16 |
| Marco Teórico..... | 16 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación..... | 16 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales..... | 16 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales..... | 18 |
| 2.1.3 Antecedentes Locales..... | 23 |
| 2.2. Bases Teóricas..... | 26 |
| 2.2.1. Gestión administrativa..... | 26 |
| 2.2.2. Reseña histórica de la gestión administrativa..... | 26 |
| 2.2.3. Importancia de una gestión administrativa..... | 30 |
| 2.2.4. Objetivos de la gestión administrativa..... | 31 |
| 2.2.5. Dimensiones de la gestión administrativa..... | 32 |

| | |
|---|----|
| 2.2.6. Productividad laboral | 33 |
| 2.2.6.2. Importancia de la productividad | 35 |
| 2.2.6.5. Objetivos de la evaluación de la productividad | 37 |
| 2.2.6.6. Dimensiones de la productividad laboral..... | 38 |
| 2.3. Marco bíblico filosófico..... | 39 |
| 2.3.1. Cosmovisión bíblica..... | 39 |
| 2.2.3. Cosmovisión filosófica | 41 |
| 2.4. Marco conceptual o términos..... | 42 |
| Capítulo III..... | 44 |
| Diseño Metodológico..... | 44 |
| 3.1 Enfoque de la investigación | 44 |
| 3.2 Tipo de investigación | 44 |
| 3.3 Alcance de la investigación y nivel descriptivo..... | 44 |
| 3.4 Diseño de investigación | 45 |
| 3.5. Hipótesis | 46 |
| 3.5.1. Hipótesis general..... | 46 |
| 3.5.2. Hipótesis específicas..... | 46 |
| 3.5.3. Prueba de hipótesis | 46 |
| 3.6. Población y muestra..... | 47 |
| 3.6.1 Población..... | 47 |
| 3.6.2. Muestra | 48 |
| 3.7. Operacionalización de las variables..... | 49 |
| 3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 49 |
| 3.9. Técnicas de procedimiento y análisis de datos | 50 |
| 3.9.1. Técnicas de recolección de datos..... | 52 |
| Capítulo IV..... | 52 |
| Resultados y discusiones..... | 52 |
| 4.1. Análisis de fiabilidad de instrumentos | 53 |
| 4.2. Análisis de las variables sociodemográficas..... | 53 |
| 4.2.1. Análisis descriptivo del género | 53 |
| 4.2.2. Análisis descriptivo de la edad | 54 |
| 4.2.3. Análisis descriptivo del estado civil | 54 |
| 4.2.4 Análisis descriptivo del nivel de instrucción | 55 |

| | | |
|------------------|---|--------------------------------------|
| 4.2.5 | Análisis descriptivo del área laboral | 56 |
| 4.3. | Análisis descriptivo de las variables | 57 |
| 4.3.1 | Análisis descriptivo de la variable gestión administrativa..... | 57 |
| 4.3.2. | Análisis descriptivo de la variable productividad laboral..... | 58 |
| 4.4. | Prueba de normalidad | 60 |
| 4.5. | Contrastación de las hipótesis | 61 |
| 4.6. | Relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de nueva Cajamarca, año 2020. | 61 |
| 4.7. | Relación entre la gestión administrativa y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, año 2020. | 62 |
| 4.8. | Relación entre la gestión administrativa y eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, año 2020. | 62 |
| 4.9. | Relación entre la gestión administrativa y adaptabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, año 2020. | 63 |
| 4.10. | Discusiones | 63 |
| CAPÍTULO V | | 66 |
| 5.1 | Conclusión | 66 |
| 5.2. | Recomendaciones | 67 |
| Referencias..... | | 68 |
| Anexos | | ¡Error! Marcador no definido. |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Áreas de la municipalidad de Nueva Cajamarca | 48 |
| Tabla 2. Operacionalización de las variables..... | 49 |
| Tabla 3. Técnicas estadísticas utilizadas..... | 52 |
| Tabla 4. Fiabilidad de los instrumentos | 53 |
| Tabla 5. Análisis descriptivo de la variable género | 53 |
| Tabla 6. Análisis descriptivo de la variable edad | 54 |
| Tabla 7. Análisis descriptivo de la variable estado civil..... | 55 |
| Tabla 8. Análisis descriptivo de la variable nivel de instrucción | 55 |
| Tabla 9. Análisis descriptivo de la variable área laboral | 56 |
| Tabla 10. Análisis descriptivo de la gestión administrativa | 57 |
| Tabla 11. Análisis descriptivo de la productividad laboral..... | 59 |
| Tabla 12. Prueba de normalidad para las variables y dimensiones..... | 60 |
| Tabla 13. Relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral..... | 61 |
| Tabla 14. Relación entre la gestión administrativa y la eficiencia | 62 |
| Tabla 15. Relación entre la gestión administrativa y la eficacia..... | 62 |
| Tabla 16. Relación entre la gestión administrativa y adaptabilidad | 63 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Diseño de la investigación..... | 45 |
| Figura 2. Correlación de variables..... | 45 |

Índice de anexos

| | |
|--|----|
| Anexo 1. Operacionalización de variables..... | 74 |
| Anexo 2. Matriz de consistencia..... | 76 |
| Anexo 3. Cuestionario gestión administrativa y la productividad laboral..... | 77 |
| Anexo 4. Autorización para la ejecución de la tesis..... | 80 |
| Anexo 5. Validación del instrumento de investigación..... | 82 |
| Anexo 6. Aplicando el instrumento de investigación..... | 86 |

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. La metodología utilizada es de tipo aplicada, de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. Para el estudio se utilizó la muestra de 200 colaboradores de dicha entidad, el cuestionario para evaluar la gestión administrativa fue elaborado por Domínguez (2017), el cual consta de 4 dimensiones y 21 ítems. Por otra parte, el instrumento para medir la productividad laboral fue elaborado por Facho (2016), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones y 16 ítems. Para adecuar las métricas de los instrumentos, previamente fueron validados por cinco expertos, evidenciándose la fiabilidad a través de Alfa de Cronbach aplicado a las dos variables de estudio, obteniéndose un coeficiente de 0,848 para la gestión administrativa y 0,907 para la productividad laboral. Por lo tanto, se puede mencionar que presentan una consistencia interna y confiabilidad en las escalas. El análisis mediante la evaluación de Rho Spearman es de ($Rho = 0,494$, $p\text{-valor} < 0.05$) teniendo como resultado que existe una relación significativa media esto indica que al mejorar la gestión administrativa se obtendrá mejores resultados en la productividad laboral por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

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

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and labor productivity of employees of the Nueva Cajamarca District Municipality in the San Martín Region, year 2020. The methodology used is of an applied type, correlational scope and of type quantitative. For the present study, the sample of 200 employees of said entity was used, the questionnaire to evaluate administrative management was prepared by Domínguez (2017) which consists of 4 dimensions and 21 items. On the other hand, the instrument for labor productivity was developed by Facho (2016), this instrument is structured by 3 dimensions and 16 items. To adapt the metrics of the instruments, they were previously validated by five experts, showing the reliability through Cronbach's Alpha applied to the two study variables, obtaining a coefficient of 0.848 for administrative management and 0.907 for labor productivity. Therefore, it can be mentioned that they present an internal consistency and reliability in the scales. The analysis by means of the Rho Spearman evaluation is ($Rho = 0.494$, $p\text{-value} < 0.05$), having as a result that there is a significant average relationship, this indicates that by improving administrative management, better results in labor productivity will be obtained by the collaborators of the district municipality of Nueva Cajamarca.

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

CAPÍTULO I

El Problema de la investigación

1.1. Descripción de la situación problemática.

En la actualidad las organizaciones públicas y privadas tienen un desarrollo en gran nivel, caracterizado por principios y formas de planificar, organizar, dirigir y controlar; visto en los procesos de adquisiciones e inversiones, que son de gran tendencia, es así, que las organizaciones toman decisiones de implementar sistemas de gestión acorde a las necesidades, en algunos casos para su adaptación.

La gestión administrativa es uno de los pilares fundamentales en este mundo globalizado por ello se debe conocer, responder y satisfacer las necesidades de los colaboradores, la excelencia en el servicio y el trato es más que una ventaja competitiva. La gestión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la productividad laboral y las actitudes (Gaspar & Torres, 2018).

La gestión en toda entidad pública debe responder al mundo actual cambiante y competitivo con un nivel de comunicación sistémica e interactiva, capaz de escuchar a sus colaboradores buscando transmitir igualdad, horizontalidad; sensaciones que motiven a comunicar y relacionarse. Así mismo en el contexto de la modernización y mejora continua de la gestión institucional se plantean cambios desde los perfiles de puesto hasta las características de los directivos, gestores y personal de alto cargo; es por ello que, el estado opta diferentes mecanismos, como la implementación de la Ley Servir en la que se hacen público un modelo de gestión, donde por años facilitó al colaborador con títulos mas no con las competencias de acuerdo al puesto, además buscando que los directivos cuenten con liderazgo, busquen resultados, conduzcan equipos hacia los resultados adecuados de la institución.

Las estrategias de gestión son ilimitadas, sin embargo, muchas veces los administrativos no le conceden la importancia que merece como una aliada importante para alcanzar objetivos estratégicos y para realizar situaciones de cambio en la institución. Sin una correcta gestión, incrementa el riesgo de conflictos laborales, por lo tanto debería estar presente en todos los componentes de la empresa, desde la gerencia, pasando por los directivos hasta llegar a los empleados, cuando todos ellos estén integrados y motivados, la productividad en la institución tendría mejores resultados (López & Saboya, 2017).

En la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca se ha identificado el siguiente problema de investigación. Los colaboradores no conocen claramente las funciones que deben desarrollar, esto se presenta en el personal de seguridad ciudadana y del área técnica municipal de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca. Es decir, no existe definición en cuanto a las funciones que deben realizar cada colaborador en sus áreas; lo cual se configura en la falta de organización y planificación al interior de la municipalidad. Por otro lado, esta condición conlleva a una disminución de la productividad laboral de los colaboradores, ya que, al no conocer claramente sus funciones, muchas veces realizan duplicidad de actividades. Por ello se plantea la hipótesis de que este comportamiento de la productividad laboral, esté relacionada con el nivel de la gestión administrativa brindada por la entidad pública (S.G. Vásquez, comunicación personal, 10 de julio de 2020).

1.2. Formulación del problema.

1.2.1 Problema General.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020?

1.2.2. Problemas Específicos.

- a. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020?
- b. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020?
- c. ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la adaptabilidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca; en la Región San Martín, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos.

- a. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020.
- b. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020.
- c. Determinar la relación entre la gestión administrativa y la adaptabilidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020.

1.4. Justificación y viabilidad de la investigación

1.4.1. Relevancia social.

La gestión administrativa es una clara respuesta a las necesidades de las organizaciones es por ello que la población será beneficiada con el resultado de esta investigación está compuesta por los colaboradores de la Municipalidad Distrital, de Nueva Cajamarca, porque al conocer los resultados se hará propuestas para mejorar la gestión administrativa y contar con una eficiente productividad laboral; los directivos podrán hacer uso de la información para tomar decisiones; los usuarios de manera directa e indirectamente.

En la actualidad, se considera que la gestión administrativa en las organizaciones es de vital importancia porque facilita con un mejor avance de las actividades. El presente trabajo de investigación se encuentra dirigida a todos los colaboradores de Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, buscando obtener mejor productividad laboral, así suplir las necesidades de las personas y mostrando una buena atención a la comunidad.

14.2. Relevancia teórica.

El aporte a la ciencia se notará reflejando en la revisión teórica, el uso de un formato de investigación y el dejar antecedentes del estudio.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó y se deja un marco teórico de los autores para gestión administrativa Domínguez (2017), en cuanto a la productividad laboral está enfocada bajo el estudio de Javier & Sotelo (2016).

1.4.3 Relevancia metodológica.

La relevancia metodológica de esta investigación radica en el hecho de que servirá para medir las variables gestión administrativa y productividad laboral en entidades públicas (municipalidades) para futuras investigaciones. Estos instrumentos fueron validados en el presente estudio, mediante la validación por jueces y el coeficiente Alfa de Cronbach

1.4.4. Relevancia teórica y práctica

La presente investigación permitirá aplicar teorías concernientes a la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral donde la gestión administrativa está orientada hacia los objetivos institucionales y personales, a través de la aplicación de herramientas del proceso administrativo como la planeación, organización, dirección y control también detectará las competencias que requiere un puesto de trabajo para que quien lo desarrolle mantenga un rendimiento elevado o superior, lo cual permitirá que el potencial humano se transforme en una aptitud central y de cuyo desarrollo se obtendrá una ventaja competitiva en los colaboradores de la municipalidad.

1.4.5. Viabilidad

Esta investigación fue realizada gracias a la ayuda y colaboración brindada por parte de la administración de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, para el uso del nombre de esta investigación, el cual se encuentra registrado en la sección anexos de estos documento; además del apoyo de los colaboradores de la institución para proporcionarnos la información necesaria; además del apoyo de los colaboradores de la institución para proporcionarnos la base de datos, la cual nos facilitó avanzar con la investigación. La investigación cuenta con toda la información y permisos necesarios de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, como también de la bibliografía científica necesaria para estudiar e investigar el tema, se dispuso con los recursos financieros, se contó con el apoyo y autorización del alcalde, Gerente General y el área de Recursos Humanos al igual que de todos sus colaboradores, que en conjunto garantizaron la viabilidad del proyecto

CAPÍTULO II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Según Cano (2018), En su tesis titulada: “Control interno y gestión administrativa en el Municipio Campamento, Colombia, 2018.” La tesis, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el control interno y la gestión administrativa, para ello se revisó la aplicación de los componentes del control interno en la administración municipal y la incidencia o grado de relación que este tiene con la buena gestión administrativa en el

Municipio de Campamento. Esta información se obtuvo a través de la aplicación de dos encuestas tipo Likert, las cuales se usaron como instrumento principal para la recolección de información. Para la realización de la tesis se empleó el tipo de investigación correlacional que permite medir el nivel de relación de dos o más variables. El diseño fue no experimental, dado que no se manipularon las variables y las conclusiones se determinaron sin intervención del investigador, y se utilizaron dos cuestionarios como instrumento de recolección de datos en escala tipo Likert. La investigación concluyó con la existencia de una correlación directa y significativa del 85,3% entre el control interno y la gestión administrativa en el Municipio de Campamento.

Sosa (2018), en su tesis titulado: “Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018” y la Hipótesis de la investigación fue que existe una relación directa y significativa entre gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018. Los resultados de la investigación evidencian la existencia de una relación directa y significativa ($r = 0,824$) entre la gestión por

competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Esto quiere decir a una mayor gestión por competencias le corresponde un mayor desempeño laboral. En conclusión, señalamos que existe relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018.

Abad (2016), En su investigación para optar el grado académico de Doctor en ciencias administrativas, tesis titulada: “La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala Ecuador”, investigación que conlleva a entender cómo los trabajadores de una empresa aprecian la toma de decisiones de los mandos directivos en la administración de una empresa (Lind & Tyler, 1988). En torno a este aspecto, esta tesis tiene por objetivo establecer la incidencia de la gestión administrativa en la percepción de justicia organizacional en la Universidad. Para cumplir con la finalidad de estudio propuesto, se aplicó un total de 400 encuestas entre el personal docente y administrativo, con una trayectoria superior a los tres años de permanencia. El tipo de investigación es estadístico-descriptiva y exploratoria. La prueba estadística de Cronbach arrojó un alfa de 0.939, lo que significa una elevada confianza en los datos recopilados. Los resultados investigativos determinaron que la percepción de justicia organizacional del talento humano en cada una las fases de la gestión administrativa difieren, en algunos casos la comprobación estadística corroboró el hecho de que la percepción de los docentes era favorable para el personal administrativo no generaba ningún efecto.

Tal es el caso de la organización, y en la planificación existe cierto nivel de incidencia, pero prácticamente es incipiente; es decir, el talento humano no manifiesta mayor interés ante los cambios suscitados en esta fase. En cuanto a la dirección, el patrón se repite de modo similar al de la planificación en vista de que la apreciación de los profesores cambia ante una modificación de las políticas aplicadas por el líder, algo que para el personal administrativo

resulta de poca importancia. En lo que respecta al control, no existe incidencia en la percepción del talento humano.

Para Guardiola & Basurto (2014), en su investigación que lleva por título: “Inteligencia emocional y productividad laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México”. El objetivo principal era conocer la autopercepción del nivel de inteligencia emocional como predictor de la productividad laboral en los directivos de la Unión Mexicana del Norte. Para la selección de la muestra fue aplicada el muestreo por conveniencia para cumplir con ciertos criterios. Los directivos del corporativo adventista fueron encuestados en sus áreas de trabajo y 73 directivos participaron en este estudio. (46%) fueron directivos de la Unión Mexicana del Norte y (53%) fueron directivos de la Universidad de Montemorelos. Para la recolección de los datos se adaptaron dos instrumentos: el primero para medir el nivel de inteligencia emocional, elaborado por Hernández (2008), conformado por 33 ítems, el segundo instrumento midió el nivel de desempeño laboral auto percibido, fue hecho por Mejía (2009), conformado por 20 ítems. En los resultados la mayoría de los directores se auto perciben con una muy buena inteligencia emocional (56.2%) y hay un (39.7%) que se percibe con una excelente inteligencia emocional y solo el (4.1%) se percibe con una buena inteligencia emocional. Según estos resultados se pudo determinar que sí existe una influencia significativa en nivel alto de la inteligencia emocional sobre el nivel de desempeño laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Los estudios relacionados con la gestión administrativa y la productividad laboral que existen en nuestro país, en estos últimos años las empresas están brindando mayor prioridad al uso y el manejo de la gestión administrativa, esta se ha convertido en una de las herramientas más potentes para favorecer el bienestar de los colaboradores, lo que a futuro les beneficiara en el logro de sus objetivos. Sin embargo, parte de este estudio tiene el soporte de una de las investigaciones nacionales mencionadas a continuación.

Escobar (2020), desarrolló una investigación para optar el grado de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, tesis titulada: “Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 – 2019.” La investigación tiene como propósito determinar la influencia de la comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Dicho estudio empleó la metodología explicativa, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los docentes de la UGEL 05. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de Expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Los resultados han permitido determinar la influencia de la comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las instituciones educativas. Concluyéndose que la comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen significativamente en la productividad laboral.

Valverde (2019), en su trabajo de investigación presentado para optar el grado académico de maestro en administración. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas en el año 2017. La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, donde se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional, que tiene el propósito de describir situaciones o eventos. Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró dos cuestionarios dirigidos a una muestra de 55 trabajadores administrativos de la universidad, el proceso de validez y confiabilidad de los instrumentos, así como el

tratamiento de los datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS V- 22. Los resultados de la investigación han reportado la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($\rho= 0.673$) entre la variable Satisfacción laboral con la variable Productividad de los trabajadores administrativos ($p - \text{valor} = 0.000 < 0.05$) al 5% de significancia bilateral, lo que demuestra que los resultados pueden ser generalizados a la población de estudio. Entre las conclusiones más resaltantes podemos decir que la Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas es incompleta o media, también podemos afirmar que la Productividad es deficiente.

Vizcarra (2018), en su investigación para optar el grado académico de maestro en gestión pública tesis titulada: “La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.” cuyo objetivo general fue determinar el grado de relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral del Módulo de Familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. La hipótesis de la investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Para el desarrollo de la investigación se aplicó el método de investigación descriptiva correlacional, el tipo de estudio es no experimental, por su naturaleza, es cuantitativa y la muestra seleccionada fue de 34 trabajadores del poder judicial; las técnicas utilizadas fueron la encuesta, los instrumento que se usó son dos cuestionarios. Los resultados obtenidos se dieron en base a los objetivos y a las hipótesis planteados en la investigación. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Alfa de Cronbach. En los resultados se observa que la gestión administrativa es calificada como inadecuada, mientras que en la productividad se obtuvo una calificación medio con un 62%. Por último, se pudo concluir que entre las variables gestión administrativa y productividad laboral existe una

relación significativa; lo que conlleva a que existe una relación positiva muy fuerte. Estos resultados expresan que la investigación realizada confirma la hipótesis planteada.

Arroyo & Benancio (2018), trabajo de investigación presentado para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, tesis titulada: “Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. 32399 Huamalíes 2018” El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y productividad laboral. El tipo de investigación es no experimental descriptivo, con el diseño correlacional transversal, teniendo como población a 24 docentes y la muestra por conveniencia a 10 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, aplicados uno por cada variable teniendo en cuenta las dimensiones, indicadores e ítems, que fueron validados por tres expertos en investigación, el grado de confiabilidad es de 0,851 determinado mediante alfa de Cronbach resultando confiable; del mismo modo para el procesamiento de datos se utilizó el programa Microsoft Excel y SPSS V22, cuyos programas fueron útiles para el análisis de datos que se realizaron de manera descriptiva e inferencial. Se obtuvo como resultado que no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad laboral; debido a que el nivel de significancia es de 0,358 cantidad mayor a 0,05, por la que se acepta la hipótesis nula; y como el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,326, se tiene una correlación positiva media.

Para Ramos (2017), en su investigación titulada: “Comunicación Interna y el productividad Laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Surco, Huarochirí 2018”, el estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el desempeño laboral. La investigación aplica una metodología con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, determinado por una población de 30 colaboradores mediante el muestro no probabilístico por conveniencia, siendo la técnica utilizada los datos de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, el cual fue aplicado a los colaboradores de la

Municipalidad. El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión 23 en el cual se ingresaron los datos obtenidos llegando a la conclusión que si existe una relación positiva moderado entre la comunicación interna y el desempeño laboral con una $P = 0.000$ y un coeficiente de correlación de 0.599. Se identificó que no existe una adecuada comunicación interna por ello es necesario implementar herramientas que mejoren la percepción de los colaboradores para que se sientan bien y mejoren su desempeño en la Municipalidad.

Para Sosa (2018), en su estudio titulado: “ Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018”, para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, se trabajó con las variable gestión por competencias cuyas dimensiones son: Reclutamiento y selección del Personal, Incorporación del personal, capacitación del personal y retención del y la variable desempeño laboral, la cual está conformada por las siguientes dimensiones: eficacia, eficiencia, relaciones interpersonales y motivación laboral, la población en la investigación estuvo conformada por 239 trabajadores administrativos de la Municipalidad, con una muestra de 54 trabajadores. La recolección de los datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, al mismo tiempo se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la gestión por competencias y el desempeño laboral; los mismos que se demostraron ser confiables mediante la aplicación del Alfa de Cronbach. Los resultados de la investigación evidencian la existencia de una relación directa y significativa ($r = 0,824$) entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores. Esto quiere decir a una mayor gestión por competencias le corresponde un mayor desempeño laboral. En conclusión, señalamos que existe relación directa y significativa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Toro (2017), en su investigación: “Ambiente laboral y comunicación interna en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Breña- Lima, 2017”, para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, La investigación efectuada es de tipo básica

correlacional dado que se consideró la asociación las variables con un enfoque experimental y diseño transversal. Quienes desarrollaron dos cuestionarios de 40 ítems diseñados para la variable ambiente laboral y 34 ítems elaborados para la variable comunicación interna. La prueba de confiabilidad del instrumento se determinó con los lineamientos del Alfa de Cronbach, el que da como resultado un valor de 0.936 para la variable Ambiente laboral y un valor de 0.961 para la variable comunicación interna, con estos valores se validó la confiabilidad de los instrumentos aplicados para la captación de datos, los que se aplicaron a la población mencionada. Ello fue el resultado de un valor hallado, donde indica que el coeficiente de relación es de $p = 0,780$ lo que significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, frente al grado de (significación estadística) $p = 0.000 < 0.05$, donde se acepta la hipótesis alterna o del investigador y se rechaza la hipótesis nula. Del análisis de la información obtenido en el presente estudio se determina que el Ambiente laboral se relaciona significativamente con la Comunicación interna en el personal administrativo.

2.1.3 Antecedentes Locales

Cubas (2019), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A Tarapoto, 2019”. El cual tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores. La metodología utilizada es perteneciente a una investigación cuantitativa- tipo básico, con un alcance descriptivo correlacional – comparativo y asume el diseño de corte transversal. Consideraron a 80 colaboradores para el estudio del proceso de muestreo no probabilístico. Se realizó un análisis de los constructos para la gestión administrativa basada en un enfoque propuesto por Ferrer (2017) y la segunda revisión se enfoca al análisis de productividad laboral propuesto por Rodríguez y Bottini (2010). Para la investigación se aplicó los instrumentos que fueron validados mediante cinco juicios de especialistas y se evidenció la fiabilidad a través de Alfa de Cronbach aplicado a las variables

estudiadas, pertenece a una apreciación de varios ítems para cada uno, cuyo resultado y valor del coeficiente para el constructo gestión administrativa es de 0,955 y productividad laboral a 0,929; por lo que indican consistencia interna y confirma la confiabilidad de las escalas. Los resultados obtenidos mediante la correlación Rho Spearman; muestra que si existe relación significativa ($Rho = 0,777^{**}$, $P = 0,000$) de las variables estudiadas. En conclusión, podemos determinar que a mejor gestión administrativa mayor será la productividad laboral en los colaboradores de empresa EMAPA San Martin S.A.

Sanchez (2019), desarrolló un trabajo de investigación titulada: “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. La investigación es de tipo correlacional no experimental, la muestra fue de 120 colaboradores, además con la gestión de información se partió de dos perspectivas teóricas; la primera se enfoca en la satisfacción laboral propuesta por Sonia Palma (1999) y la segunda se enfoca al análisis de la productividad laboral por Torres (2015); los instrumentos fueron validados y adaptados por juicio de tres expertos, también se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach con un 0,904 para satisfacción laboral y un 0,899 para productividad laboral, el cual indica que la fiabilidad es alta, es así que, mediante un análisis de correlación de Rho Spearman, se encontró una relación significativa moderada ($r = 0,437^{**}$; $p = 0,000$) entre la satisfacción laboral y la productividad laboral.

Garcia & Vera (2016), En su tesis titulada: “La gestión administrativa y su incidencia en la productividad laboral de la empresa EPSSA S.R.L. Funeraria Mello de la ciudad de Tarapoto”. Plantean como objetivo la consideración del análisis de la gestión administrativa como la técnica capaz de realizar el estudio y análisis de la organización, en cada una de sus áreas y proporcionar soluciones a las irregularidades halladas, por lo cual se considera que el

conocimiento de la misma es indispensable para la formación académica y para el desarrollo profesional de los administradores. Las actividades gerenciales, enmarcadas dentro de la globalización y la competitividad existente, necesitan realizarse y nutrirse de herramientas que le garanticen la eficiencia y el éxito en cada una de las áreas de la organización. De mantenerse una actitud pasiva y renuente a los cambios que experimenta su entorno, las empresas tendrán paulatinamente, pero de forma sostenida a desaparecer.

Parrilla & Ramirez (2019), en su tesis titulada: “Comunicación interna y su impacto en la productividad laboral en los colaboradores de una cadena de boticas en San Martín, 2019”. El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la productividad de los colaboradores de la empresa Botica La Inmaculada, 2019. El tipo de investigación que se usó para la realización de la investigación fue correlacional-relacional y de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental –causal. Se realizó un análisis de los constructos para la comunicación interna basada en un enfoque propuesto por Cotrina (2011), y la segunda revisión se enfoca al análisis de la productividad laboral propuesto por Sedano (2016). Para la investigación se aplicó el instrumento que fue validado mediante cinco juicios de expertos y se comprobó la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach aplicado a las variables estudiadas, que corresponde a una valoración de varios ítems para cada una, cuyo resultado y valor del coeficiente para el constructo comunicación interna es de 0,933 y productividad laboral a 0,957, por lo que indican consistencia interna y confirma la confiabilidad de las escalas. Los resultados obtenidos mediante la correlación de Rho Spearman; muestra que si existe relación significativa ($Rho = 0,701^{**}$; $p = 0,000$) de las variables estudiadas. En conclusión, podemos determinar que, a mejor comunicación interna, mayor será la productividad de los colaboradores.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión administrativa

Rubina (2018), describe la gestión como un “conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos”. Por lo tanto, la gestión es el conjunto de acciones dirigidas al cumplimiento los objetivos propuesto con anterioridad.

Para Mendoza, (2017), define a la gestión administrativa como “el conjunto de acciones que están orientadas coherentemente al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar”.

Así mismo Sumba, (2014), señala que la gestión administrativa “es un procedimiento que el administrador desarrolla mediante el proceso administrativo con la finalidad de dar cumplimiento al desarrollo de las actividades: Planear, organizar, coordinar y controlar.

“Las áreas y niveles de la organización son la planeación, organización, dirección y control pasando de interprete a ejecutor en la gestión Administrativa, con el fin de alcanzar sus objetivos garantizando su competitividad” (Chiavenato, 2012, p.21).

2.2.2. Reseña histórica de la gestión administrativa

La denominada Ciencia de la Administración es resiente que tiene poco más de cien años sólo apareció a comienzos del siglo XX. La (TGA) es una nueva área del conocimiento humano. Para el surgimiento se necesitó de siglos de preparación y antecedentes históricos que fueron capaces de permitir y hacer viables las condiciones indispensables para su aparición (Chiavenato, 2007).

La gestión administrativa sirve para que las organizaciones mejoren en su gestión de recursos humanos y logren ser más competitivas y puedan enfrentarse a los cambios en el

mercado, asimismo, es considerado una estrategia en la cual comparte la información, reduce la incertidumbre y previene peligros hacia la compañía (Morales, 2017).

Se ha evidenciado que la comunicación y la gestión administrativa son una de las principales herramientas de cambio o refuerzo de cambios, actitudes y conductas en las personas. En la cual direcciona a cada colaborador a favor de los objetivos organizacionales, por lo que trasciende directamente en su desempeño y mejorar sus servicios que se desarrolla continuamente un medio de confianza así mismo la comunicación interna es muy necesaria en cualquier tipo de organización ya que ella muestra transparencia y soporte. Si bien cada institución pública cuenta con sus propias características y objetivos, a veces únicos y exclusivos (Laurenti, 2017).

2.2.2.1. Administración en la edad antigua

En toda la historia de la humanidad, la Biblia ilustra mejor el principio de la buena administración a través de los siglos, encontramos personajes como: Noé, Abraham Moisés, José y sus descendientes, todos ellos con muchos objetivos que cumplir, teniendo mucha responsabilidad en el manejo de personas y de los recursos económicos a su cargo.

Según Campos y Loza (2011), mencionan que el primer consultor administrativo, basado en la biblia fue Jetro, el suegro de Moisés, quien dejó clara enseñanza a las civilizaciones de Mesopotamia, cuyos resultados maravillosos fueron frutos de consejos que corresponden a una buena práctica administrativa.

Para Chiavenato (2007), en su libro: “Teoría general de la administración”, hace referencia a la ciencia administrativa a través de la historia donde menciona lo siguiente:

Que las construcciones magnificas en Egipto, Mesopotamia y Asiría, dan referencia de la existencia, en la actualidad, de los líderes que fueron capaces de planificar y guiar, los esfuerzos

de trabajadores y militares en los diferentes grandes y magnificas obras que existen, una de ellas es las pirámides de Egipto.

Además, desde los principios de la historia de la administración ha recibido la influencia de filósofos como el griego Sócrates (470 a. C.-399 a. C.), donde expone su aporte a la administración como una habilidad personal separada del conocimiento técnico y de la experiencia en discusión con Nicómaco. Así mismo el filósofo Platón (429 a. C.-347 a. C.), quien fue discípulo de Sócrates, analizó los problemas políticos y sociales, En su obra “La República”, expone la forma democrática de gobierno y de administración de los negocios públicos. Por otro lado, Aristóteles (384 a. C.-322 a. C-), discípulo de Platón, que escribió su libro en Política, donde describe la organización de Estado.

2.2.2.2. Administración en la Edad Media

En el proceso administrativo de la edad media, se muestra evidencia de la administración con dominios reales a las provincias eclesiásticas. En los últimos años del Imperio Romano el centralismo administrativo fue decayendo de manera muy considerable, en donde hubo una descentralización del gobierno, con lo que se diferenció de las formas administrativas que habían existido anteriormente. En esta época la Administración recibe un gran impulso cuando surgen en Italia los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales (Campos & Loza, 2011 pag. 16).

2.2.2.3. La administración moderna

Los principales representantes de la administración del siglo XX fueron, Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt, Frank y Lilian Gilbreth y Henry Fayol, estos hombres de la ciencia administrativa establecen modelos de administración, en las empresas americanas y europeas en inicios del siglo XX. Proponiendo mejora en los métodos de trabajo y estableciendo técnicas

en la ciencia administrativa, para la mejor productividad de los seres humanos en el mundo empresarial (Hernández, 2011 pag. 41).

Las organizaciones han venido evolucionando y transformándose aceleradamente, pasando por 4 fases bien distintas que se mencionan a continuación (López, Arias, & Rave, 2006).

2.2.2.4. Los clásicos: Énfasis en la tarea

La escuela clásica está representada por dos autores más reconocidos, Frederick Taylor y Henry Fayol. Taylor y sus seguidores fundaron la administración científica, dando el primer paso para formular una teoría en la ciencia de la administración, y el énfasis en las tareas. Analizando el trabajo y estudiando los tiempos y movimientos, todo esto basándose en la división de las tareas del trabajador. Buscando la reducción de la ociosidad de trabajadores como también los costos de producción. Estructurando las tareas, verificando las buenas condiciones de trabajo para asegurar la eficiencia.

Por otro lado, Henry Fayol, el pionero en la teoría clásica. Quien dio definición al concepto de la administración (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar) siendo estas las funciones básicas de la organización, así mismo, se preocupó en definir los principios generales de la administración como procedimientos universales, aplicables en cualquier tipo de empresa.

2.2.2.5. Los humanistas: Énfasis en las personas

Está representada por Elton Mayo, con experimentos en la fábrica Western Electric Company en el año 1927 en la ciudad de Chicago, la finalidad de esta es buscar la relación entre la intensidad de la iluminación y la eficiencia de los obreros en la producción; en seguida se estudió los accidentes de trabajo, rotación de personal y condiciones físicas de trabajo sobre la productividad de los obreros.

Este experimento y sus resultados, llevaron a crear una nueva perspectiva basada en los valores humanos, que busca asociar dos funciones básicas de la empresa, la económica y la social.

2.2.2.6. Los estructuralistas: Énfasis en la estructura

Los autores de esta escuela son Etzioni Amitai, Peter Blau y Richard Scout, surgió en el año 1950, estos personajes estaban centrados en la teoría de la burocracia, quienes estaban lijados a la conciliación de las propuestas de la escuela clásica, de relaciones humanas y del comportamiento. La finalidad de los Estructuralistas se centra en la relación de las organizaciones con el entorno. Dando surgimiento a un nuevo concepto de organización y el nuevo concepto de hombre. Considerando el efecto de las recompensas y sanciones materiales y sociales.

2.2.2.7. Los Neoclásicos: Énfasis en los objetivos

El principal exponente es Peter Drucker. Esta teoría es exactamente igual a la escuela clásica, colocada en el modelo de las organizaciones en la actualidad, solo resurge plenamente mejorada y ampliada por la teoría neoclásica. Dentro de un eclecticismo que aprovecha la contribución de todas las demás teorías administrativas.

2.2.3. Importancia de una gestión administrativa

Según Koontz, Weihrich, & Cannice, (2012) “Construir una sociedad social y económica exitosa pasa por una eficaz administración”. (p.27)

Bernal & Sierra (2013, p.11), La “Gestión administrativa es lograr en las organizaciones la eficiencia, mediante las funciones administrativas con mención al proceso administrativo”. El reto de la gestión administrativa moderna, es construir una sociedad económicamente activa; basada en normas sociales y un gobierno mucho más eficaz, mediante la supervisión de las organizaciones.

En gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. El administrador debe prever las condiciones cambiantes del medio, debe ser futurista, empoderado de la vanguardia tecnológica, tomar decisiones acertadas, incidirá en el impacto de la rentabilidad de toda entidad, por lo tanto, la buena gestión administrativa ocupa una importancia primordial para el cumplimiento de los objetivos” (Ramos, 2015, p.11).

La gestión administrativa en la actualidad tiene gran importancia, porque permite la evaluación y el control de todos los colaboradores en una organización; mediante las cuatro funciones específicas: planeamiento, organización, dirección y control, que son los actos simultáneamente realizados ya que se encuentran interrelacionados entre sí todo esto lleva a cumplir con los objetivos propuestos por la administración. (Reyes, 2015, p.27).

2.2.4. Objetivos de la gestión administrativa

Luna (2014) la gestión administrativa, es aplicada a nivel mundial, tanto en los sectores privados y públicos, así como en las microempresas, pequeñas, medianas y grandes, que sigue fines integrales clasificándose en:

- ✓ **Objetivos sociales.** Son los objetivos trazados por la administración que tienen como finalidad buscar y alcanzar el bienestar de la sociedad.
- ✓ **Objetivos económicos.** La administración persigue lograr estos objetivos con el fin de tener beneficios económicos en el organismo que se está llevando a cabo.
- ✓ **Objetivos organizacionales.** Estos objetivos tienen la finalidad primordial la optimización de los recursos de la empresa, mediante un buen desempeño de coordinación por parte de la administración.

La gestión administrativa en las instituciones públicas

“Gestión administrativa pública está enfocada en una administración eficiente y eficaz, con la finalidad de la satisfacción de las necesidades reales de los ciudadanos al menor coste

posible, teniendo como resultado la introducción de mecanismos de competencia que permiten la elección de los usuarios, promoviendo el desarrollo de servicios de mayor calidad” (García, 2007, p. 8).

“La administración pública hoy en día se ha constituido en el eje más importante del desarrollo económico, social, cultural, del país, debido al conocimiento de delegar actividades que anteriormente reposaban en el sector privado. En la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines” (Ramos, 2015).

2.2.5. Dimensiones de la gestión administrativa

Según Dominguez (2017) la gestión administrativa es un conjunto de funciones administrativas o elementos de la administración, las cuales son la planeación, la organización, la dirección y el control.

2.2.5.1 Concepto de las dimensiones de la gestión administrativa

a. Planeación:

Es la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos a alcanzar, así como lo que debe hacerse para alcanzarlos. En la actualidad incluye la previsión en el proceso administrativo. Las organizaciones no improvisan. Todo está planeado con anterioridad, la planeación es la primera función administrativa ya que es la base para los demás elementos, esto permite la determinación por anticipado de los objetivos que se deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos. Empezando por la determinación de los objetivos y detallando las estrategias para alcanzarlos. La planeación determina a dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden.

b. Organización:

Es una entidad social porque la conforman personas; y está orientada a alcanzar los objetivos propuestos porque es diseñada para conseguir resultados: generar utilidades o proporcionar satisfacción social, etc. Está estructurada en proponer la división del trabajo y asignación de su ejecución de los colaboradores. Con todo esto se puede mencionar que la palabra organización significa cualquier cometido humano orientado intencionalmente a conseguir objetivos determinados.

c. Dirección:

La dirección sigue a las dos funciones anteriormente mencionadas. Definida la planeación y establecida la organización, teniendo como papel fundamental poner en acción y dinamizar la entidad. La dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, con la disposición de los recursos de la empresa. Teniendo mucho que ver con las personas y la asignación de sus cargos y funciones, esto conlleva a entrenadas, guiadas y motivadas para alcanzar los resultados.

d. Control:

Es la última función del proceso administrativa que tiene como finalidad la verificación de que todo ocurra según las reglas y pautas establecidas o de las órdenes dadas por la organización. Asimismo, el propósito de la función control es asegurar que los resultados de aquello que se planeó, organizaron y dirigió, se ajusten tanto como sea posible a los objetivos establecidos. Comprobándose si la actividad controlada consigue o no los objetivos esperados.

2.2.6. Productividad laboral

Chávez (2017), predice que la productividad es la relación existente entre la producción de bienes y servicios con las organizaciones de insumos intermedios, capital y fuerza de trabajo utilizados para un determinado fin.

Koontz y Weihrich (2004), menciona que la productividad laboral es el rendimiento productivo de los colaboradores, con una cantidad de recursos dados en un determinado tiempo.

Robbins & Judge, (2009), “Una organización es sumamente productiva si alcanza sus objetivos y metas, con recursos al bajo costo. Esto conlleva que la organización tenga recursos humanos eficientes y eficaces en las actividades desarrolladas” (p.27)

La productividad laboral es un tema de interés y muy destacado en el ámbito del trabajo, dado que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores; además como satisfacción se asocia o afecta al clima familiar. Carmen, (2016)

También se puede describir el desempeño laboral como la actividad, sensación que una persona experimenta al lograr un buen equilibrio ante las necesidades que pueden ser una o varias, se da como producto de distintas interacciones entre el beneficio, los colaboradores presentadores del servicio y el medio, es decir lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de (Mamani, 2019).

Donde el clima laboral está relacionado con el productividad laboral debido a que afecta directamente a la satisfacción de los trabajadores, pues al verse los trabajadores inmersos dentro de un clima laboral agradable responden de una mejor manera a los estímulos y colaboran con sus respectivos jefes y compañeros de trabajo para lograr el cumplimiento de objetivos de la Municipalidad y de esta manera puedan alcanzar con una mayor facilidad la realización de metas comunes (Alvarez & Roxana, 2017).

Así mismo un factor que afecta a la productividad laboral es la falta de comunicación y roles de los colaboradores, de tal manera las empresas buscan cada vez más busca aumentar el desempeño laboral, la mejora de los procesos de producción y la atención a los (Gualotuña, 2016)

2.2.6.1. Reseña histórica de la productividad laboral

A través de los años siempre se busca mejorar la productividad laboral, estableciendo estrategias para que los trabajadores aumenten su rendimiento en las tareas encomendadas.

En los años sesenta y setenta, se dio definición al rendimiento productivo como la capacidad de una empresa u organización para la explotación de su entorno para tener acceso a recursos escasos. Así mismo en los años ochenta y noventa, la teoría de la productividad, ayudo a tener un amplio panorama de la productividad que era un tema más complejo de lo que se pensaba, en donde la influencia o el poder de los obreros determinan cuál es el mensaje de la productividad.

Durante las cuatro primeras décadas del siglo XX, se desarrolló trabajos pioneros en la administración en los Estados Unidos. Empezando por los trabajos de Taylor. conformada por los ingenieros Frederick Winslow Taylor (1856-1915), Henry Lawrence Gantt (1861-1919), Frank Bunker Gilbreth (1868-1924), Harrington Emerson (1853-1931) y otros. Incluyendo a Henry Ford (1863-1947) por haber aplicado los principios de la escuela de la administración científica en sus negocios. El objetivo básico estaba centrado en el incremento de productividad de la organización como resultado el aumentando la eficiencia del nivel operacional o nivel de los trabajadores (Chiavenato, 2007).

Así mismo en el Siglo XX, una de las aportaciones con mayor relevancia es la gestión empresarial que fue el incremento de la productividad del trabajador manual en la fabricación, por otro lado, en el Siglo XXI las organizaciones tienen el desafío de desarrollar una mayor gestión para conseguir un aumento en la productividad del trabajo de los trabajadores del conocimiento (Drucker, 2000).

2.2.6.2. Importancia de la Productividad

Es un indicador comparativo para gerentes y directores de empresas, economistas, ingenieros industriales y políticos; los resultados sirven para evaluar el crecimiento económico y los niveles de vida de una jurisdicción. Los principales beneficios de un mayor incremento de la productividad son, en gran parte el dominio público: es posible producir más en el futuro,

usando los mismos o menores recursos (Bain, 2003).

Chiavenato (2002), define a la productividad laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, asimismo este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.359).

A su vez el mismo Chiavenato (2000), expone que la productividad en las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, tales como los actitudinales que corresponden a: Disciplina; actitud cooperativa; iniciativa; responsabilidad; habilidad de seguridad; discreción; presentación personal; interés; creatividad; capacidad de realización; y factores operativos como son: conocimiento de trabajo; calidad; cantidad; exactitud; trabajo en equipo y liderazgo.

2.2.6.3 Factores que influyen en la productividad laboral

“Los factores que influyen en la productividad son; la inversión de capital, tecnología, la investigación y desarrollo, los valores, actitudes sociales y las políticas gubernamentales. Todos estos son factores que tienen vital importancia, teniendo en cuenta que con una menor inversión hay una gran probabilidad que los límites de productividad sean bajos; por ello la investigación de aplicación de nuevas técnicas para producción y los nuevos métodos de aplicación influye en la productividad. Los métodos y técnicas aplicados tienen que tener previamente como base una investigación bien elaborada y ejecutada, ya que no se puede realizar una inversión en factores cuya productividad no hayan sido previamente demostradas” (Schroeder 2002).

“La productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones. Y las pautas para mejorar la productividad son: respeto y confianza, ser innovador y no imitador, ser un líder y no seguidor, en todos los productos y servicios” (Robbins y Coulter, 2005).

2.2.6.4 Beneficios de la productividad laboral

- ✓ Cantidad y calidad de los servicios producidos por el colaborador.
- ✓ Comportamiento en su puesto de trabajo.
- ✓ Integración con los valores, cultura y objetivos de la organización.

Cuando un programa o sistema de evaluación de la productividad laboral se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, traerá beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: El individuo, el gerente, la organización y la comunidad. (Chiavenato, 2007).

García, (2017), indica que “El buen desempeño por parte de los colaboradores conlleva a tener una productividad laboral eficiente, que puede ser alcanzada si la gerencia incluye la formación, capacitación, salud del trabajador, método de trabajo, factores motivacionales y herramientas necesarias para desarrollar determinada actividad”.

La productividad laboral es la razón del comportamiento del individuo en el cumplimiento de los objetivos en la empresa comienza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, donde se debe hacer mención a los conceptos como la satisfacción laboral y las actitudes (Gaspar & Torres, 2018).

La productividad no puede reducirse al simple juicio superficial y unilateral del jefe con respecto al comportamiento del subordinado; es necesario ir a un nivel de mayor profundidad, ubicar causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si debe modificarse el desempeño, el evaluado que es el mayor interesado, debe adquirir conocimientos del cambio planeado (Chiavenato, 1999).

2.2.6.5. Objetivos de la evaluación de la productividad

- Permitir condiciones de medición del potencial humano.
- Convertir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente.

- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta los objetivos empresariales y los individuales.

2.2.6.6. Dimensiones de la productividad laboral.

Considera tres factores o dimensiones para la variable productividad laboral; estas son, la eficiencia, la eficacia y la adaptabilidad. A continuación, se describen cada una de ellas. Facho (2016),

a. Eficiencia.

Esta dimensión mide la productividad y utilización óptima de los recursos de producción por parte de la persona encargada. Un colaborador eficiente debe utilizar materiales mínimos con un buen aprovechamiento; así mismo emplear el mínimo de tiempo posible para desarrollar de dicho fin o acción, teniendo en cuenta la calidad de servicio o producto; teniendo en cuenta la utilización de los servicios básicos (agua, electricidad, gas, etc.) en cantidades necesarias, además se debe de tener cuidado con las herramientas de trabajo para que no se deterioren más de lo normal.

Define la dimensión de eficacia como una medida normativa del logro de resultados, refiriéndose en una organización como capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporciona. Chiavenato (2011)

b. Eficacia.

Almeida & Olivares (2013), la dimensión eficiencia, son las cualidades que la persona encargada de producción o jefe de servicios debe de tener para desarrollar bien el trabajo o la acción encomendada, así mismo debe de conocer las especificaciones de las variables y los atributos críticos de las acciones y actividades realizadas, cuyo cumplimiento conlleva a la satisfacción del cliente o ciudadano final. Al conocer que con las acciones realizadas está contribuyendo de manera importante a la satisfacción del cliente lo hacen sentir mejor, esto

conllevara al crecimiento de la empresa y del país.

La eficiencia la relación técnica entre entradas y salidas. La relación entre costos y beneficios; refiriéndose a la mejor forma de realizar las actividades, fin de que los recursos (personas, máquinas, materias primas) se apliquen de la forma más racional posible. La eficiencia se preocupa de los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planearse y organizarse adecuadamente a fin de asegurar la utilización óptima de los recursos disponibles (Chiavenato, 2011).

c. Adaptabilidad.

Almeida & Olivares (2013), es la flexibilidad del proceso para dirigirse hacia las expectativas futuras y cambiantes del cliente.

La adaptabilidad en las organizaciones es el mecanismo mediante el cual la entidad responde a los cambios inducidos externos e internos. Es el tiempo de reacción y de respuesta de la organización a los cambios ambientales. Este criterio se refiere a la capacidad de la administración de percibir los cambios tanto en el ambiente externo como en la propia organización.(Chiavenato, 2011).

2.3. Marco Bíblico filosófico

2.3.1. Cosmovisión bíblica

Esta investigación tiene un soporte bíblico – filosófico, principalmente en nuestra fuente de conocimiento. Estas dos fuentes son: la Biblia y los libros de la escritora Elena Garmond de White, lideresa de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

Reyna y Valera (1960), mencionan que a través de la palabra de Dios predice en la primera carta a los Corintios capítulo 4, versículos uno y dos: “Por lo tanto, consideremos a los hombres como servidores de Cristo y administradores de los ministerios de Dios. Ahora, se requiere de

los administradores, que cada uno se encuentre fiel” (p.1004). En este pasaje nos advierte que seamos buenos administradores, que estemos listos para servir, reflejando siempre la cordialidad, empatía y la cooperación.

Reina & Valera (1960), en el libro de Génesis capítulo 1 versículo 26 afirma: “El ser humano al ser creado a la imagen y semejanza de Dios, y señoree en toda la tierra” (p.5).

White (1989), afirma que el éxito que el ser humano pueda tener, sólo será alcanzado mediante la unión de dos aspectos por demás importantes: La fe y de comunicación. El deseo de Dios es que la comunicación con la cual ha sido dotado el ser humano, no sea cautivada por los ofrecimientos de Satanás; nuestras emociones cambian y esto hace que nuestros hábitos cambien también.

Clisler, White & Robinson (1915), mencionan que no importa de quién se trate, el señor nos ha bendecido con facultades intelectuales capaces de vasto desarrollo. Cultivad vuestros talentos con fervor perseverante. Educad y disciplinad la mente por el estudio, la observación y la reflexión. No podéis encontraros con la mente de Dios a menos que pongáis en uso toda facultad. Las capacidades mentales se fortalecerán y desarrollarán si salís a trabajar con el temor de Dios, con humildad, y con una ferviente oración. Un propósito resuelto realizará milagros.

Asimismo, Dios necesita de personas trabajadoras que se desempeñen de la mejor forma en cuanto a sus conocimientos y capacidades. Por otro lado, cada uno según el don que ha recibido, minístrelo a los otros, como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios.

El conocimiento de la gracia de Dios, las verdades de su Palabra y los dones temporales, el tiempo, los recursos, los talentos y la influencia, todas estas cosas constituyen un cometido de Dios, que ha de emplearse para su gloria y para la salvación de los hombres. Nada puede

ofender más a Dios, que está constantemente otorgando sus dones al hombre, que ver a éste aferrarse egoístamente a sus dones, sin devolver nada al dador.

White (1998), menciona que el cristiano tiene que esforzarse más que otros en sus actividades, de manera humilde, es cierto que no todos cuentan con las mismas facultades, ni ocupan los mismos puestos y responsabilidades, pero el desempeño siempre debe ser con fidelidad y celo, como para Dios y no para los hombres.

La gestión administrativa es de gran importancia en todas las personas ya que esta determina un buen desempeño en lo que realizan y mejora su manera de relacionarse con los demás, en la biblia (Reina & Valera, 1960) podemos constatar este hecho en el libro de Proverbios 4:23 dice: “Con toda diligencia guarda tu corazón, porque de él brotan los manantiales de vida”. El buen manejo comunicación es una utilidad de gran necesidad en la obra cristiana.

2.2.3. Cosmovisión filosófica

En nuestra vida diaria siempre viviremos en base a normas reglamentos y principios, cada acción que el ser humano realice individualmente tendrá un impacto positivo o negativo en la sociedad. La gestión administrativa es una acción que ejecuta la persona física o jurídica para obtener ingresos o recursos, como consecuencia de esto tiene que asumir una responsabilidad social corporativa, para compensar daños que origina conscientemente o inconscientemente, es por ello que la escritora (White, 1940) en el capítulo 3 de la administración efectiva de su libro, menciona que Dios usa a los hombres como gerentes para distribuir y administrar sus recursos, a fin de cultivar el espíritu de la libertad y cada acto de abnegación hecho en bien de los demás, fortalecerá el espíritu de generosidad y si hacemos cosas para cumplir el propósito de nuestra creación, que es velar por la creación nuestra vida puede ser una bendición para otros. Además, White (1940), nos recuerda que nuestras posesiones en la vida son limitadas es por ello que no debemos dejarnos llevar por el egoísmo porque nuestro conflicto es con nuestras acciones.

Fuimos creados para ser una luz en este mundo y en la organización que nos toque desempeñar debemos mostrar a Dios como dueño de todo y el mejor líder.

2.4. Marco Conceptual o Términos

De acuerdo a la literatura revisada, en seguida se puntualizan algunos términos que han sido utilizados en esta investigación. Que permitan la fácil comprensión del lector frente a los temas descritos.

Gestión administrativa. Es la habilidad para comprender, ayudar a los demás y actuar prudentemente en las relaciones humanas capacidad que posee el ser humano para entender y suplir necesidades sin importar el momento en el que se encuentre, así como la percepción acertada de las emociones de quienes lo rodean que le permitan interactuar de forma sana y socialmente aceptable estudio realizado si existe una relación significativa entre la comunicación interna y la identidad corporativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Perla, periodo 2013 (Bendezu, 2016).

La gestión administrativa debe fluir en todos los sentidos y no sólo en el tradicional "de arriba a abajo", es decir, de la gerencia a los trabajadores. También es necesario que los mensajes lleguen en el sentido contrario (de abajo a arriba), así como de forma horizontal facilitando su intercambio entre los diversos departamentos, grupos y empleados (Ramos, 2017).

Productividad laboral. Mantiene tres puntos significativos los cuales actúan en primera instancia y son muy relevantes: El estímulo, los impulsos y las necesidades, donde es un aspecto indispensable que nunca debe faltar para los colaboradores. Abraham H. Maslow, la motivación es la promoción que se le da al ser humano de satisfacer sus necesidades que estén direccionadas al ser humano donde estas jerarquías y escalonadas de una forma tal que cuando quedan serán cubiertas. Uno de los beneficios más importantes es el compromiso, tener

colaboradores motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar (Jacas & Matos, 2017).

Se entiende por productividad laboral, que es evaluar el desempeño de los colaboradores es un componente fundamental para la empresa, porque facilita a implementar estrategias y afinar la eficacia, donde se abarca principalmente la visión, cultura organizacional y las competencias laborales de los cargos (Mendoza, 2016).

Factores que influyen. El primer factor que influye es la satisfacción hacia el trabajo, el cual se entiende como el conjunto de sentimientos positivos o negativos por los cuales el empleado percibe su trabajo y que se refleja en sus actitudes. Otro factor es la autoestima, que se refiere al concepto que tiene el trabajador sobre sí mismo y sus capacidades, y el cual le va permitir adaptarse dentro de una organización y buscar un reconocimiento en el equipo de trabajo y generar satisfacción laboral, anteriormente descrita (Rozo, 2017).

El trabajo en equipo es otro factor influyente en el desempeño laboral porque cuando los trabajadores se reúnen para conformar un equipo con el objetivo de satisfacer un conjunto de necesidades, se generan relaciones de cohesión y uniformidades en los miembros mejorando el ambiente dentro de la organización. Otro factor es la motivación, el cual se entiende como la intensidad, dirección y persistencia que pone un individuo para cumplir un objetivo (Rozo, 2017).

CAPÍTULO III

Diseño Metodológico

3.1 Enfoque de la investigación

En cuanto al enfoque de esta investigación es cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014). Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

3.2 Tipo de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que el tipo de estudio correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables. Además, estos estudios miden las dos o más variables que se pretenden ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación.

Por otra parte, la investigación es aplicada está dirigida a determinar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías protocolos y tecnologías) por lo cual se puede cubrir una necesidad reconocida y específica.

3.3 Alcance de la investigación y nivel descriptivo

Su alcance es correlacional, Hernández, Fernández y Baptista (2014), este alcance de investigación tiene como objetivo buscar la asociación o grado de relación entre dos o más variables. El instrumento se aplicó una sola vez por eso es denominada transversal.

Vara-Horna, (2010), las investigaciones descriptivas hacen especificaciones de la propiedades y características de las variables de estudio en un momento dado; en ese sentido Supo (2016), esta investigación logra caracterizar una variable de estudio en un momento determinado.

3.4 Diseño de investigación

La investigación corresponde básicamente a un diseño de investigación no experimental de carácter transaccional o transversal. “Porque tiene como propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” Hernández, Fernández y Baptista (2014). Los datos fueron obtenidos en un momento dado y no se manipularon las variables; en ese sentido Vara-Horna, (2010), diseño transversal que está dirigido a una muestra representativa en un momento determinado.

El diseño es el siguiente:

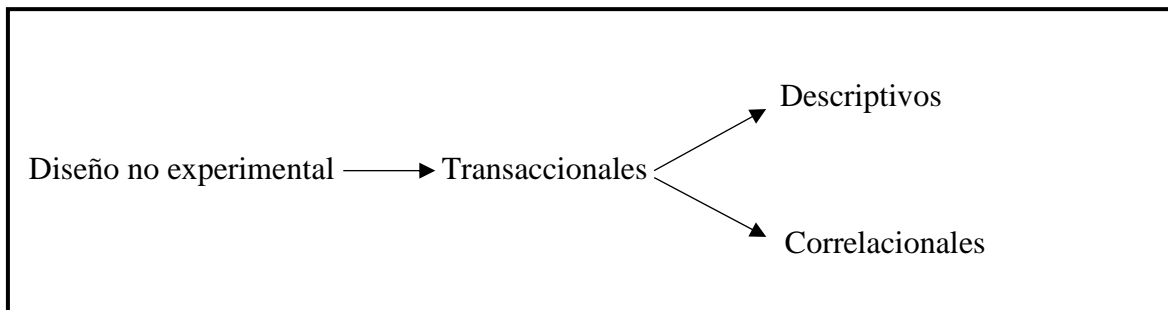


Figura 1. Diseño de la investigación

Fuente: Hernández et al., (2014)

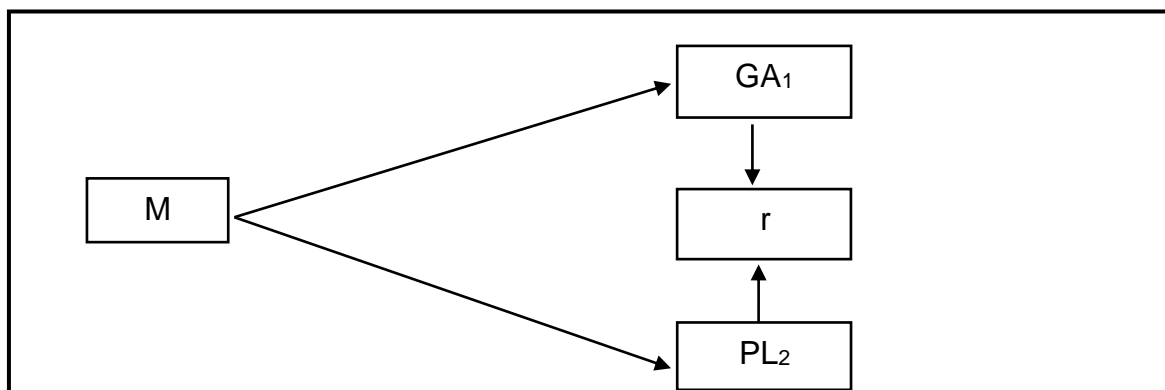


Figura 2. Correlación de variables

Fuente: Hernández et al., (2014)

Donde:

M = Muestra

GA₁= Variable Gestión administrativa

PL₂= Variable Productividad Laboral

r = Correlación entre GA₁ y PL₂

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región de San Martín, 2020.

3.5.2. Hipótesis Específicas.

a) Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la eficacia que brindan los colaboradores de Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región de San Martín, 2020.

b) Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral que brindan los colaboradores de Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región de San Martín, 2020.

c) Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la adaptabilidad de los colaboradores de Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región de San Martín, 2020.

3.5.3. Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca; en la Región de San Martín, 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región de San Martín, 2020.

Regla de decisión

Si P-Valor >0.05 , se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si P-Valor <0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

El sig. ($r = 0,578^{**}$; $p = 0,000$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

3.6. Población y muestra

3.6.1 Población.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es el conjunto de todos los casos concuerdan con determinadas especializaciones. Por otro lado, la población finita según Arias, Villasis & Miranda (2016), es aquel donde los elementos que los constituyen pueden ser delimitados y cuantificados.

La unidad de análisis fueron los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, población que está compuesta por hombres y mujeres que laboran en dicha municipalidad, en las diferentes edades, grado de instrucción, estado civil, experiencia laboral entre otros. Siendo un total de 200 colaboradores.

Tabla 1.

Áreas de la municipalidad de Nueva Cajamarca

| Área laboral | N° de trabajadores |
|-----------------------------|--------------------|
| Alcaldía | 11 |
| Gerencia | 25 |
| Administración | 33 |
| Planificación y presupuesto | 24 |
| Tesorería | 10 |
| Recursos humanos | 14 |
| Contabilidad | 19 |
| Infraestructura | 25 |
| Otros | 39 |
| Total | 200 |

Fuente: Elaboración propia

3.6.2. Muestra

Según Hernández et al., (2014) la muestra es un subgrupo de la población la cual debe ser adecuada y representativa.

En el presente estudio, se utilizó una muestra censal, esta se presenta, cuando en el estudio, se considera a toda la población (González & Román, 2015). Es decir, se aplicó la encuesta a toda la población (200 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca).

Según Arias et al., (2016), los criterios de inclusión están basadas especialmente en las características que necesariamente deberán tener los elementos de estudio e decir la muestra. Mientras tanto los criterios de exclusión son características de los casos que, aun cumpliendo los criterios de inclusión, presentan otras características que no deberían tener la muestra es debido a ello que en nuestro estudio de investigación podemos definir los criterios de inclusión y exclusión de la siguiente manera:

Criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión:

- Personal CAS (Contrato administrativo de servicios) de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.

Exclusión:

- Personal en modalidad de contrato por localización de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca.
- La muestra es no probabilística y se tomó al 100% de la población a la cual aplicamos la encuesta, siendo un total de 200 personas

3.7. Operacionalización de las variables

Tabla 2.

Operacionalización de las variables

| Título | Variables | Dimensiones | Ítems del instrumento |
|--|------------------------|---------------|-----------------------|
| Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. | Gestión administrativa | Planificación | de 1 al 8 |
| | | Organización | de 9 al 12 |
| | | Dirección | de 13 al 15 |
| | | Control | de 16 al 21 |
| Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. | Productividad laboral | Eficacia | de 1 al 6 |
| | | Eficiencia | de 7 al 12 |
| | | Adaptabilidad | de 13 al 17 |

Fuente: Elaboración propia

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El cuestionario que se utilizó fue “GA” (Gestión Administrativa) de Domínguez (2017), quien propone los cuatro aspectos importantes en la gestión administrativa.

Planeación, organización, dirección y control. El cual consta de 21 ítems, para la dimensión planeación 8 ítems; para la dimensión organización son 4 ítems; para la dimensión dirección son 3 ítems; para la dimensión control 6 ítems. Por otra parte, el instrumento para medir la productividad laboral “PL” fue creado por Facho Facho, (2016). Dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones que fue diseñado con una escala Likert con un total de 17 ítems. Para la dimensión eficacia 6 ítems, para la dimensión eficacia 6 ítems y para la dimensión adaptabilidad 5 ítems.

3.9. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Luego de haber encuestado y recolectado los datos, se procederá a evaluar cada uno de los cuestionarios aplicados, tanto para la gestión administrativa como también para la productividad laboral. Seguidamente se ingresará los datos al programa SPSS 20 con el objetivo de obtener datos estadísticos, respecto a la correlación de las variables, entre otros, los cuales nos permitirá hacer un mejor análisis de información e interpretación para una mejor descripción de cada ítem o variable.

La fiabilidad de los instrumentos, el alfa de Cronbach, que es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems, cuando el valor del alfa de Cronbach está encima de 0.7 su fiabilidad es aceptable según Hernández et al. (2014)

Conocida como prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones recolectadas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos.

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

Interpretación: Rho de Spearman puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde: -1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$ = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante (Hernández et al., 2014).

Técnicas estadísticas utilizadas

Asimismo, en la tabla 3 se muestra las técnicas estadísticas que se utilizaron en el presente estudio, estas técnicas son: Porcentajes, prueba de normalidad y prueba de correlación Rho de Spearman.

Tabla 3.

Técnicas estadísticas utilizadas

| Técnica estadística | Medición |
|---------------------------------------|--|
| Porcentajes | Indicador de 0 a 100 |
| Prueba de normalidad | Población con distribución normal, población sin distribución normal |
| Prueba de correlación Rho de Spearman | Bajo, medio, alto |

Fuente: Elaboración propia

3.9.1. Técnicas de recolección de datos.

Siguiendo la formalidad de la investigación se realizó primeramente una búsqueda detallada en la mayoría de revistas importantes y base de datos (EBSCO, Dialnet, Redalyc, scielo, scopus). Asimismo, se formalizó el proyecto de investigación presentando primeramente una solicitud que permita obtener la autorización y realizar el estudio en la entidad, con el propósito de brindar una excelente información, luego de haber seleccionado los instrumentos y una vez seleccionada la muestra de estudio, procederemos a aplicar el instrumento elaborado para la recolección de datos, aplicada a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la región San Martín.

CAPÍTULO IV

Resultados y discusiones

Luego de realizar el levantamiento y procedimiento de los datos, en el presente capítulo presentaremos los resultados encontrados. En primer lugar, presentaremos el análisis de fiabilidad del instrumento, luego mostraremos el perfil sociodemográfico, también se muestra la información descriptiva y por último se muestran la prueba de hipótesis de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

4.1. Análisis de fiabilidad de instrumentos

Tabla 4.

Fiabilidad de los instrumentos

| Variabes | Alfa de Cronbach | Ítems |
|------------------------|------------------|-------|
| Gestión administrativa | 0,848 | 21 |
| Productividad laboral | 0,907 | 17 |

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 4, denominada estadística de fiabilidad de los instrumentos, el alfa de Cronbach que es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems, cuando el valor del alfa de Cronbach está por encima de 0.7 su fiabilidad es aceptable según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014); en este caso vemos que el instrumento que mide la variable gestión administrativa según el alfa de Cronbach es 0, 848 y el instrumento productividad laboral del alfa de Cronbach es 0, 907; ambos por encima de 0.7 lo cual indica que son instrumentos fiables.

4.2. Análisis de las variables sociodemográficas

4.2.1. Análisis descriptivo del género

En la tabla 5, se muestra el género de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. El 53% pertenece al género femenino y el 47% al género masculino, como se puede apreciar el género que labora más en dicha entidad es el género femenino con 53%.

Tabla 5.

Análisis descriptivo de la variable género

| Género | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Masculino | 94 | 47 |
| Femenino | 106 | 53 |

| | | |
|-------|-----|-----|
| Total | 200 | 100 |
|-------|-----|-----|

Fuente: Elaboración propia

4.2.2. Análisis descriptivo de la edad

En la tabla 6 se muestra la edad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. El 37% tienen edades entre 20 y 30 años, el 31% entre 31 y 40 años, el 15% entre 41 a 50 años, el 14% entre 51 y 60 años y el 4% de 61 a más años; así mismo se destaca que el 37% de colaboradores, dentro de la organización son jóvenes, debido a que son expertos en la tecnología.

Tabla 6.

Análisis descriptivo de la variable edad

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| 20 a 30 | 73 | 37 |
| 31 a 40 | 62 | 31 |
| 41 a 50 | 29 | 15 |
| 51 a 60 | 28 | 14 |
| 61 a más | 8 | 4 |
| Total | 200 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

4.2.3. Análisis descriptivo del estado civil

En la tabla 7 se muestra el estado civil de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. El 41% son solteros, el 32% son casados, el 3% sin viudos, el 3% divorciados y el 22% convivientes, de igual modo se aprecia que la mayoría de los colaboradores son solteros.

Tabla 7.

Análisis descriptivo de la variable estado civil

| Estado civil | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Soltero | 82 | 41 |
| Casado | 64 | 32 |
| Viudo | 6 | 3 |
| Divorciado | 5 | 3 |
| Conviviente | 43 | 22 |
| Total | 200 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

4.2.4 Análisis descriptivo del nivel de instrucción

En la tabla 8 se muestra del nivel de instrucción de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. El 4% tienen educación primaria, el 15% secundaria, el 30% son técnicos, el 44% tienen educación superior universitaria y el 9% son auxiliares, cabe recalcar que la mayoría cuenta con educación superior universitaria, siendo el 44%.

Tabla 8.

Análisis descriptivo de la variable nivel de instrucción

| Nivel de instrucción | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Primaria | 7 | 4 |
| Secundaria | 29 | 15 |
| Técnico | 59 | 30 |
| Superior universitaria | 88 | 44 |
| Auxiliar | 17 | 9 |

| | | |
|-------|-----|-----|
| Total | 200 | 100 |
|-------|-----|-----|

Fuente: Elaboración propia

4.2.5 Análisis descriptivo del área laboral

En la tabla 9 se muestra el área laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. El 6% pertenece al área de alcaldía, el 13% a gerencia, el 17% a administración, el 12% a planificación y presupuesto, el 5% a tesorería, el 7% a recursos humanos, el 10% a contabilidad, el 13% a infraestructura y el 20% a otras áreas.

Tabla 9.

Análisis descriptivo de la variable área laboral

| Área laboral | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|------------|
| Alcaldía | 11 | 6 |
| Gerencia | 25 | 13 |
| Administración | 33 | 17 |
| Planificación y presupuesto | 24 | 12 |
| Tesorería | 10 | 5 |
| Recursos humanos | 14 | 7 |
| Contabilidad | 19 | 10 |
| Infraestructura | 25 | 13 |
| Otros | 39 | 20 |
| Total | 200 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

4.3. Análisis descriptivo de las variables

4.3.1 Análisis descriptivo de la variable gestión administrativa

La tabla 10 muestra el nivel de gestión administrativa de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. En cuanto a esta variable el 6% de los colaboradores afirman estar: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 39% está de acuerdo y el 56% totalmente de acuerdo. Igualmente, con respecto a las dimensiones planeación, organización y dirección, se obtuvo mayores porcentajes en el nivel: Totalmente de acuerdo, siendo 73%, 69% y 81% respectivamente; mientras que para la dimensión control, el 46% expresaron estar, totalmente de acuerdo.

Tabla 10.

Análisis descriptivo de la gestión administrativa

| Variable/dimensión | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|--------------------------------|------------|------------|
| Gestión administrativa | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 11 | 6 |
| | De acuerdo | 78 | 39 |
| | Totalmente de acuerdo | 111 | 56 |
| | Total | 200 | 100 |
| Planeación | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 13 | 7 |
| | De acuerdo | 42 | 21 |
| | Totalmente de acuerdo | 145 | 73 |
| | Total | 200 | 100 |
| Organización | En desacuerdo | 4 | 2 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 10 | 5 |
| | De acuerdo | 49 | 25 |

| | | | |
|-----------|--------------------------------|-----|-----|
| | Totalmente de acuerdo | 137 | 69 |
| | Total | 200 | 100 |
| | Totalmente en desacuerdo | 2 | 1 |
| | En desacuerdo | 2 | 1 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 10 | 5 |
| Dirección | De acuerdo | 24 | 12 |
| | Totalmente de acuerdo | 162 | 81 |
| | Total | 200 | 100 |
| | En desacuerdo | 1 | 1 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 18 | 9 |
| Control | De acuerdo | 91 | 46 |
| | Totalmente de acuerdo | 90 | 45 |
| | Total | 200 | 100 |

Fuete: Elaboración propia

4.3.2. Análisis descriptivo de la variable productividad laboral

La tabla 11 muestra el nivel de productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. En cuanto a esta variable el 1% de los colaboradores están totalmente en desacuerdo, el 6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 18% está de acuerdo y el 76% totalmente de acuerdo. Asimismo, con respecto a las dimensiones: eficiencia, eficacia y adaptabilidad, se obtuvo mayores porcentajes en el nivel: totalmente de acuerdo, siendo 54%, 58% y 59% respectivamente.

Tabla 11.

Análisis descriptivo de la productividad laboral

| Variable/dimensión | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|--------------------------------|------------|------------|
| Productividad laboral | Totalmente en desacuerdo | 2 | 1 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 11 | 6 |
| | De acuerdo | 35 | 18 |
| | Totalmente de acuerdo | 152 | 76 |
| | Total | 200 | 100 |
| Eficiencia | En desacuerdo | 4 | 2 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 16 | 8 |
| | De acuerdo | 73 | 37 |
| | Totalmente de acuerdo | 107 | 54 |
| | Total | 200 | 100 |
| Eficacia | Totalmente en desacuerdo | 2 | 1 |
| | En desacuerdo | 1 | 1 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 11 | 6 |
| | De acuerdo | 70 | 35 |
| | Totalmente de acuerdo | 116 | 58 |
| Adaptabilidad | Total | 200 | 100 |
| | Totalmente en desacuerdo | 2 | 1 |
| | En desacuerdo | 2 | 1 |
| | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 9 | 5 |
| | De acuerdo | 70 | 35 |
| | Totalmente de acuerdo | 117 | 59 |
| | Total | 200 | 100 |

Fuete: Elaboración propia

4.4. Prueba de normalidad

Es muy importante conocer ¿qué herramienta estadística aplicar a un trabajo de investigación? a fin de comprender la normalidad de las variables: gestión administrativa y productividad laboral, más todas sus dimensiones, se procedió a aplicar la prueba de normalidad para muestras que sean superiores a 50 elementos (200 elementos en este caso), la prueba aplicada se conoce como Kolmogorov-Smirnov, el proceso de análisis se realizó por variables y también por dimensiones, cuyos resultados se muestran en la tabla 11, arriba detallado.

En la tabla 12, se muestra la prueba de normalidad para las variables y dimensiones. Se obtuvo un p-valor menor que 0.05; el cual indica que las variables o dimensiones no presentan distribución normal. Por ello, no se pudo utilizar una prueba paramétrica como R de Pearson, en su lugar se aplicó Rho de Spearman.

Tabla 12.

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

| Variable/dimensión | Estadístico K-S | Grados de libertad | p-valor |
|------------------------|-----------------|--------------------|---------|
| Gestión administrativa | .352 | 200 | 0.000 |
| Planeación | .441 | 200 | 0.000 |
| Organización | .409 | 200 | 0.000 |
| Dirección | .471 | 200 | 0.000 |
| Control | .287 | 200 | 0.000 |
| Productividad laboral | .446 | 200 | 0.000 |
| Eficiencia | .325 | 200 | 0.000 |
| Eficacia | .344 | 200 | 0.000 |
| Adaptabilidad | .345 | 200 | 0.000 |

Fuente: Elaboración propia

4.5. Contrastación de las hipótesis

Regla de decisión

Si el p valor es > 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0)

Si el p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) H_0 : No existe una relación significativa.

H_1 : Existe una relación significativa.

4.6. Relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de nueva Cajamarca, año 2020.

Tabla 13.

Relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral

| Gestión | Productividad laboral | | |
|----------------|-----------------------|---------|-----|
| | Rho Spearman | p-valor | N |
| administrativa | 0,494 | 0.000 | 200 |

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 13 se presenta la relación entre gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se obtuvo un valor igual a 0,494 (p-valor < 0.05), relación positiva media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión administrativa y productividad laboral. Esto significa que al mejorar la gestión administrativa se mejorará la productividad laboral.

4.7. Relación entre la gestión administrativa y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, año 2020.

Tabla 14.

Relación entre la gestión administrativa y la eficiencia

| Gestión administrativa | Eficiencia | | |
|------------------------|--------------|---------|-----|
| | Rho Spearman | p-valor | N |
| | 0,285 | 0.000 | 200 |

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 14 se muestra la relación entre gestión administrativa y eficiencia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se consiguió un valor igual a 0,285 (p-valor < 0.05), relación positiva media.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión administrativa y eficiencia de los colaboradores. Esto significa que mientras mejore la gestión administrativa mejorará la eficiencia de los colaboradores.

4.8. Relación entre la gestión administrativa y eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, año 2020.

Tabla 15.

Relación entre la gestión administrativa y la eficacia

| Gestión administrativa | Eficacia | | |
|------------------------|--------------|---------|-----|
| | Rho Spearman | p-valor | N |
| | 0,494 | 0.000 | 200 |

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 15 se presenta la relación entre gestión administrativa y eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se recabó un valor igual a 0,494 (p-valor < 0.05), relación positiva media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión administrativa y eficacia de los colaboradores. Esto significa que al mejorar la gestión administrativa, mejorará la eficacia de los colaboradores.

4.9. Relación entre la gestión administrativa y adaptabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, año 2020.

Tabla 16.

Relación entre la gestión administrativa y adaptabilidad

| Gestión administrativa | Adaptabilidad | | |
|------------------------|---------------|---------|-----|
| | Rho Spearman | p-valor | N |
| | 0,521 | 0.000 | 200 |

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 16 se exhibe la relación entre gestión administrativa y adaptabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se logró obtener un valor igual a 0,521 (p-valor < 0.05), relación positiva media. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre gestión administrativa y adaptabilidad de los colaboradores. Esto significa que al mejorar la gestión administrativa, mejorará la adaptabilidad de los colaboradores.

4.10. Discusiones

Según los objetivos propuestos en la presente investigación prueban la correlación de la gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Nueva

Cajamarca, en la región San Martín. Con un resultado general de correlación de rho Spearman de .494 siendo una correlación positiva media. Este resultado se asemeja a la investigación de (Cubas, 2019), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martin S.A Tarapoto, 2019” logró un resultado en relación al objetivo general de correlación rho Spearman de 0,777. Así mismo en (García & Vera, 2016), en su investigación titulada: “gestión administrativa y su incidencia en la productividad laboral de la empresa EPSSA S.R.L. Funeraria Mello de la ciudad de Tarapoto, 2016” obtuvo como resultado, en relación al objetivo general, una correlación de rho Spearman positiva alta de 0,756. Estas investigaciones llegan al mismo resultado con una correlación positiva alto; es decir la gestión administrativa está siendo empelada de una manera eficiente y eficaz. Mientras en la Municipalidad de Nueva Cajamarca San Martín tienen una correlación positiva media, esto quiere decir que aún falta que el área administrativa realice capacitaciones constantes a los colaboradores.

Corroborando con el objetivo general con base a la teoría de Morales (2017), quien menciona que la gestión administrativa sirve para que las organizaciones mejoren su gestión de recursos humanos y logren ser más competitivas y puedan enfrentarse a los cambios que se suscitan en el mundo, es decir tengan una mayor productividad laboral.

Con relación al objetivo específico 1, es evaluar la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martin, 2020; cuyo resultado de rho Spearman es de 0.285 positiva media así mismo Arroyo & Benancio (2018), en su tesis titulada: “trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. 32399 Huamalies 2018”, quien adquirió como resultado que no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y productividad laboral en la Institución Educativa “N°32399 Huamalíes – 2018; debido a que el nivel de significancia es de 0,358 cantidad mayor

a 0,05, por la que se acepta la hipótesis nula; y como el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,326, se tiene una correlación positiva media.

Objetivo específico 2. Evaluar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín, 2020. Tenemos un resultado de rho Spearman de 0.494, positiva media. En su investigación Sanchez (2019), “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018, el cual indica que la fiabilidad es alta, es así que, mediante un análisis de correlación de Rho Spearman, se encontró una relación significativa moderada ($r = 0,437^{**}$; $p = ,000$) entre la satisfacción laboral y la productividad laboral.

Objetivo específico 3. Evaluar la relación entre la gestión administrativa y la eficacia laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca; en la Región San Martín, 2020. El resultado de rho Spearman es de 0.521, positiva media. Corroborando con Vizcarra (2018), tesis titulada: “la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017”. su objetivo general fue determinar el grado de relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral. En los resultados observamos que la gestión administrativa es calificada como inadecuado mientras que la productividad obtuvo una calificación medio con un 62%. Por último, se pudo concluir que entre la variable gestión administrativa con la variable productividad laboral existe una relación significativa, lo que conlleva a que existe una relación positiva muy fuerte, con estos resultados se puede mencionar que en la presente investigación se acepta la hipótesis planteada.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusión

De acuerdo a los resultados de la investigación, se puede afirmar que existe relación directa y positiva entre las dimensiones eficiencia, eficacia, adaptabilidad, todas estas dimensiones se relacionaron altamente y medianamente con la variable gestión administrativa mediante el análisis estadístico de Rho Spearman donde permitieron aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

En el análisis de los resultados de la investigación la variable gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, Región San Martín, tras los objetivos planteados se llegó a los siguientes resultados:

En el objetivo general planteado, se encontró que existe una relación directa significativa ($r=0,494^{**}$; $p=<0,05$) entre la gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, Región San Martín; esto indica que, al aumentar el nivel de la gestión administrativa, el nivel de productividad aumentará.

Tras el análisis del primer objetivo específico, se encontró que existe una relación directa significativa ($r=0.282^{**}$; $p= <0.05$) entre la variable gestión administrativa y la eficiencia en la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, Región San Martín; muestra que al aumentar el nivel de gestión administrativa se mejorará la eficiencia de los colaboradores.

Tras el análisis del segundo objetivo específico se descubrió que existe una relación directa significativa ($r=0.494^{**}$; $p=<0.05$) entre la gestión administrativa y la eficacia de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín; señalando que, al aumentar el nivel de gestión administrativa, la eficacia de la productividad laboral aumentará.

En el tercer objetivo específico, se halló que existe una relación directa significativa ($r=0.521^{**}$; $p=<0.05$) entre la gestión administrativa y la adaptabilidad de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, en la Región San Martín; esto denota que al aumentar el nivel de la gestión administrativa, aumentará el nivel de la adaptabilidad de los colaboradores.

5.2. Recomendaciones

Tras concluir la investigación se recomienda a la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, de la Región San Martín:

Realizar capacitaciones para mejorar el nivel de gestión administrativa y de esta manera mejorar el nivel de productividad laboral de los colaboradores, lo cual permitirá garantizar un trabajo eficiente y eficaz en la Municipalidad para lograr una alta aceptación de trabajo por parte de la población.

Por otro lado, se recomienda realizar estudios relacionales de la gestión administrativa con otras variables como la calidad de la atención, ya que Saavedra (2017), encontró una relación directa y positiva entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.72.

Referencias

- Abad, C. J. Q. (2016). La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias. Retrieved from http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5285/Quezada_ac.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Retrieved from <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Arroyo, F. & Benancio, E. (2018). Trabajo en equipo y productividad laboral en la I.E. 32399 Huamalíes 2018. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj0ez0xbLwAhVAqPUCHVKdCmUQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2F repositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F32604&usg=AOvVaw1WcU9Yk2gB7PuGwawiwmlB>
- Bain, R (2003). La productividad. 2ª Edición. Editorial McGraw Hill. Retrieved from https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Bartra, L. M. P. T. & K. M. R. (2019). Comunicación interna y su impacto en la productividad laboral en los colaboradores de una cadena de boticas en San Martín, 2019. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjNs-qDxrLwAhV9rZUCHZdZD9wQFjABegQIChAD&url=https%3A%2F%2F repositorio.upeu.edu.pe%2Fhandle%2FUPEU%2F4238&usg=AOvVaw0nw21SuajCcT48SVHER8im>
- Bendezu S. S. (2016). La comunicación interna y su incidencia en el fortalecimiento de la identidad corporativa en la Municipalidad Distrital de la Perla, Callao. Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciado en Comunicación Social. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi1j4HFyrLwAhWqq5UCHT9HCjAQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2F cybertesis.unmsm.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12672%2F4942&usg=AOvVaw35XVCYquMe_SLl8jylFT19
- Brañes, J. L. (2014). Estrategias de comunicación interna y su influencia en la entidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad dsitrital de El Agustino. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiHlaGGyLLwAhWWqZUCHbp2C0UQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2F repositorio.upeu.edu.pe%2Fhandle%2FUPEU%2F593&usg=AOvVaw3h8kZ9xwY4hU4RXpv-RqLt>
- Bravo, J. M. (2017). Ambiente laboral y comunicación interna en los administrativos de la Municipalidad Distrital de Breña- Lima, 2017. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&u>

ct=8&ved=2ahUKEwju47PJy7LwAhWRrpUCHbfsBFQQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2F repositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F8815&usg=AOvVaw2jxCdubXgLiPH1WKpWrs3B

Burga, G. & Wiese S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiU9L2gx7LwAhWkqpUCHZidC-0QFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Ftesis.usat.edu.pe%2Fxmlui%2Fhandle%2F20.500.12423%2F1108&usg=AOvVaw04wkwfPxKA6khBhBj74sEy>

Callata S.E. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la una - puno. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjh-vKNzLLwAhXqqZUCHX_UDjkQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fvistas.unap.edu.pe%2Fepg%2Findex.php%2Finvestigaciones%2Farticle%2Fview%2F312&usg=AOvVaw1XPM-Xu_reoGbRAAwhBMWo

Cano, Y. M. (2018). Control interno y gestión administrativa en el municipio Campamento, Colombia, 2018. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiziuLJxrLwAhXBqpUCHatoCfAQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2F repositorio.upeu.edu.pe%2Fhandle%2FUPEU%2F2845&usg=AOvVaw3ItExZxMXzO7g5OIbRY4YT>

Chiavenato, I. (1999). “administración de recursos humanos,” 1–75. Retrieved from [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiV7-HVxrLwAhWopZUCHbftD0AQFjABegQIDRAD&url=https%3A%2F%2Fwww.uci-pfg.com%2FRepositorio%2FMAES%2FMAES-08%2FUNIDADES-APRENDIZAJE%2FAdministracion%2520de%2520los%2520recursos%2520humanos\(%2520lect%2520\)%2520CHIAVENATO.pdf&usg=AOvVaw0nNQZFsGbcc9Q-h99P8gaW](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiV7-HVxrLwAhWopZUCHbftD0AQFjABegQIDRAD&url=https%3A%2F%2Fwww.uci-pfg.com%2FRepositorio%2FMAES%2FMAES-08%2FUNIDADES-APRENDIZAJE%2FAdministracion%2520de%2520los%2520recursos%2520humanos(%2520lect%2520)%2520CHIAVENATO.pdf&usg=AOvVaw0nNQZFsGbcc9Q-h99P8gaW)

Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos” 5° edición. Retrieved from [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjkyerex7LwAhUcr5UCHewDCxkQFjACegQIChAD&url=https%3A%2F%2Fwww.uci-pfg.com%2FRepositorio%2FMAES%2FMAES-08%2FUNIDADES-APRENDIZAJE%2FAdministracion%2520de%2520los%2520recursos%2520humanos\(%2520lect%2520\)%2520CHIAVENATO.pdf&usg=AOvVaw0nNQZFsGbcc9Q-h99P8gaW](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjkyerex7LwAhUcr5UCHewDCxkQFjACegQIChAD&url=https%3A%2F%2Fwww.uci-pfg.com%2FRepositorio%2FMAES%2FMAES-08%2FUNIDADES-APRENDIZAJE%2FAdministracion%2520de%2520los%2520recursos%2520humanos(%2520lect%2520)%2520CHIAVENATO.pdf&usg=AOvVaw0nNQZFsGbcc9Q-h99P8gaW)

Chiavenato, I. (2007). Gestión Del Talento Humano. Octava edición, editorial McGrawhill, México. Retrieved from https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Del Aguila, F. (2017). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zapatero Tarapoto, 2016(tesis de pre grado), 3, 1–85. Retrieved from

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiz0bT2xrLwAhXpqJUCHShwCKAQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.upeu.edu.pe%2Fhandle%2FUPEU%2F101&usg=AOvVaw1S38djj0-YvhT4xZvtn48p>

Domínguez, L. C. (2017). *Gestión Administrativa y Satisfacción de los Usuarios en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental*, Lima – 2016. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5890/Dom%c3%adnguez_z_RLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Drucker, P. (2000). *The Ecological Vision. Reflections on the American Condition*. Retrieved from <https://www.amazon.com/-/es/Peter-Drucker/dp/0765807254>

Escobar, E. (2020). *Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 - 2019, 0–3*. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi-tZHiyrLwAhVLq5UCHVdlBeQQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F40567&usg=AOvVaw1vRTkZg3Y3Ak4Hp74svT8s>

Facho, J. E. (2016). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Federico, G. (2006). *Para una buena comunicación, lo mejor es empezar por dentro. La Comunicación Interna en el Centro Cultural y Museo Jorge Pasquini, 1–126*. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiMhdKEx7LwAhWXppUCHf8BCLcQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.centro-de-semiotica.com.ar%2FGonzalezCF-Tesis.pdf&usg=AOvVaw2HWQcfE5sF75vnwHP_fl23

García, G. & Vera, M. (2016). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad laboral de la empresa EPSSA S.R.L. Funeraria Mello de la ciudad de Tarapoto*. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi5gI6Sx7LwAhXCpJUCHXCSB0MQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Frepositorio.unsm.edu.pe%2Fhandle%2F11458%2F2847&usg=AOvVaw24dlasxH3tFRLNl3fhzLDT>

Gaspar, S. L., & Torres, A. M. (2018). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la municipalidad distrital Sta. Ana de Tusi – 2017*”, 165. <https://doi.org/10.1016/j.ejogrb.2015.11.012>

González, G. & Román, P. (2015). *Reflexiones metodológicas a partir de los datos e instrumentos de los censos de población y vivienda de 2000 y 2010 para el Estado de México. Papeles de población, 1(1), 1-28*. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v18n73/v18n73a8.pdf>

- Guerrero, M. R. (2017). El clima laboral como factor condicionante en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Yanahuara, Provincia de Arequipa 2017. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiYwoS4zrLwAhUIr5UCHeAZAr8QFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2F repositorio.unsa.edu.pe%2Fhandle%2FUNSA%2F6119&usg=AOvVaw3iACbGcdrGoiCiOm71TJo1>
- Jacas, I., Brea, I., De La Cruz, M., & Matos, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico*, 21(2), 434–444. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=edssci&AN=edssci.S1560.43812017000200009 OP - Correo Científico Médico. Jun 2017 :434-444>
- Laurenti, V. A. (2017). Gestión de la comunicación interna en la municipalidad de Ulapes la Rioja. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwig1vOhyLLwAhVjlZUCHesSCNMQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2F repositorio.uesiglo21.edu.ar%2Fbitstream%2Fhandle%2Fues21%2F13114%2FLAURENTI%2520VERONICA%2520ANTONELLA.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AOvVaw3O1tVktujNGvqqHicUXGd>
- Liú, J. (2017). Diseño de un sistema de gestión administrativa para implementar logística inversa en el departamento de generación de energía, en ingenio la unión. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiipL3zx7LwAhXvrZUCHYqsBo8QFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.repositorio.usac.edu.gt%2F8260%2F&usg=AOvVaw1Y90b0vHHG3I4jk8ETAAI5>
- López, M. K., & Saboya, N. (2017). Influencia de la comunicación interna en el nivel de clima organizacional en la Municipalidad de Chaclacayo. *Revista de Investigación Universitaria*, 5(1). <https://doi.org/10.17162/riu.v5i1.859>
- Mamani, G. V. (2019). Satisfacción laboral y su relación con la productividad en el Personal Administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas en el año 2017. Retrieved from
- Mayorga, E. (2016). Diagnostico De Comunicacion Interna En El Area Administrativa Y Personal De Oficina De La Asociacion Peruana Central 2016. *Universidad Peruana Union*, I, 1–151. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiuy4eGyrLwAhVUq5UCHR6ICO0QFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2F repositorio.upeu.edu.pe%2Fhandle%2FUPEU%2F369&usg=AOvVaw2z1VEzRCh51ESZ9aDrfNtf>
- Mendoza, S. F. (2016). Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la sub-gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital De Castilla. Retrieved from http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/116/MENDOZA_MAZ

A_SANDRA_FIORELLA_CLIMA_SOCIAL_FAMILIAR_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Morales, E. O. (2017). La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1
- Parrilla, L. & Ramirez, C. (2019). Comunicación interna y su impacto en la productividad laboral en los colaboradores de una cadena de boticas en San Martín, 2019. Retrieved from <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2237>
- Paucar, J.L. (2018). Plan de mejoramiento de comunicación interna para el “gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Pichincha. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjsjvC-ybLwAhXCrJUCHfSPCmwQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Frepositorio.puce.edu.ec%2Fhandle%2F22000%2F17866&usg=AOvVaw1x18JjxvqNznc-P3ebU3Q4>
- Pérez, Y. A. (2019). Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa EMAPA San Martín S.A Tarapoto, 2019, 1–128. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjcyfnmxrLwAhVzrpUCHWWMA74QFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.upeu.edu.pe%2Fhandle%2FUPEU%2F2244&usg=AOvVaw3JE_XXHEN71fFZMLr88cP-
- Quiles, G. J. (2016). Duración del ciclo pastoral y nivel de satisfacción laboral en pastores de la asociación paulista del Vale Del Paraíba, São Paulo, 2016, 1–115. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiv3dTZybLwAhXaqZUCHQSGBWIQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.upeu.edu.pe%2Fhandle%2FUPEU%2F534&usg=AOvVaw0qx3b26772MeAKCsG30oFy>
- Ramos, N. (2017). Gestión Del Talento Humano Y Desempeño Laboral De La Municipalidad Distrital De Pichanaqui, 2017., 1–87. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjksupybLwAhWfq5UCHWFWAr8QFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.udh.edu.pe%2F123456789%2F408&usg=AOvVaw0Ti3f8rACdC3dA-Aa-rLYH>
- Rodríguez, L. A. (2017). El clima organizacional y el desempeño laboral como herramientas para el éxito empresarial, 7. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEw9f6kyrLwAhXzIzUCHRfhB1YQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepository.unimilitar.edu.co%2Fbitstream%2Fhandle%2F10654%2F16914%2FRodr%25C3%25ADguezRozoLizethAlexandra2017.pdf%3Fsequence%3D3%26isAllowed%3Dy&usg=AOvVaw2jD6_GxzQ1DC74k9LE_T3u
- Saavedra, J. J. (2018). La Gestión Administrativa Institucional y la Calidad del Servicio de la Oficina de Administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018. Retrieved from

<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/773/TESIS%20MAESTRIA%20SAAVEDRA%20LOPEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Salazar J. J. (2009). Comunicación interna y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Huancaya, Provincia De Yauyos, Región Lima provincias. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiD_YmVyLLwAhU4qZUCHZOpAQIQFjAAegQIAhAD&url=http%3A%2F%2Frepositorio.uncp.edu.pe%2Fhandle%2FUNCP%2F2194&usg=AOvVaw0muEonjCgDMRqMqC5_N1Us
- Sánchez, J. C. (2019). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018. Retrieved from <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1960?show=full>
- Sosa P.E. (2018). “La gestión por competencias y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Abancay, 2017,” 101. Retrieved from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjfzo_VyLLwAhXInpUCHd-5BcUQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F27117&usg=AOvVaw3huvSTvJn6Wch85eYoJulc
- Trujillo, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj05KSay7LwAhVLppUCHRWXDiMQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F849%2F84953103007.pdf&usg=AOvVaw1h9TakXc7Vc1pWnafT6OZI>
- Vizcarra, Z. (2018). La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. Retrieved from <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi5wKD0y7LwAhVcqpUCHfrXAWUQFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F28399&usg=AOvVaw3YTfMnu8JubCFe7SCANtPy>

Anexos

Anexo 1. Operacionalización de variables

| Variable | Dimensiones | ITEMS | Categoría | Instrumento |
|------------------------|--------------|--|--|---|
| Gestión administrativa | Planeación | 1.- Considera Ud. ¿Que la misión de la municipalidad permite dar un mejor servicio? | 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | Cuestionario Gestión Administrativa de Domínguez (2017). 4 |
| | | 2.- ¿La misión refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional? | | |
| | | 3.- Considera Ud. ¿Que la visión de la Institución permite dar un buen servicio? | | |
| | | 4.- Considera Ud. ¿Que los objetivos de la Institución permite brindar un mejor servicio? | | |
| | | 5.-Considera Ud. ¿Que los objetivos de la Institución son alcanzados en el tiempo planificado? | | |
| | | 6.- ¿El personal tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados? | | |
| | | 7.- ¿Es adecuada la estructura organizativa de la Institución para dar un mejor servicio? | | |
| | | 8.- ¿Se encuentran bien definidas las líneas de autoridad en la estructura organizativa de la Institución para lograr el objetivo? | | |
| | Organización | 9.- ¿Ud. Realiza las tareas o actividades que le son asignadas dentro de la institución? | 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | |
| | | 10.- ¿Existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos? | | |
| | | 11.- ¿Existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña? | | |
| | | 12.- ¿Se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo? | | |
| | Dirección | 13.- ¿Ud. Recibe algún tipo de reconocimiento de la Institución, cuando realiza efectivamente su trabajo. | 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | |
| | | 14.- ¿Sus opiniones, ideas y pensamientos son tomados en cuenta para la toma de decisiones | | |
| | | 15.- ¿Las actividades que realiza dentro de la Institución están enmarcadas en el trabajo en equipo? | | |
| | Control | 16.- ¿Se aplica algún tipo de control dentro del área de la Institución que permita el logro de los objetivos organizacionales? | 1 = Totalmente en desacuerdo | |

| | | | | |
|--|--|--|--|------------------------------------|
| | | 17.- ¿Los jefes realizan el monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas? | 2 = En desacuerdo | |
| | | 18.- ¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento? | 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | |
| | | 19.- ¿El monitoreo mejora la gestión administrativa? | 4 = De acuerdo | |
| | | 20.- ¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa? | 5 = Totalmente de acuerdo | |
| | | 21.- ¿Se da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas? | | |
| Productividad laboral | Eficiencia | 22.- ¿Cuenta con la logística necesaria para la realización de sus funciones? | 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | Productividad Laboral Facho (2016) |
| | | 23.- ¿Cuenta con la colaboración para el cumplimiento de sus funciones? | | |
| | | 24.- ¿La distribución de los recursos es equitativa en la SOF?? | | |
| | | 25.- ¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal? | | |
| | | 26.- ¿Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la Entidad? | | |
| | | 27.- ¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado? | | |
| | Eficacia | 28.- ¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones? | 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | |
| | | 29.- ¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la SOF? | | |
| | | 30.- ¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos? | | |
| | | 31.- ¿Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico? | | |
| | | 32.- ¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente? | | |
| | 33.- ¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo? | | | |
| | Adaptabilidad | 34.- ¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad? | 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo | |
| | | 35.- ¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal? | | |
| | | 36.- ¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente? | | |
| 37.- ¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana? | | | | |
| 37.- ¿Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas? | | | | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

| Título: Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | | | | | |
|--|--|--|-----------------------------------|--|---|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variables | Información | Diseño metodológico |
| ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020? | Determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | V1: Gestión Administrativa | Cuestionario. Gestión Administrativa de Domínguez (2017). Quien propone los cuatro aspectos importantes en la gestión administrativa. Planeación, organización, dirección y control. | Tipo de estudio Correlacional descriptivo Diseño de investigación No experimental- transversal Área de estudio Colaboradores de la Municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín. Población y muestra La población está conformada por todos los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín. Valoración estadística Sperman 99 % de confiabilidad |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicos | | V2: Productividad Laboral | |
| 1. ¿En qué medida la gestión administrativa influye en la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020? | 1. Determinar la importancia de la gestión administrativa y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficacia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | | | |
| 2. ¿En qué medida la gestión administrativa influye en eficiencia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020? | 2. Determinar la importancia de la gestión administrativa y la eficiencia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | H2: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la eficiencia laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | | | |
| 3. ¿En qué medida la gestión administrativa influye en la adaptabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020? | 3. Determinar la importancia de la gestión administrativa y la adaptabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | H3: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la adaptabilidad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020. | | | |

Anexo 3. Cuestionario gestión administrativa y la productividad laboral.

Esta encuesta tiene como propósito conocer la relación de la “Gestión Administrativa y la Productividad Laboral” DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA CAJAMARCA EN LA REGIÓN SAN MARTÍN. Dicha información servirá como apoyo para la realización de una investigación de tesis tendrá únicamente finalidades de tipo académicas, por lo que se solicita de tu amable colaboración a fin de contestar lo más honestamente posible. De ante mano, muchas gracias.

| I. DATOS GENERALES | | | |
|---|---|--|---|
| 1. Edad | | | a). Primaria |
| a) 20 – 30 b) 31 – 40 c) 41 – 50 d) 51 – 60 e) 61 – mas | 4. Nivel de instrucción | | b). Secundaria c). Técnico d). Superior Universitario e). Auxiliar |
| 2. Género | | | a). Alcaldía |
| a). Masculino b). Femenino | 5. Área empresarial o departamento en el que se desempeña | | b). Gerencia c). Administración d). Planificación y Presupuesto e). Tesorería f). RR.HH g). contabilidad i). Infraestructura h). Otros |
| 3. Estado civil | | | |
| a). Soltero (a) b). Casado (a) c). Viudo (a) d). Divorciado (a) e). Conviviente | 6. Tiempo de experiencia profesional laborando en la Municipalidad | | a). Menos de 1 año b). Menos de 5 años c). Más de 6 años |

Según la escala siguiente:

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

| PLANIFICACIÓN | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Considera Ud. ¿Que la misión de la municipalidad permite dar un mejor servicio? | | | | | |
| 2 | ¿La misión refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional? | | | | | |
| 3 | Considera Ud. ¿Que la visión de la Institución permite dar un buen servicio? | | | | | |
| 4 | Considera Ud. ¿Que los objetivos de la Institución permite brindar un mejor servicio? | | | | | |
| 5 | Considera Ud. ¿Que los objetivos de la Institución son alcanzados en el tiempo planificado? | | | | | |
| 6 | ¿El personal tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados? | | | | | |
| 7 | ¿Es adecuada la estructura organizativa de la Institución para dar un mejor servicio? | | | | | |
| 8 | ¿Se encuentran bien definidas las líneas de autoridad en la estructura organizativa de la Institución para lograr el objetivo? | | | | | |
| ORGANIZACIÓN | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | ¿Ud. Realiza las tareas o actividades que le son asignadas dentro de la institución? | | | | | |
| 10 | ¿Existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos? | | | | | |
| 11 | ¿Existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña? | | | | | |
| 12 | ¿Se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo? | | | | | |
| DIRECCIÓN | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿Ud. Recibe algún tipo de reconocimiento de la Institución, cuando realiza efectivamente su trabajo? | | | | | |
| 14 | ¿Sus opiniones, ideas y pensamientos son tomados en cuenta para la toma de decisiones? | | | | | |
| 15 | ¿Las actividades que realiza dentro de la Institución están enmarcadas en el trabajo en equipo? | | | | | |
| CONTROL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | ¿Se aplica algún tipo de control dentro del área de la Institución que permita el logro de los objetivos organizacionales? | | | | | |
| 17 | ¿Los jefes realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas? | | | | | |
| 18 | 18.- ¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento? | | | | | |
| 19 | ¿El monitoreo mejora la gestión administrativa? | | | | | |
| 20 | ¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa? | | | | | |
| 21 | ¿Se da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas? | | | | | |

Productividad laboral

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

| EFICIENCIA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | ¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones? | | | | | |
| 2 | ¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones? | | | | | |
| 3 | ¿La distribución de los recursos es equitativa en la SOF? | | | | | |
| 4 | ¿La administración maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal? | | | | | |
| 5 | ¿Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la Entidad? | | | | | |
| 6 | ¿Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado? | | | | | |
| EFICACIA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | ¿En la gestión el personal actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones? | | | | | |
| 8 | ¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la SOF? | | | | | |
| 9 | ¿En la gestión el personal logra cumplir las metas y objetivos? | | | | | |
| 10 | ¿Los funcionarios facilitan la utilización de material tecnológico? | | | | | |
| 11 | ¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente? | | | | | |
| 12 | ¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo? | | | | | |
| ADAPTABILIDAD | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | ¿La gestión comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad? | | | | | |
| 14 | ¿La gestión se solidariza frente a los problemas individuales del personal? | | | | | |
| 15 | ¿Se respetan las funciones del personal interactuando asertivamente? | | | | | |
| 16 | ¿En la gestión el personal muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana? | | | | | |
| 17 | ¿Hablo entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas? | | | | | |

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Autorización para la ejecución de la tesis



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Año de la Universalización de la Salud"

Morales, 22 de setiembre de 2020

Prof. Segundo Gonzalo Vasquez Tan
Alcalde de la Municipalidad distrital de Nueva Cajamarca.
Presente.-



Estimado Prof. Segundo Vasquez,

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar un cálido saludo de parte de la EP de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales Filial Tarapoto, deseándole abundantes éxitos en la tarea que desempeña.

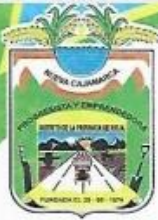
En esta ocasión presento a nuestros bachilleres egresados de la Carrera profesional de Administración: Mención-Gestión Empresarial, quien solicita realizar un trabajo de investigación (TESIS) titulada "Incidencia de la gestión administrativa en la productividad laboral": en la entidad que usted representa. Al mismo tiempo mencionar que los egresados se comprometen a mantener el principio de confidencialidad de su representada empresa.

| N° | Estudiante | Código Universitario |
|----|----------------------|----------------------|
| 1. | Elmer Zurita Morales | 201310417 |
| 2. | Eduar Vasquez Bueno | 201520939 |

Quedo a la espera de su respuesta positiva ante lo solicitado por nuestros egresados, me despido de usted.

Atentamente,

Mtro. Mario Manuel Siles Nates
Coordinador de la Escuela Profesional de Administración
UPeU Filial San Martín



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE NUEVA CAJAMARCA

PROVINCIA DE RIOJA - SAN MARTÍN "PRIMER DISTRITO ANDINO AMAZÓNICO DEL PERÚ"

"Experiencia y Juventud Rumbo al Desarrollo"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe;

El Gerente General, CPC. PABLO VARGAS RUIZ, autoriza a los Bachilleres egresados de la Carrera Profesional de Administración: Mención – Gestión Empresarial de la Escuela Profesional de Administración – UPEU Filiar San Martín, el Sr. Elmer Zurita Morales y el Sr. Eduar Vasquez Bueno, a encuestar a los colaboradores de la Entidad para realizar su trabajo de investigación (TESIS) titulada **"Incidencia de la gestión administrativa en la productividad laboral"**.

Por lo cual se pide que se brinde las facilidades pertinentes.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines correspondiente.

Nueva Cajamarca, 25 de septiembre del 2020.



Nueva Cajamarca Progresista y Emprendedora Ciudad

📍 Esq. Jr. Huallaga con Bolognesi N° 103 Nueva Cajamarca

☎ Tel.: 042-556411 Telefax: 042-556397

🌐 www.mdnc.gob.pe ✉ muni@nuevacajamarca.gob.pe

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la productividad el mismo se será aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, quienes constituyen la muestra de estudio.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: 04

Fecha Actual: 20-09-20

Nombre y apellidos del Juez: Regner Nicolás Castillo Salazar

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 09 años

Firma:



Mtro. Regner N. Castillo Salazar
CLAB, n° 09750

Mtro. Regner Nicolás Castillo Salazar

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la productividad el mismo se será aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, quienes constituyen la muestra de estudio.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: 03

Fecha Actual: 29-09-20

Nombre y apellidos del Juez: Amado Arce Cobeñas

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 8 años

Firma:



Mtro. Amado Arce Cobeñas

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la gestión administrativa el mismo se será aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, quienes constituyen la muestra de estudio.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: 01

Fecha Actual: 29-09-20

Nombre y apellidos del Juez: David Troya Palomino

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 15 años

Firma:



Mtro. David Troya Palomino

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DEL CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad evaluar la productividad el mismo se será aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca, quienes constituyen la muestra de estudio.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: 02

Fecha Actual: 19-10-20

Nombre y apellidos del Juez: Robín Alexander Díaz Saavedra

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 08 años

Firma:



Lic. Robín A. Díaz Saavedra
MARKETING, DE INTERNACIONALIZACIÓN
DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Mtro. Robín Alexander Díaz Saavedra

Anexo 6. Aplicando el instrumento de investigación

