UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL CAÑETE, 2022"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

MANRIQUE MANTURANO RUBÉN CLEMENTE

ORCID: 0009-0005-4256-5127

SANCHEZ CANDELA GIANPIERRE ANTHONY

ORCID: 0009-0008-5195-3588

ASESORA:

MAG. MARÍA GUADALUPE VALIENTE CAMPOS

ORCID: 0000-0002-4746-7447

TIPO DE INVESTIGACIÓN: BÁSICA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PROMOCIÓN EMPRESARIAL Y DEL TALENTO HUMANO

CAÑETE – PERÚ

2023

Firmado digitalmente por: SALINAS LOARTE EDGAR AUGUSTO FIR 80604138 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/09/2023 14:37:57-0500

Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte

PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR 42522235 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/09/2023 15:34:33-0500

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

SECRETARIO

Firmado digitalmente por: WU MATTA JULIO FIR 06767672 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/09/2023 23:05:50-0500

Mg. Julio Wu Matta

VOCAL

Firmado digitalmente por: VALIENTE CAMPOS MARIA GUADALUPE FIR 42848355 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/09/2023 18:39:05-0500

Mg. María Guadalupe Valiente Campos

ASESORA

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a nuestras familias y amigos, quienes fueron nuestra mayor motivación para cumplir nuestras metas y objetivos.

Agradecimientos

Agradecemos de todo corazón a Dios por brindarme la capacidad y herramientas para cumplir con esta meta.

A nuestras familias por ser el motor de este proceso de obtener el grado de titulación.

A la Municipalidad Distrital de Imperial por permitirnos realizar nuestra recolección de datos de todas las áreas administrativas.

A la Universidad Nacional de Cañete por ser fuente importante de oportunidades y de generar profesionales con altos estándares.

Índice

Carátula I
Dedicatoria III
Agradecimientos IV
Índice V
Índice de tablas VII
RESUMEN VIII
ABSTRACT IX
INTRODUCCIÓN X
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática 1
1.2. Formulación del Problema: 2
1.2.1. *Problema General* 3
1.2.2. *Problemas Específicos* 3
1.3. Objetivos 3
1.3.1. *Objetivo general* 3
1.3.2 *Objetivos específicos* 4
1.4. Justificación 4
1.4.1. *Justificación practica:* 5
1.4.2. *Justificación teórica* 5
1.4.3. *Justificación metodología:* 6
1.4.4. *Justificación social* 6
1.5. Delimitación de la investigación 6
1.5.1. *Delimitación teórica* 6
1.5.2. *Delimitación temporal* 6
1.5.3. *Delimitación espacial* 6
II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO 7
2.1. Marco teórico 7
2.1.1. *Variable 1:* Gestión administrativa. 7
A. Definición: 7
B. Dimensiones 7
C. Indicadores 7

D. Teorías 7
2.1.2. *Variable 2:* Productividad. 8
A. Definición: 8
B. Dimensión 8
C. Indicadores 8
D. Teorías 9
2.2. Antecedentes 9
2.3. Definición de términos básicos: 15
III. HIPÓTESIS Y VARIABLE……..18
3.1. Hipótesis 18
3.1.1. *Hipótesis general* 18
3.1.2. *Hipótesis específicas* 18
3.2. Definición conceptual de variables 19
3.3. Operacionalización de las variables: 25
IV. DISEÑO METODOLÓGICO……...…27
4.1. Tipo de investigación 27
4.2. Diseño de investigación 27
4.3. Método de la investigación: 28
4.4. Población de estudio 29
4.5. Tamaño de la muestra: 29
4.6. Técnica instrumento, equipos y materiales: 30
4.7. Análisis y procesamiento de datos: 31
V. RESULTADOS……32
5.1. Resultados descriptivos: 32
5.2. Resultados inferenciales 35
VI. DISCUCIÓN DE RESULTADOS……..……43
VII. CONCLUSIONES……..……..49
VIII. RECOMENDACIONES……...……51
IX. REFERENCIAS……...….52
X. ANEXO……....58

Índice de tablas

Tabla 1..... 26
Matriz de operacionalización..... 26
Tabla 2..... 32
Distribución de frecuencias que representa la variable de Gestión administrativa y sus dimensiones....32
Tabla 3..... 33
Distribución de frecuencias que representa la variable de productividad y sus dimensiones..... 33
Tabla 4..... 36
Correlación de las variables Gestión administrativa y productividad..... 36
Tabla 5..... 37
Correlación de la dimensión de planificación y la variable de productividad..... 37
Tabla 6..... 39
Correlación de la dimensión de organización y la variable de productividad..... 39
Tabla 7..... 40
Correlación de la dimensión de dirección y la variable de productividad..... 40
Tabla 8..... 42
Correlación de la dimensión de control y la variable de productividad..... 42

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo principal: “La Gestión Administrativa y su relación con la Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Imperial en el año 2022”.

El estudio utilizó como método al cuantitativo, básica de diseño no experimental, transaccional – correlacional. Para la recopilación de datos se consideró la muestra censal y para nuestro cuestionario donde estaba relacionado nuestras dos variables. La validación del instrumento fue verificada por expertos y la confiabilidad se calculó de acuerdo con Alpha Cronbach.

Para determinar el grado de correlación entre las variables de investigación se determinó el estadístico Rho de Spearman. Luego de analizar la información y saber que los datos son no paramétricos, mediante la aplicación del software estadístico (SPSS).

Se encontró como resultado que el coeficiente de Spearman fue de 0.594, indicando que en efecto la gestión administrativa se correlaciona directa y moderadamente con la productividad laboral. Esto demuestra que, si mejora el proceso de gestión en la municipalidad distrital de imperial, aumentará la productividad en los colaboradores.

Palabras claves: Gestión administrativa, Productividad laboral, planeación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

The main objective of this thesis was: "Administrative Management and its relationship with Labor Productivity in the District Municipality of Imperial in the year 2022".

The study used the quantitative, basic, non-experimental, transactional-correlational design method. For the data collection, the census sample was considered and for our questionnaire where our two variables were related. The validation of the instrument was verified by experts and the reliability was calculated according to Alpha Cronbach.

To determine the degree of correlation between the research variables, the Spearman's Rho statistic was determined. After analyzing the information and knowing that the data is non-parametric, through the application of statistical software (SPSS).

It was found as a result that Spearman's coefficient was 0.577, indicating that indeed administrative management is directly and moderately correlated with labor productivity. This shows that if the management process in the imperial district municipality improves, employee productivity will increase.

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

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, hay muchas municipalidades que presentan deficiencia en su gestión administrativa, lo que repercute muchas veces en la productividad. Es por esto que es necesario que el personal administrativo trabaje en conjunto y conozcan una buena manera de sobrellevar la gestión. Como es de conocimiento durante los últimos años a nivel nacional se ha desatado una crisis en los gobiernos provinciales y distritales y la municipalidad distrital de imperial no está ajeno a esto. La crisis que viven en las municipalidades ocurre básicamente por la mala administración, por supuesto, los factores que influyen a todo esto son la falta de capacitación, los bajos recursos financieros, las malas políticas y la inadecuada capacidad de decisión en cuanto a resolver las necesidades de la población.

El presente trabajo de investigación muestra como objetivo de estudio a la municipalidad distrital de imperial de la provincia de cañete en como la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral. La investigación está estructurada de la siguiente manera: En el primer capítulo se describe lo referente de la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos, justificación y delimitación de la investigación; en el segundo capítulo se describen el marco teórico, las variables, los antecedentes y definición de términos básicos; en el tercer capítulo se describen las hipótesis general y específica, las definiciones conceptuales de variables y la operacionalización de variables; en el cuarto capítulo se describen el tipo de investigación, diseño de investigación, método de la investigación, población de estudio, tamaño de muestra, técnica de instrumento, análisis y procesamiento de datos; en el quinto capítulo se describen los resultados descriptivos, resultados inferenciales; en el sexto capítulo la discusión de resultados; en el séptimo capitulo las conclusiones; en el octavo capítulo las recomendaciones; en el noveno capítulo las referencias y en el décimo capítulo los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática:

Con el pasar del tiempo, la Gestión ha ido evolucionando gracias a la toma de decisiones informadas y al análisis riguroso de las cuatro funciones clave para el manejo empresarial: planificación, organización, dirección y control. Lo cual hace necesario una gestión dinámica y una persona que sea capaz de adaptarse a un entorno empresarial competitivo y productivo a nivel global. (Fernadez, 2005)

En América Latina es común observar que los gobiernos centrales no invierten los recursos económicos suficientes para cubrir las necesidades y solucionar las dificultades dentro de las entidades públicas. Como consecuencia, se generan brechas en múltiples áreas o cargos de la organización que deben ser abordadas, lo que afecta el desempeño adecuado y alcanzar el fin establecido de las entidades.

Con respecto a Perú, su situación no es diferente, la asignación con el tema logístico no llega a ser suficiente para satisfacer las necesidades dentro de las entidades públicas, ante dicha situación la gestión administrativa no llega a ser efectiva para solucionar la problemática de la municipalidad de imperial en el área de administrativa.

En la actualidad existe aún deficiencias no solo en este proyecto deinvestigación si no a nivel global, la evolución no se transmite en todas lasentidades del estado, quizás por falta de recursos o de conocimiento en el tema que debería de solucionarse para el beneficio de las entidades y lograrcumplir los objetivos.

La gestión administrativa es crucial para garantizar el correcto manejo de cualquier organización, incluso en entidades públicas como la Municipalidad Distrital de Imperial en

Cañete, donde las áreas administrativas desempeñan un papel fundamental. Una gestión administrativa adecuada y eficiente en estas áreas puede tener un impacto significativo en la productividad y la eficiencia de la entidad en general, por lo que se hace necesario estudiar en qué magnitud el procedimiento administrativo impacta a la productividad en Gobierno local de Imperial.

Es fundamental desarrollar una intensiva investigación para identificar a los agentes que inciden en el procedimiento administrativa y su relación con la productividad en la entidad pública, y sugerir medidas que mejoren la eficacia a la gestión administrativa y, por consiguiente, a la productividad de la organización. A pesar que se le concede gran importancia en el procedimiento administrativa en el Gobierno local de Imperial, posiblemente haya fallos en su implementación que estén afectando la productividad de la entidad. En este sentido, resulta crucial realizar un análisis completo y riguroso con el fin de detectar y solucionar estas posibles deficiencias que puedan estar obstaculizando el correcto funcionamiento en la entidad pública.

1.2. Formulación del Problema:

Actualmente, las instituciones del sector estatal llámese públicas, tiene una gran responsabilidad frente a la sociedad, teniendo en cuenta que el principal objetivo de las entidades públicas es ofrecer servicios adecuados a la necesidad de la población y que sean de calidad, para ello deben estar en constante desarrollo al ritmo del crecimiento poblacional y las altas demandas que exige un mundo globalizado, dónde las comunicaciones y los trámites cada vez son más sencillos.

Esto conlleva, a incentivar a las instituciones adoptar nuevas metodologías de trabajo, realizar cambios en la infraestructura y actualizar los equipos tecnológicos, todo ello en concordancia con el trabajo de un personal bien capacitado y motivado.

La Municipalidad Distrital de Imperial, a nivel del organigrama está dividido en gerencia municipal, gerencias, subgerencias y jefaturas. En función al área de la Municipalidad Distrital de Imperial cuenta con 120 trabajadores Administrativos. Asimismo, cuenta con equipos de cómputo deficientes y una infraestructura muy antigua.

Dentro del desarrollo interno de las actividades de los funcionarios, esto presentas algunas falencias debido a una escasa capacitación del personal, falta de reconocimiento e incentivos, que aportarían a mejorar el servicio brindado.

1.2.1. Problema General:

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?

1.2.2. Problemas Específicos:

¿De qué manera la planificación de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?

¿De qué manera la organización de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?

¿De qué manera la dirección de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?

¿De qué manera el control de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos:

Determinar de qué manera la planificación de la gestión administrativa se relaciona con la productividad de la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

Determinar de qué manera la organización de la gestión administrativa se relaciona con la productividad de la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

Determinar de qué manera la dirección de la gestión administrativa y su relación con la productividad de la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

Determinar de qué manera el control de gestión administrativa y su relación con la productividad de la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

1.4. Justificación

(Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014) menciona lo siguiente “la justificación del presente estudio, se requiere para argumentar las razones que se consideró para desarrollar la investigación, asimismo, permitirá demostrar la importancia del estudio”.

El trabajo de investigación a realizar es importante porque nos ayudaría tener un personal más eficiente y calificado para poder satisfacer todas las interrogantes de las áreas administrativa, es importante también poder tener un ambiente adecuado con toda la implementación adecuada para realizar correctamente nuestra labor en todas las áreas administrativas.

La finalidad del estudio realizado es analizar el procedimiento administrativo en el gobierno local de Imperial, en la provincia de Cañete. Por esta razón, se justifica lo siguiente:

1.4.1. Justificación practica:

La vigente indagación consiste en evidenciar que la investigación está direccionada en base a la gestión administrativa y la productividad dentro la municipalidad distrital de imperial en el periodo 2022.

Aplicando los métodos cuantitativos para medir ambas variables. Se realizará un análisis de la problemática para determinar la relación de ambas.

Se aplicará una encuesta a los colaboradores para recolectar información y dar soluciones y mejoras en la institución, se beneficiarán tanto los trabajadores de la municipalidad de imperial y los usuarios quien solicitan día a día distintos trámites, de manera que los usuarios obtendrán un mejor servicio, una respuesta más clara y rápida a sus solicitudes teniendo un personal capacitado para afrontar todas las necesidades que el área requiera.

1.4.2. Justificación teórica:

La argumentación teórica del estudio permitirá aportar al conocimiento existente sobre el procedimiento administrativa y su nexo con la productividad en el ayuntamiento distrital Imperial con un propósito de obtener una gran productividad laboral y tener grandes resultados que puedan favorecer a nuestro usuario y en la integridad de cada uno de los funcionarios púbicos del ayuntamiento distrital de Imperial, Cañete. Con estos resultados obtenidos deberíamos tener en cuenta la integridad y capacidad de los trabadores para desarrollar correctamente su labor obteniendo capacitaciones, obteniendo el equipo y ambiente adecuado para poder desarrollar sus actividades, esto quedaría como una gran recomendación a las demás instituciones y puedan lograr en conjunto una mejor productividad.

1.4.3. Justificación metodología:

En esta investigación emplearemos métodos, procedimientos e instrumentos que sean válidos y confiables para lograr resultados precisos y responder al problema que se ha planteado.

Asimismo, la información recogida nos permitirá mejorar distintos factores, atención, conocimiento, ambiente, seguridad, rapidez teniendo una buena y excelente gestión administrativa y por ende buena productividad en el Gobierno local de Imperial, Cañete - 2022.

1.4.4. Justificación social:

Este proyecto debe llevarse a cabo para optimizar significativamente en el rendimiento del ayuntamiento distrital de imperial, llevar una gestión administrativa de la mejor manera logrará poder cumplir con los objetivos previstos. La municipalidad necesita poder obtener estas recomendaciones y un líder para poder llevar toda esta planificación por buen camino y así mismo ofrecer un mejor servicio a toda la población Imperialina.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación teórica

El análisis realizado en fundamento de los funcionarios públicos administrativo del ayuntamiento distrital de Imperial Cañete, Lima- Perú.

1.5.2. Delimitación temporal

El tiempo programado fue de abril – junio 2022 y a los diligentes administrativo que laboran durante dicho periodo en el ayuntamiento distrital de Imperial, Cañete.

1.5.3. Delimitación espacial

El estudio propuesto se desplego dentro del gobierno local de Imperial, provincia de Cañete, donde se tomó los datos a todos los trabajadores administrativa.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1. Marco teórico

*2.1.1. **Variable 1:*** Gestión administrativa.

A. Definición:

Para (Briones, 2017) define como la ocupación de procedimientos coherentes dirigidas al cumplimiento de los objetivos mediante los principios del desarrollo administrativo son: planear, organizar, dirigir y controlar.

B. *Dimensiones:*

Las evaluaciones iniciales de nuestras variables son: Planificar, organizar, direccionar y controlar.

C. Indicadores:

El indicador de la primera variable son los siguientes:

Planificación: Objetivos, visión y estrategia.

Organización: División de trabajo, existencia de organigrama, cumplimiento de jornada.

Dirección: Asignación de puestos, asignación de funciones, alcanzar objetivos.

Control: Control de asistencia, control de recurso, evaluaciones.

D. Teorías:

(Fayol, 1916) un ejecutivo e ingeniero de minas, creó una teoría al examinar una organización desde la perspectiva de los gerentes y las situaciones a las que se enfrentan. Fayol identificó seis funciones principales de los líderes: prever, proyectar, clasificar, establecer y

supervisar, y fomentar principios que describían cómo los líderes debían organizar e interactuar con sus equipos. Fayol considera que estos principios no debían ser rígidos y que debía permitirse al director establecerlo como emplear para gestionar de manera oportuna. Los principios que Fayol describió incluyen: iniciativa, imparcialidad, cadena escalar, honorarios de los funcionarios públicos, ente de la guía, orden, fragmentación del laburo, potestad y compromiso, departamento de domino, acatamiento de la disposición personal a los intereses generales, centralización, solidez en la tenencia y esencia de equipo.

2.1.2. Variable 2: Productividad.

A. Definición:

De acuerdo a (Judge & Robbins, 2013), mencionan que mediante la productividad se realiza una observación intensiva de la orientación en la que se encuentra la entidad. Una entidad es productiva siempre y cuando genere ganancias en caso sea privada, en este caso la entidad pública se mide mediante sus objetivos alcanzados, una entidad es eficaz cuando lleva a cabo su visión y misión plateada brindado el servicio de la mejor manera y de buena calidad.

B. Dimensión:

Las dimensiones de nuestra segunda variable son: Motivación, competencia, satisfacción y compromiso.

C. Indicadores:

Los indicadores de la segunda variable son los siguientes:

Motivación: Remuneración adecuada, número de horas trabajadas y comportamiento antisocial.

Competencia: Prueba de empleados, diseño de una autoevaluación y recolección de comentarios.

Satisfacción: Carga de trabajo, trabajo en equipo y compensación laboral.

Compromiso: Cumplimiento de objetivos, desarrollo profesional y nivel de satisfacción.

D. Teorías:

(Núñez, 2007) El concepto de productividad ha evolucionado con el tiempo y actualmente hay múltiples definiciones y principios que la constituyen, presupuesto que algunos principios se mantienen iguales. Estos son: la producción, el ser y el efectivo. La obtención, ya que esta permite medir la eficacia y efectividad en la evolución del laburo al obtener bienes o beneficios que cubran las carencias de la población, también actúan en la vía de producción y las vías del laburo. El hombre, porque es quien establece la relación directa entre los objetivos de producción y da lugar al proceso de trabajo. El subsidio que se brinda es la manera para valorar su trabajo desarrollado y su estructura en vínculo con la producción y sus productos o servicios, así como su importancia en el contexto. Los principios que deben medirse para evaluar la productividad incluyen: eficiencia, efectividad, eficacia y relevancia.

2.2. Antecedentes

Para comenzar esta investigación, buscamos evidencia de que había estudios relevantes, cada uno de los cuales proporcionó distintas situaciones:

A. Antecedentes Internacionales:

Espinoza (2019) realizó un estudio con la razón primordial de "Analizar el predomino de la gestión administrativa en la calidad del servicio al cliente en un hotel en particular". Para ello, se empleó el método analítico y deductivo, así como la investigación tanto bibliográfica como de campo, mediante un planteamiento no experimental. La muestra se conformó por 8 asalariados y 96 hospedados del ente. El instrumento que se utilizó incluyó una guía de observación y entrevista, también se usó un cuestionario SERVQUAL. Los resultados obtenidos en cuanto a las diferentes magnitudes evaluadas (fidedigno, idoneidad de respuesta, convicción, comprensión y componentes tangibles) presentaron calificaciones promedio muy altas, con un 93% de satisfacción por parte de los clientes, superando de manera significativa las expectativas previas. El valor promedio obtenido fue de 4,65, lo que refleja un alto índice de condición y la complacencia por parte de los hospedados con las asistencias ofrecidos por el hotel.

Kridanto (2019) realizó un estudio con el objetivo principal de "Examinar aspectos claves como la aprobación del consumidor, la condición de la atención y la complacencia del beneficiario con el software SIMRS, utilizado frecuentemente en el área de la salud y la gestión hospitalaria". La metodología utilizada incorporó los enfoques TAM, SERVQUAL y EUCS, y adoptó un enfoque cuantitativo para la recolección de datos, utilizando una muestra de 144 usuarios. El instrumento de medición seleccionado fue el cuestionario, ejecutado mediante técnica de encuesta. Obteniendo un resultado a través del análisis permitieron evaluar la conexión mediante la aprobación de los consumidores, la complacencia del usuario y la condición de la atención en el contexto del software SIMRS.

Okhakkhu (2018) realizó un estudio con la principal motivación de “Estudiar el impacto de la gestión estratégica en la complacencia del consumidor en las cuatro variantes mencionadas”. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó una muestra representativa de 162 bibliotecarios, lo que correspondió al 25% de la población total. Para acopiar las referencias, se emplearon la encuesta y la entrevista estructurada como técnicas, y el cuestionario como herramienta de medición. Los resultados de análisis descriptivo de varianzas (ANOVA) posibilitaron la comprobación que el procedimiento estratégico efectivamente genera un impacto relevante en la gestión, el desenvolvimiento y todas las variantes estudiadas en las bibliotecas académicas.

Zotero (2020) ejecuto una investigación con el objeto principal de “Revelar el impacto de la gestión administrativa y el impulso en la elaboración de la entidad de bienes naturales IPIFA durante el año 2020”. Para ello, se empleó una orientación cuantitativa de nivel explicativo, utilizando un diseño de corte transversal-correlacional no experimental. La muestra objeto de estudio la conformaron 60 trabajadores de la entidad IPIFA, quienes respondieron cada indagación con opciones a respuesta múltiple. Los resultados obtenidos demostraron que el modelo elegido es un buen estimador y explica de manera efectiva cómo las variantes independientes influyen en las variantes dependiente, alcanzando un grado de vigor del 95 % y una significancia del 0,000. Además, se concluye que el patrón tiene una buena adaptación del 57% (Nalgerkerke = 0,570), lo cual significa que también puede predecir la posibilidad del suceso de las conjugaciones de las variantes dependiente. Por tanto, afirmar que tanto la gestión administrativa influye con la productividad de la entidad de bienes naturales IPIFA, negando así la hipótesis nula.

Rojas (2018) realizó un estudio con el objetivo principal de “Averiguar cuáles son los elementos relevantes de la productividad laboral en las PYME de la industria de la confección en la región de Bucaramanga, Colombia”. La encuesta de productividad laboral se llevó a cabo en 39 Pymes, y después de analizar los datos, el equipo concluyó que la determinación de la productividad laboral (PL) está relacionada a varios factores, incluyendo la motivación, el clima organizacional, el control, los métodos de trabajo y la medición.

B. Antecedentes Nacionales:

Mucha (2020) ejecutaron una indagación con el propocito principal de “Examinar la conexión que existe entre el procedimiento administrativo y el rendimiento laboral en la entidad ICONEG EIRL durante el 2021”. Para llevar a cabo la investigación, se empleó una óptica cuantitativa en un planteamiento no experimental y transaccional-correlacional. La recopilación de información, tomó una evidencia de censo aplicado a través de un cuestionario para cada variable. Además, se aseguró la validez del instrumento con un grupo de especialistas y se halló la fiabilidad mediante el coeficiente Alpha Cronbach. Para evaluar cada coherencia de variante de investigación, se utilizó la estadística Rho Spearman. Después de averiguar los datos y determinar que eran de tipo no paramétrico, se usó software estadístico (SPSS) para obtener los resultados. Según los datos obtenidos, se descubrió que el coeficiente de Spearman fue de 0,577, demostrando que el procedimiento administrativo y la productividad gremial están directamente correlacionadas en moderación. En consecuencia, por lo tanto, el perfeccionamiento de desarrollo de la gestión de la municipalidad se verá plasmada en la creciente productividad de los funcionarios públicos.

Pretel RC (2020) ejecuto un desarrollo con el fin principal a “Examinar la gestión de procesos administrativos y su conexión con el rendimiento gremial”. La táctica empleada fue hipotético y deductivo, lo que conlleva la generación de hipótesis y su posterior confirmación a través del análisis del fenómeno en cuestión. La presente investigación se considera que es tipo básico, no experimental y transversal-correlacional, vista que el fin es establecer una relación entre las variables en una ocasión determinada, sin manipular intencionalmente dichas variables. La encuesta se aplicó a 35 trabajadores, y los resultados resaltan que el 34% estuvo totalmente de acuerdo y el 31% estuvo muy de acuerdo con el proceso administrativo, mientras que el 34% estuvo totalmente de acuerdo y el 29% estuvo muy de acuerdo con la productividad laboral. Estos hallazgos sugieren la presencia de una correlación directa y de alto nivel al proceso administrativo y la productividad laboral. Además, se presentó una hipótesis general que indicaba la existencia de una correlación entre el procedimiento burócrata y el rendimiento gremial en la entidad Automotrices del Norte Cajamarca 2019, la cual fue demostrada mediate la razón estadística Rho Spearman que arrojó una correlación de 0.984 y un rango de trascendencia sinalagmático de 0.000, demostrando claramente una correlación altamente significativa entre ambas variables.

Adan Juarez (2020) realizaron un estudio cuyo objetivo fue “Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa con la productividad gremial en una entidad privada de salud ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho”. Este estudio se encuentra ubicado en la investigación no experimental, descriptivo correlacional de enfoque cualitativo. Los habitantes de interés para este estudio son de 45 individuos, mientras que la muestra es de 29 colaboradores. La encuesta fue el método empleado para la consecución de los datos y el instrumento utilizado fue un cuestionario de 27 aditamentos diseñado para medir la escala de Likert de acuerdo o

desacuerdo. Con base en los resultados hallados, fue revelado que no hay idoneidad entre la gerencia burócrata con la productividad laboral del personal de la institución de salud evaluada.

(Leon, 2020), realizaron un estudio cuya finalidad primordial era establecer la conexión existente entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral a los funcionarios públicos al gobierno local José Leonardo Ortiz en la región Lambayeque durante el año 2020. El estudio es tipo correlacional, con planteamiento cuantitativo y diseño no experimental. Utilizaron técnica de encuesta y de herramienta se empleó otro cuestionario. Entre las respuestas halladas, el 66.99% de los trabajadores afirmaron que la gestión burócrata es constante y el 46%, que el desempeño gremial también lo es. Al analizar la correlación de las variantes se halló la presencia de una conexión efectiva sólida, dado que el rango de relevancia hallado fue de 0,00, que es < que 0,05. Por lo tanto, se determinó que hay conexión relevante con la gestión administrativa y la productividad gremial, y esta relación es altamente positiva, con un valor de r de 0,687.

(Juarez, 2020) desarrollo una indagación con la razón general de precisar la conexión entre procedimiento administrativo y la productividad gremial en una entidad privada que es salud, del año 2020, distrito de San Juan de Lurigancho. Este estudio pertenece al rango de investigación no experimental, descriptivo correlacional y de enfoque cualitativo. La muestra tomada en cuenta en este estudio es de 45 personas, mientras que la muestra está compuesta por 29 personas del personal. La táctica empleada en la indagación es la encuesta, donde el instrumento principal es un cuestionario con 27 ítems en el rango de escala de Likert para medir los rangos que se encuentra en acuerdo o desacuerdo hacia los participantes. Los resultados obtenidos fueron satisfactorios y se determinó que no hay un enlace entre la gestión burócrata y el rendimiento gremial de los participantes del estudio.

2.3. Definición de términos básicos:

Confiabilidad:

(Goetz & LeCompte, 1988) explican que la fiabilidad se refiere al nivel de acuerdo interpretativo entre diferentes observaciones, expertos o especialistas del mismo fenómeno. Los autores consideran que la fiabilidad de un estudio etnográfica se basa en la solución de sus problemas de diseño interno y externo. Por esta razón, proponen dos patrones de fiabilidad para la estimación: confiabilidad interna y confiabilidad externa.

Metodología:

(Gordillo, 2007) La metodología se define como un concepto global que aborda el estudio del Método o Métodos de manera sistemática, adquiriendo conocimientos y formas de comprensión. Por otro lado, el Método es considerado como una serie de reglas que se siguen de manera ordenada para lograr un objetivo. Tanto la sociología como la psicología hacen referencia a diversos métodos, mientras que en filosofía se enfatiza en el método del pensamiento. En cambio, en sociología y psicología, se describen métodos tanto para el pensamiento como para la acción.

Equipos Tecnológicos:

(Flores, 2020) La tecnología se utiliza como un medio para cumplir con un propósito educativo. La tecnología puede ser representada por recursos tangibles, como una computadora, una impresora o cualquier otro tipo de máquina, como así también por recursos intangibles, como un procedimiento o una aplicación virtual. Los beneficios tecnológicos son usados como parte del currículo educativo, con el fin de integrar la tecnología en la enseñanza y considerarla fundamental las actividades que maximicen las aptitudes de los estudiantes.

Problema General:

(Kerlinger, 2002) define que la formulación del problema en una investigación es conocida también como problema principal. Este problema es la base para redactar la finalidad general y la hipótesis central del estudio, por lo que su formulación debe ser clara, concisa y operativa. De esta forma, la problemática general demuestra la motivación total detrás del trabajo de investigación. Además, este problema general surge de la unión de las variantes que protagoniza el contexto problemático y, por su puesto, contiene a los problemas específicos.

Problema Específico:

(Carrasco, 2012) Los problemas específicos son aquellos que se derivan del problema general planteado en una investigación. En la misma forma que la problemática general, la adecuada expresión del problema peculiar guía la elaboración de los objetivos e hipótesis específicas, así como también las variantes, las mediciones y los pilares. Los problemas peculiares permiten abarcar de manera detallada el problema general, y para formularlos adecuadamente, es esencial establecer primero los indicadores correspondientes a las variables, los cuales orientan la elaboración del fin y las hipótesis específicas.

Dimensiones:

(Valderrama, 2019) Las dimensiones, son las descomposiciones de una variable. En otras palabras, se consideran partes integrantes de una variable; en términos simples, una dimensión es un elemento constituyente de la variable. Por lo tanto, las variables son subtemas de otras variables y pueden influir de diferentes maneras en la finalidad de la investigación. El estudio, las dimensiones son las características de la variable, lo que las convierte en un componente esencial de la variable.

Indicadores:

(Guillen, 2020) Los indicadores en una investigación tienen como objetivo medir y cuantificar. En otras palabras, los indicadores son unidades de medida y son un componente clave de la dimensión. Por lo tanto, se caracterizan por ser el elemento o unidad de medición que representa la realidad, los indicadores son desglosables que se derivan de la suposición y que, al ser cuestionados, se transforman en información cuantitativa o cualitativa, con el fin de comprender el nivel de comportamiento de las variables.

Variable:

(Tamayo, 2003) Las variables son características que se pueden observar en una realidad evaluada. En el enfoque cuantitativo, se les atribuyen valores o unidades de medida, lo que se logra a través de la operacionalización o la definición operacional de las variables.

Base Teóricas:

(Santa Cruz, 2015) Las bases teóricas se refieren a estudios realizado que proporcionan al autor de la investigación el conocimiento original o principal sobre el tema a investigar. Por lo cual, cada problema tiene su propio marco teórico como referencia, por ende, la investigación realizada no debe ignorarlo debido a la falta de conocimiento, a menos que su investigación se basen en un enfoque puro o exploratorio.

Cuantitativo:

(Caballero A., 2014) indica que en las investigaciones cuantitativas existe una primacía en la cantidad y en su gestión estadística y matemática, y aquellos informantes tienen de valor equivalente. Esta investigación tiene como objetivo verificar o comprobar las proposiciones

planteadas mediante la construcción de hipótesis basadas en la relación entre variables, para luego medirlas y confirmarlas o refutarlas de manera deductiva.

Hipótesis:

(Izcara, 2014) Las hipótesis son explicaciones provisionales de un fenómeno investigado, expresadas en forma de proposiciones. Es necesario desarrollar una hipótesis con una mente abierta y dispuesta a aprender, ya que intentar imponer ideas sería un enfoque completamente equivocado.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLE

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general:

La Gestión Administrativa y su relación con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022

3.1.2. Hipótesis específicas:

La planificación de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022

La organización de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022

La dirección de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022

El control de la gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022

3.2. Definición conceptual de variables

Gestión administrativa:

Se afirma que:

"La gestión administrativa es una actividad clave y esencial en las organizaciones, debido a su empleabilidad para organizar el esfuerzo de un equipo y alcanzar los objetivos y metas establecidos. Esta tarea se logra mediante el uso de herramientas y personal, en la ejecución de acciones principales como la proyección, clasificación, orientación y supervisión. Además, se destaca que existen cuatro procesos fundamentales (proyección, clasificación, orientación y supervisión) que son esenciales en cualquier organización y que están conectados con la gestión administrativa. Sin estos procesos, es absurdo llevar a cabo las operaciones adecuadamente." (Anzola, 2002, p. 21).

Planificación:

Se afirma a:

"La planificación es una función administrativa fundamental, ya que proporciona la base para el desempeño de las demás funciones. Su objetivo es determinar por adelantado los objetivos que se deben cumplir y establecer las estrategias idóneas para lograr llegar de manera efectiva. En este sentido, la planificación se percibe como un modelo teórico que guía la acción futura al identificar las finalidades y los propósitos detallados indispensables para lograrlos de una manera idónea. La proyección ayuda a determinar dónde se desea llegar, qué se debe

realizar, la manera de hacerlo, el momento de hacerlo y el orden adecuado para hacerlo.” (Costa, 2006, pág. 1)

La planificación es el inicio o primer paso de una buena gestión administrativa ya que de aquí empieza una idea y se formula un plan con la finalidad de realizarse y poder alcanzar nuestros objetivos, la planificación debe estar bien formulada ya que si existe error tendremos el inicio de una mala gestión.

Organización:

Se afirma que:

“Para que un negocio funcione de manera efectiva, es fundamental dotarlo con todo lo necesario para su operación, incluyendo materias primas, herramientas, capital y personal. La ejecución idónea y ordenado de los medios materiales y humanos es de suma relevancia para asegurar el objetivo de cualquier emprendimiento o negocio. Por lo tanto, es imprescindible asegurarse de que se disponga de todos los factores indispensables para que el negocio pueda operar sin inconvenientes y funcionar adecuadamente.” (Hall, 1981, pág. 13).

En una institución se debe tener una organización concreta y ya establecida teniendo en cuenta que en las municipalidades cada 4 años existe un cambio de personal, pero no debería cambiar el esquema de funciones. El propósito es plasmar un modelo único y considerar todo lo interno y externo de la institución o ente de acuerdo a la planificación desarrollada con el fin de lograr objetivos.

Dirección:

Se afirman que:

"La responsabilidad de liderar implica orientar las actividades al colaborar con los subordinados para alcanzar altos niveles de eficiencia mediante técnicas como el fomento y la supervisión." (Lerner & Baker, 2007, pág. 22)

La dirección es un proceso importante en la empresa o institución ya que de eso depende poder llevar al éxito o no a la empresa, es el encargado de dirigir a la empresa una persona capacitada o con gran liderazgo e inteligencia que se compromete totalmente él y las personas a su cargo con los fines de la empresa.

Control:

Se afirma que:

"El control administrativo es el procedimiento que asegura que los procedimientos llevados a cabo en la práctica se correspondan con las actividades proyectadas en teoría. Su función es garantizar que todo se esté desarrollando según lo planificado y ajustar cualquier desviación que pueda producirse. Este proceso es crucial para evaluar el rendimiento y la eficacia de las actividades empresariales para detectar cualquier problema e implementar las medidas necesarias para corregirlos." (Stoner, 1996, pág. 616)

Si bien es cierto el control parte final del proceso y a la vez es muy importante dentro de cualquier empresa. Aquí medimos si realmente se cumplió con lo planificado y en el tiempo determinado, de no desarrollarse de manera óptima este se podrá corregir lo más pronto para poder cumplir nuestros objetivos.

Productividad:

Se afirma que:

"Según su punto de vista, el comportamiento organizacional se puede analizar con mayor profundidad a través de la productividad. Una empresa se considera productiva si alcanza sus objetivos, convirtiendo los recursos en bienes finales con el bajo costo posible. Asimismo, para lograr una buena productividad es necesario combinar la eficacia, es decir, alcanzar los objetivos esperados, y la eficiencia, es decir, minimizar el uso de los recursos requeridos para lograrlos. La productividad se convierte así en un valor fundamental para el gran valor de la empresa." (Robbins & Jugde, 2009, pág. 7)

Es un factor importante para medir todo lo que hemos planteado desde un principio y ver si se logró objetivos. Quiere decir que si hubo productividad es porque los demás factores como la planificación, la dirección y control ha estado correcto y se ha logrado a la meta. De no haber logrado los objetivos no tendríamos una positiva productividad.

Motivación:

Se afirma que:

"El principal motivador de los trabajadores es el factor económico, por lo que la productividad y la eficiencia pueden mejorar si el salario se vincula con las metas de producción. De acuerdo con esto, es importante tener en cuenta el dinero como incentivo para los trabajadores y establecer objetivos claros y medibles que puedan ser alcanzados, con el fin de motivar a los empleados a trabajar más eficientemente." (Taylor, 1911, pág. 3)

Cabe destacar que existen otros tipos de motivaciones en lo laboral como es un ascenso, cargo importante, un reconocimiento a tus esfuerzos, una beca, o un presente. Es recomendable

que exista motivación en cualquier trabajo ya que es una forma de cuidar uno como empleador a sus colaboradores y ver el beneficio de la empresa.

Competencia:

Se afirma que:

"Se entiende por competencia un conjunto de habilidades cognitivas, sensoriales, motoras, psicológicas y socioafectivas que permiten a una persona desempeñar de manera efectiva un papel, función, actividad o tarea. La competencia implica, por tanto, un amplio conjunto de capacidades y conocimientos que se combinan para lograr un desempeño efectivo, y se considera fundamental para el éxito en distintos ámbitos, como el laboral, académico o personal." (UNESCO, 1996, pág. 434)

En toda empresa debería haber competencia tanto interna como externa, como el autor lo menciona es un conjunto de comportamientos que permite llevar adecuadamente un papel o función mientras la competencia exista en la empresa habrá mejoras continuas con el fin de lograr y alcanzar mejores los objetivos.

Satisfacción:

Se afirma que:

"La satisfacción como una reacción favorable que surge cuando el consumidor tiene contacto con un producto o servicio determinado. Tal experiencia provoca una respuesta positiva en el usuario, lo que puede ser evaluado a través de su percepción subjetiva tras su utilización. En general, se considera que la satisfacción tiene un papel fundamental en la retención y

fidelización de los consumidores en cualquier ámbito empresarial.” (Oliver, Richard, 1980, pág. 82)

Lo que buscamos es que todos los trabajadores cuenten con esa satisfacción de poder ejercer bien sus funciones teniendo en cuenta el uso correcto y adecuado de actividades a realizar dentro de la entidad y ofrecer con eficiencia al consumidor final.

Compromiso:

Se afirma que:

“El compromiso laboral implica el compromiso total de los individuos tanto con su trabajo como con la misión y con las finalidades establecidas por parte de la entidad. Este involucramiento se traduce en una actitud positiva y entusiasta con respecto al trabajo, así como en un nivel satisfactorio de la labor que se desempeña en el ámbito laboral.” (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002, p. 89)

El compromiso laboral es muy importante para lograr el éxito empresarial, ya que la felicidad y el entusiasmo de los colaboradores tienen un impacto directo en un trabajo productivo. En resumen, el compromiso laboral tiene de factor clave que puntualiza la capacidad de los cooperante para cumplir las responsabilidades y objetivos laborales, contribuyendo así al éxito de la empresa.

3.3. Operacionalización de las variables:

1.Tabla 1

Matriz de operacionalización

Nota: Esta tabla muestra los componentes de cada variable.

Variable	Dimensiones	Indicadores	No de item en la escala de likert
(X)= Gestión administrativa	X1= Planificación	1. Objetivos 2. Visión 3. Estrategias	1,2,3
	X2= Organización	4. División del trabajo 5. Existencia de organigramas 6. Cumplimiento de jornadas	4,5,6
	X3= Dirección	7. Asignación de puestos 8. Asignación de funciones 9. Alcanzar los objetivos	7,8,9
	X4= Control	10. Control de asistencias 11. Control de recursos 12. Evaluaciones	10,11,12
Y=Productividad	Y1= Motivación	13. Remuneración adecuada 14. Número de horas trabajadas 15. Comportamiento antisocial	13,14,15
	Y2= Competencias	16. prueba a tus empleados 17. Diseña una autoevaluación 18. Recolección de comentarios	16,17,18
	Y3=Satisfacción	19. carga de trabajo 20. trabajo en equipo 21. compensación laboral	19,20,21
	Y4=Compromiso	22. Cumplimiento de objetivos 23. Desarrollo profesional 24. Nivel de satisfacción	22,23,24

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación:

Este estudio emplea el enfoque cuantitativo donde se interpreta la conexión que hay entre nuestras variables v1. gestión administrativa y v2. productividad en la municipalidad distrital de imperial cañete, 2022.

Se puede decir que realizar estudios cuantitativos implica contrastar diferentes teorías a través de la formulación de hipótesis que surgen de las mismas. Para llevar a cabo esto, se necesita obtener una muestra que sea represente a la población o el fenómeno que se está estudiando, la cual puede ser seleccionada de manera aleatoria o discriminada.

Es importante destacar que, para realizar estudios cuantitativos de manera adecuada, es necesario tener la teoría ya establecida, por lo que todo método científico utilizado en este tipo de estudios es el deductivo. (Tamayo, 2007, p. 43)

Es en esta presente investigación donde obtendremos una muestra a todos los personales del ayuntamiento de imperial que será nuestro objeto de estudio.

Esta tesis desarrollo una investigación aplicada. Resuelve aquellos problemas detectados buscando la solución para su aplicación. (Suárez et al., 2023)

4.2. Diseño de investigación:

Para otros autores “Se le llama diseño de investigación al plan y la estructura de un estudio. En otras palabras, se trata del esquema y la organización de una investigación enfocados en responder a las preguntas planteadas en el estudio” (Kerlinger, 2002, pág. 83).

La estructura de la investigación es no experimental, transversales o transeccionales debido a todos los documentos recaudados serán en una única oportunidad, en un lapso único y comprende el tipo, la población, la recopilación y también el estudio de datos del año 2022.

4.3. Método de la investigación:

El rango del estudio hace relación al nivel de indagación con el que se explora un objeto o fenómeno en un estudio. De acuerdo con este autor, existen tres tipos o niveles de investigación: el primero es el estudio exploratorio, que se ejecuta acerca de un asunto de interés y cuyos resultados son superficiales; el segundo es la investigación descriptiva, que se enfoca en describir un hecho o fenómeno para establecer su estructura o comportamiento y cuyos resultados son intermedios.

Además, este autor agrega un tercer nivel de investigación, llamado investigación explicativa, que busca explicar las razones detrás de los hechos, estableciendo relaciones causa-efecto. Guevara et al. (2022). Los resultados y conclusiones obtenidos a través de este tipo de investigación son los más profundos. (Arias, 2012, p. 62).

Otros autores mencionan que:

En el caso del estudio cuantitativo, se pueden identificar cuatro tipos de alcance o enfoque: la investigación exploratoria, que se enfoca en problemas poco estudiados desde una perspectiva innovadora; la investigación descriptiva, que considera el fenómeno estudiado y sus elementos, así como la medición de teorías y definiciones de las variables. Los autores también indican la existencia de la investigación correlacional, que proporciona predicciones y explica la relación entre variables, además de cuantificar las relaciones existentes.

Por último, se encuentra la investigación explicativa, que busca determinar las causas de los fenómenos y generar un sentido de comprensión, y se caracteriza por ser altamente estructurada" (Hernandez & Col., 2010, p. 62).

La investigación es descriptiva y correlacional; donde se describe el comportamiento de ambas variables que se consideran en esta investigación.

4.4. Población de estudio:

La población es el total de un fenómeno que se está estudiando es decir que, abarca todos los elementos estudiados que componen dicho fenómeno. Además, esta población tiende a ser cuantificada para poder llevar a cabo un estudio en específico, englobando un conjunto de "n" entidades que comparten una misma cualidades" (Tamayo, 2012, p. 180). Es aquel conjunto de medio que se tomara como unidad para medir o tomar la recopilación de datos (Gago et al., 2020).

Por esta razón, la población es considerada como la totalidad del objeto de investigación. En este caso la población considerada para esta investigación en su totalidad es de 120 trabajadores CAS que pertenece a la municipalidad distrital de imperial.

4.5. Tamaño de la muestra:

"Una muestra es una fracción de la población que cuenta con propiedades que son esenciales para el estudio en cuestión, y que además es lo suficientemente clara para evitar cualquier tipo de confusión" (Ñaupas, 2018, p. 339). Parte del conjunto de la población o universo que será estudiado (Vega et al., 2023).

En otras palabras, una evidencia es una fracción característica de la población que es elegida para ser estudiada con el fin de obtener conocimientos más precisos y confiables relacionados con el fenómeno que se está analizando.

La selección de una muestra adecuada es crucial para el éxito de cualquier investigación y se debe llevar a cabo de manera cuidadosa y rigurosa para evitar resultados sesgados o imprecisos.

El tamaño de nuestra muestra es de 60 personas dentro del ayuntamiento distrital de imperial, cañete.

4.6. Técnica instrumento, equipos y materiales:

"Las técnicas usadas para recolectar datos son variadas, y se emplean con la finalidad de recolectar datos relevantes en la investigación. Desde la observación directa, hasta la ejecución de encuestas y entrevistas, el análisis de documentación y el estudio del contenido". (Arias, 2006, pág. 1).

Esto significa que las técnicas de recolección de datos están compuestas por procesos específicos que sirven para recopilar datos que interaccionen con el fenómeno de la indagación. Cada sistema de recaudación de apuntes presenta sus propias características, ventajas y desventajas, por lo que la selección de una u otra dependerá del objetivo de investigación.

En esta indagación se empleará la técnica de la encuesta por ser un método de investigación y recolección de información, donde nos permitirá obtener antecedentes a través de preguntas organizadas según nuestras dimensiones e indicadores, esta encuesta será dirigida a los funcionarios del consejo de imperial, cañete. La encuesta es aquella utilización de cuestionarios a

un equipo de personas, que hacen parte de la población a estudiar (Bernal 2010, citado en Ferrer, 2022).

El Instrumento de cuestionario según (Baena, 2017, citado en Ferrer, 2022), es el instrumento que juega un papel de soporte para realizar la encuesta, es aquel mecanismo de interrogación, considerable para una formulación de preguntas.

Se ha utilizado un cuestionario con 24 preguntas con índice de valor de importancia teniendo como referencia 1 (Nunca) a 5 (Siempre) de las cuales 12 corresponden a la variable x, gestión administrativa y 12 cuestiones correspondiente a la variable Y, productividad.

4.7. Análisis y procesamiento de datos:

Los análisis se realizarán con base a toda información recaudada en las encuestas, para procesar dicha información se usará el programa de Microsoft Office (Excel) representando los resultados en tablas y gráficos y el SPSS para información estadística.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos:

a) Variable de la Gestión Administrativa

Tabla 2

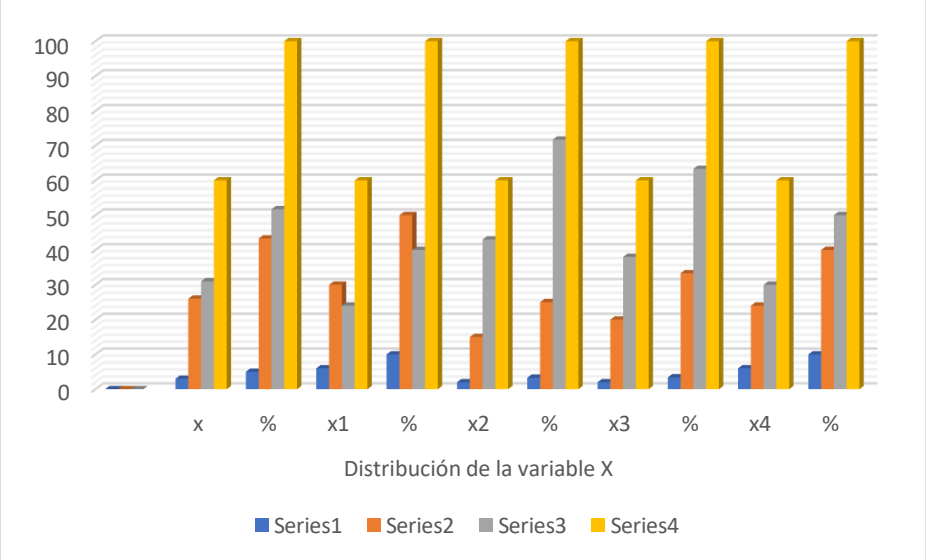
Distribución de frecuencias que representa la variable de Gestión administrativa y sus dimensiones

Distribución de la primera variable (X)										
	Gestión administrativa	%	Planificación	%	Organización	%	Dirección	%	Control	%
1 MALO	3	5	6	10	2	3.3	2	3.4	6	10
2 REGULAR	26	43.3	30	50	15	25	20	33.3	24	40
3 BUENO	31	51.7	24	40	43	71.7	38	63.3	30	50
	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Nota: Esta tabla muestra la distribución de la variable X (Gestión administrativa) y sus 4 dimensiones

Figura 1

Distribución de frecuencias de la variable Gestión administrativa y sus dimensiones



Nota: Este gráfico representa mis dimensiones con mi variable de gestión administrativa.

En el presente análisis descriptivo de tabla 2 y figura 1 alcanzaron conseguir los siguientes resultados con respecto a la variable de gestión administrativa estudiada y sus dimensiones, donde se percibe que los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial; indican que con un 51.7%, la Gestión administrativa presenta un nivel elevado, un 43.3% que indica estar en un nivel regular y un 5% indica estar en un nivel bajo. Asimismo, la dimensión de la planificación indica estar en un nivel alto con 40%, un nivel regular con 50% y un 10% con un nivel bajo. De la misma manera la dimensión organización indican estar en un nivel elevado con un 71.7%, un nivel regular con 25% y un nivel bajo de 3.3%. Igualmente, la dimensión de dirección indica estar con un nivel alto con 63.3%, un nivel regular con 33.3% y un nivel bajo de 3.4%. Y se percibe que la dimensión control indican estar en un nivel alto con 50%, un nivel regular con 40% y un nivel bajo de 10%.

b) Variable de la productividad y sus dimensiones

Tabla 3

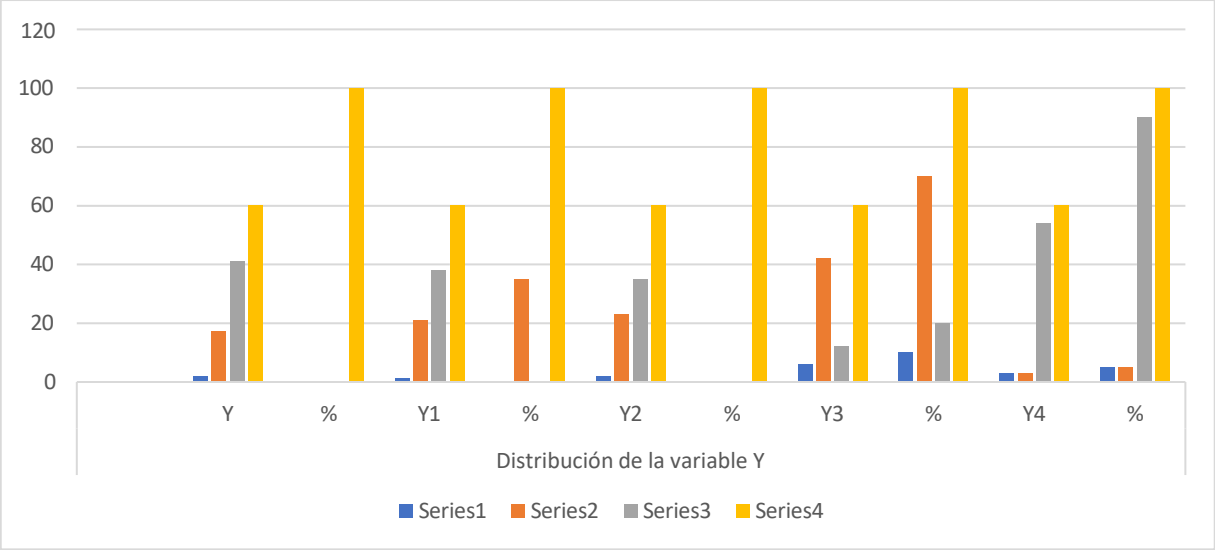
Distribución de frecuencias que representa la variable de productividad y sus dimensiones

Distribución de la segunda variable (Y)										
	Productividad	%	Motivación	%	Competencia	%	Satisfacción	%	Compromiso	%
1 MALO	2	3,3	1	1,7	2	3,3	6	10	3	5
2 REGULAR	17	28,3	21	35	23	38,3	42	70	3	5
3 BUENO	41	68,3	38	63,3	35	58,3	12	20	54	90
	60	100	60	100	60	100	60	100	60	100

Nota: Presenta la distribución de la variable Y (Productividad) y sus 4 dimensiones

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable de la productividad y sus dimensiones



Nota: Este gráfico representa mis dimensiones con mi variable de la productividad.

En el presente análisis descriptivo a la tabla 3 y figura 2 se aprecian dichos resultados que se obtuvieron que la variable Y estudiada y sus dimensiones, se percibe que los resultados totales de servidores de la municipalidad distrital de imperial; indican la variable de productividad se encuentra en un nivel alto con el 68.3%, con nivel regular con 28.3% y un nivel bajo con un 3.3%. Asimismo, la dimensión de motivación indicando estar en un nivel alto con un 63.3%, con nivel regular de 35.5% y un nivel bajo de 1.7%. Igualmente, la dimensión de competencia se encuentra con un nivel alto de 35%, con un nivel regular de 23% y/o un nivel bajo de 2%. De la misma manera la dimensión de la satisfacción indica estar en nivel alto con un 20%, de nivel regular con 70% y un nivel bajo de 10%. Igualmente, la dimensión de compromiso indica estar con un nivel alto con 90%, un nivel regular con 5% y un nivel bajo de 5%.

5.2. Resultados inferenciales:

5.2.1. Constatación de hipótesis

A. Prueba de nuestra hipótesis general

1. Definición de la hipótesis planteada:

La gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

2. Determinar el nivel de significancia:

Comparar dicha hipótesis se establecieron con nivel de confianza de 95% y nivel de error de 5%.

α: 95%

Error: 5 %

3. Parámetro de aceptar y/o rechazo de la hipótesis:

Criterio utilizado para admitir una hipótesis propuesta consiste en obtener un valor de P menor a 0.05. En caso contrario, es decir, si se obtiene un valor de P mayor a 0.05, entonces se refuta la hipótesis planteada.

4. Calculo estadístico:

Tabla 4

Correlación de las variables Gestión administrativa y productividad

			V2. Product
Rho de Spearman	V1. Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

5. Decisión:

Conforme la tabla N°4, evidencia los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman lo cual se utilizó para contrastar la hipótesis general planteada, con un nivel de significancia de p valor = 0.000 < 0.05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada; es decir, que hay una relación altamente significativa entre las variables X: Gestión administrativa e Y: Productividad. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0.594, el cual determinó que la correlación es positiva moderada. Quiere decir que si la gestión administrativa aumenta la productividad crece en un 59%.

B. Prueba de la hipótesis especifica 1:

1. **Definición de la hipótesis planteada:**

La dimensión de la Planificación de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

2. Determinar el nivel de significancia:

Para contrastar dicha hipótesis se estableció un nivel de confianza de 95% y el nivel de error de 5%.

α: 95%

Error: 5 %

3. Parámetro de aceptar y/o rechazo de la hipótesis:

El criterio utilizado para aceptar una hipótesis propuesta consiste en obtener un valor de P menor a 0.05. En caso contrario, es decir, si se obtiene un valor de P mayor a 0.05, entonces rechaza la hipótesis planteada.

4. Calculo estadístico:

Tabla 5

Correlación de la dimensión de planificación y la variable de productividad

			V2. Productividad
Rho de Spearman	**V1. Planificación**	Coeficiente de correlación	,516**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

5. Decisión:

En conformidad con la tabla N° 5, muestran los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman empleada para contrastar la hipótesis general planteada, con nivel de significancia de p valor = 0.000 < 0.05; en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada; es decir, existe una relación altamente significativa entre la dimensión: Planificación y la variable Y: Productividad. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0.516, se determinó que la correlación es positiva moderada. Quiere decir que si la planificación aumenta la productividad crece en un 52%.

C. Prueba de la hipótesis especifica 2:

1. **Definición de la hipótesis planteada:**

La dimensión de la organización de la gestión Administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022

2. Determinar el nivel de significancia:

Para contrastar dicha hipótesis se ha estableció un nivel de confianza de 95% y el nivel de error de 5%.

α: 95%

Error: 5 %

3. Parámetro de aceptación y/o rechazo de la hipótesis:

Los criterios utilizados en aceptar una hipótesis propuesta consisten en obtener un valor de P menor a 0.05. En caso contrario, es decir, si se obtiene un valor de P mayor a 0.05, entonces se rechazó la hipótesis planteada.

4. Calculo estadístico:

Tabla 6

Correlación de la dimensión de organización y la variable de productividad

			V2. Productividad
Rho de Spearman	**V1. Organización**	Coeficiente de correlación	,518**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

5. Decisión:

De acuerdo a la tabla N° 6, muestra los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman lo cual fue empleada para contrastar la hipótesis general planteada, con un nivel de significancia de “p” valor = 0.000 < 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada; es decir, que existe relación altamente significativa con la dimensión: Organización y la variable Y: Productividad. De igual modo la correlación de Rho Spearman fue de 0.518, lo cual se determinó que la correlación es positiva moderada. Quiere decir que si la organización aumenta la productividad crece en un 52%.

D. Prueba de la hipótesis especifica 3:

1. **Definición de la hipótesis planteada:**

La dimensión de la Dirección de la Gestión Administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

2. Determinar el nivel de significancia:

Para contrastar dicha hipótesis se estableció un nivel de confianza de 95% y el nivel de error de 5%.

α: 95%

Error: 5 %

3. Parámetro en aceptar o rechazar la hipótesis:

El criterio utilizado en aceptar una hipótesis propuesta consiste en obtener un valor de P menor a 0.05. En caso contrario, es decir, si se obtiene un valor de "p" mayor a 0.05, entonces se rechazó la hipótesis planteada.

4. Calculo estadístico:

Tabla 7

Correlación de la dimensión de dirección y la variable de productividad

			V2. Productividad
Rho de Spearman	**V1. Dirección**	Coeficiente de correlación	,551**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

5. Decisión:

Conforme la tabla mostrada N° 7, los resultados obtenidos de la prueba paramétrica de Rho Spearman fueron empleada para confrontar la hipótesis general planteada, con un nivel de significancia de “p” valor = 0.000 < 0.05; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada; es decir, que hay una relación altamente significativa entre la dimensión: Dirección y la variable Y: Productividad. Por lo tanto, la correlación Rho Spearman fue de 0.551, por tanto, se determina que la correlación es positiva moderada. Quiere decir que si la dirección aumenta la productividad crece en un 55%.

E. Prueba de la hipótesis especifica 4

1. Definición de la hipótesis planteada:

La dimensión del Control de la Gestión Administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.

2. Determinar el nivel de significancia:

Para contrastar dicha hipótesis se estableció un nivel de confianza de 95% y el nivel de error de 5%.

α: 95%

Error: 5 %

3. Parámetro de aceptación y/o rechazo de la hipótesis:

El criterio utilizado en admitir una hipótesis propuesta consiste en obtener un valor de P menor a 0.05. En caso contrario, es decir, si se obtiene un valor de P mayor a 0.05, entonces se rechazó la hipótesis planteada.

4. Calculo estadístico:

Tabla 8

Correlación de la dimensión de control y la variable de productividad

			V2. Productividad
Rho de Spearman	**V1. Control**	Coeficiente de correlación	,473**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

5. Decisión:

De acuerdo la tabla mostrada N° 8, se expone dichos resultados de la prueba paramétrica Rho Spearman utilizada para confrontar la hipótesis general planteada, con el nivel de significancia de p valor = 0.000 < 0.05; por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada; por ende, hay una relación altamente significativa entre la dimensión: Control y la variable Y: Productividad. Asimismo, la correlación de Rho Spearman fue de 0.473, determinando que la correlación es positiva moderada. Quiere decir que si el control aumenta la productividad crece en un 47%.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación al objetivo general:

En relación al objetivo general, la presente investigación busca determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022, donde se demostró donde hay relación significativa entre la variable X: Gestión administrativa y la variable Y: Productividad.

Para comparar la hipótesis general se empleó la prueba estadística de Spearman, se determina la relación entre variables del estudio, con un coeficiente de correlación de 0,594 lo que hace referencia a una correlación positiva moderada, obteniéndose un nivel de significancia bilateral a 0,000 menor a 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Así mismo, la estadística descriptiva respecto a la variable X: Gestión administrativa del total de 60 encuestados el 51.7% (n=31) manifiestan un nivel alto, 43.3% (n=26) nivel regular y 5% (n=3) nivel bajo, con respecto a la variable Y: Productividad es 68.3% (n=41) manifiesta un nivel alto, donde indica que la municipalidad distrital de imperial tiene un nivel alto de productividad.

Esta investigación tiene una semejanza con el trabajo de (Lozada, 2019) en su tesis, “Gestión Administrativa y su relación con la productividad de los colaboradores de las empresas Constructoras AVV Contratistas Generales SAC, Corporación & Grupo de las Casas SAC, Tarapoto, 2019 el mismo que concluyo que la gestión administrativa se relaciona con la productividad de sus colaboradores en Tarapoto”.

Por tanto, dicha investigación sustenta que la gestión administrativa se relaciona con la productividad de manera positiva.

En relación al primer objetivo específico:

Referente al primer objetivo específico se busca determinar la relación entre la dimensión de la planificación de la gestión administrativa con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022, evidenciando donde existe una relación significativa entre la variable X1: Planificación y la variable Y: Productividad.

La confrontación de la hipótesis especifica I, utilizó la prueba estadística de Spearman, donde se evidenció la relación entre variable del estudio, con coeficiente de correlación de 0,516 haciendo una referencia de correlación positiva moderada, obteniéndose un nivel de significancia bilateral a 0,000 menor a 0.05 donde se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Así mismo la estadística descriptiva respecto a la variable X1: Planificación de un total de 60 encuestados el 40% (n=24) manifiestan un nivel alto, 50% (n=30) un nivel regular y 10% (n=6) un nivel bajo. Con respecto a la variable Y: Productividad el 68.3% (n=41) manifiesta un nivel alto, el cual indica que en la municipalidad distrital de imperial tienen un nivel alto de productividad.

Los resultados se contrastan con la indagación realizado por (Rodríguez, 2022) en su tesis, “Gestión Administrativa y Productividad Laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales el mismo que concluyo que la gestión administrativa en su dimensión dirección y su relación con la productividad laboral para alcanzar sus objetivos institucionales”.

Por lo tanto, dicha investigación sustenta que la gestión administrativa se relaciona con la productividad de manera positiva.

En relación al segundo objetivo específico:

Según los resultados obtenidos respecto al segundo objetivo se determinó la relación entre la dimensión de la organización de la gestión administrativa con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022, probo que existe una relación significativa entre la variable X2: Organización y la variable Y: Productividad.

Para la contrastación de hipótesis especifico II, se aplicó la prueba estadística de Spearman, para determinar la relación entre las variables del estudio, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,518 que hace referencia a una correlación positiva moderada, asimismo se obtuvo un nivel de significancia bilateral a 0,000 menor a 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Así mismo la estadística descriptiva respecto a la variable X2: Organización del total de 60 encuestados el 71.7% (n=43) manifiestan un nivel alto, 25% (n=15) un nivel regular y 3.3% (n=2) un nivel bajo. con respecto a la variable Y: Productividad el 68.3% (n=41) manifiesta un nivel alto, el cual indica a la municipalidad distrital de imperial que tienen un nivel alto de productividad.

Dicho resultado se asemeja con estudio realizado por (Morante, 2018) que su tesis, “Relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores en la Empresa Pro semillas S.A.C. 2016-2017 el mismo que concluyo que la gestión administrativa se relaciona

con la productividad de los colaboradores en el cual el nivel de intensidad en su relación, es alta en todas sus dimensiones".

Por tanto, dicha investigación sustenta que la gestión administrativa se relaciona con la productividad de manera positiva.

En relación al tercer objetivo específico:

De acuerdo al tercer objetivo busca determinar la relación entre la dimensión de la dirección de la gestión administrativa con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022, evidenciando donde existe una relación significativa entre la variable X3: Dirección y la variable Y: Productividad.

Para la contrastación de hipótesis especifica III, se aplicó la prueba estadística de Spearman, para determinar la relación con las variables del estudio, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,473 teniendo una correlación positiva moderada, además se obtuvo un nivel de significancia bilateral a 0,000 menor a 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Así mismo la estadística descriptiva respecto a la variable X4: Control de total de 60 encuestados el 50 % (n=30) manifiestan un nivel alto, 40% (n=24) un nivel regular y 10% (n=6) un nivel bajo. con respecto a la variable Y: Productividad el 68.3% (n=41) manifiesta un nivel alto, el cual indica que en la municipalidad distrital de imperial tienen un nivel alto de productividad.

Dicho resultado se asemeja con el trabajo de (Rodríguez, 2022) su tesis, "Gestión Administrativa y Productividad Laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales

el mismo que concluyo que la gestión administrativa en su dimensión dirección y su relación con la productividad laboral para alcanzar sus objetivos institucionales".

Por tanto, dicha investigación sustenta la gestión administrativa se relaciona con la productividad de manera positiva.

En relación al cuarto objetivo específico:

Según los resultados obtenidos respecto al cuarto objetivo se busca determinar la relación con la dimensión del control de la gestión administrativa con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022, evidenciando donde existe una relación significativa entre la variable X4: Control y la variable Y: Productividad.

Para contrastar la hipótesis especifica IV, se empleó la prueba estadística de Spearman, para determinar la relación con las variables en estudio, cuyo coeficiente de correlación fue de 0,551 donde se obtuvo una correlación positiva moderada, además se obtuvo el nivel de significancia bilateral a 0,000 menor a 0.05 donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Así mismo la estadística descriptiva respecto a la variable X3: Dirección del total de 60 encuestados el 63.3% (n=38) manifiestan un nivel alto, 33.3% (n=20) un nivel regular y 3.4% (n=2) un nivel bajo. con respecto a la variable Y: Productividad el 68.3% (n=41) manifiesta un nivel alto, el cual indica que en la municipalidad distrital de imperial tienen un nivel alto de productividad.

Por lo tanto, los resultados se contrastan con el estudio realizado por (Rodríguez, 2022) en su tesis, “Gestión Administrativa y Productividad Laboral de personal de la Sub Gerencia de Logística, abastecimiento y control patrimonial de la municipalidad distrital de quilmana, el mismo que concluyo que la gestión administrativa se relaciona con la productividad de para perfeccionar el control en los procesos administrativos, la cual se ve reflejado en las percepciones de los trabajadores”.

Por tanto, dicha investigación sustenta que la gestión administrativa se relaciona con la productividad de manera positiva.

VII. CONCLUSIONES

1. Con relación al objetivo general, se determinó que la Gestión Administrativa tiene un efecto significativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de Imperial 2022. Según el resultado obtenido de la prueba paramétrica de Rho Spearman fue de (p=0,000; r=0.594), se concluye que existe una correlación positivo alta entre la Gestión Administrativa y la Productividad, es decir, a media exista una mayor gestión administrativa habrá más productividad en la municipalidad distrital de imperial, cañete.

2. Con relación al objetivo específico 1, se determinó que la planificación tiene un efecto significativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de Imperial 2022. Según los resultados obtenidos en la prueba paramétrica de Rho spearman fue de. (p=0.000; r=0.516), se concluye que existe una correlación positivo alta entre la planificación y la productividad, es decir a medida que exista una mayor planificación habrá más productividad en la municipalidad distrital de imperial, cañete.

3. Con relación al objetivo específico 2, se determinó que la organización tiene un efecto significativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de Imperial 2022. Según los resultados obtenidos en la prueba paramétrica de Rho spearman fue de. (p=0.000; r=0.518), se concluye que existe una correlación positivo alta entre la organización y la productividad, es decir a medida que exista una mayor organización habrá más productividad en la municipalidad distrital de imperial, cañete.

4. Con relación al objetivo específico 3, se determinó que la dirección tiene un efecto significativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de Imperial 2022. Según los resultados obtenidos en la prueba paramétrica de Rho spearman fue de. (p=0.000; r=0.551), se concluye que existe una correlación positivo alta entre la dirección y la productividad, es decir a

medida que exista una mayor dirección habrá más productividad en la municipalidad distrital de imperial, cañete.

5. En relación con el objetivo específico 4, se determina que el control tiene un efecto significativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de Imperial 2022. Según los resultados obtenidos en la prueba paramétrica de Rho spearman fue de. (p=0.000; r=0.473), se concluye que existe una correlación positivo alta entre el control y la productividad, es decir a medida que exista un mayor control habrá más productividad en la municipalidad distrital de imperial, cañete.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Imperial, debe desarrollar Gestión Administrativa con el propósito de agilizar una buena relación con los tramites administrativo de cada área. Debido que este concepto esta correlacionado de manera positiva y alta en el cual se podrá aumentar la productividad laboral.

2. Se recomienda al Área de Recursos Humanos mejorar su planificación de actividades laborales. esto pensando en tener una eficaz respuesta ante los contribuyentes que presenta sus expedientes. Asimismo, con las demás áreas. Establecer metas a mediado plazo para mejorar la productividad laboral

3. Se recomienda al gerente municipal crear un plan de desarrollo Económico Local (DEL), la implementación adecuada de prácticas de Recursos Humanos para mejorar el rendimiento, la conformación de un equipo de trabajo para realizar las tareas de organización y ejecución de simulacros, con el propósito de mejorar la gestión organizacional y lograr así los objetivos de la municipalidad de manera eficiente y efectiva.

4. Se recomienda al área de Recursos Humanos, realizar reuniones o coordinaciones con la Gerencia Municipal para analizar el avance y ejecución del cuadro de necesidades.

5. Se recomienda al Gerente Municipal realizar una evaluación interna en cada área que compone la Municipalidad Distrital de Imperial, con el propósito de definir las deficiencias existentes en los procesos de trabajo en cada oficina.

IX. REFERENCIAS

Adan, R. (2022). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de una Institución Privada de Salud, San Juan de Lurigancho 2020 [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Obtenido de https://acortar.link/SMlf7j

Anzola (2002). Gestión administrativa: Estudio desde la adminitracion de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. Visionario digital. Obtenido de https://acortar.link/OJTTvh

Arias. (2006). Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. https://acortar.link/EeWw5E

Arias. (2012). Capitulo III Marco Metodologico Obtenido de https://acortar.link/lHwCBa

Briones, M. (2017). La innovacion organizacional y su imnpacto el en desarrollo micro empresarial de la ciudad de Jipijapa. Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento. Obtenido de https://acortar.link/VoEy3Z

Caballero, A. (2014). Metodología integral innovadora para planes y tesis. México, D.F.: Cengage Learning. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf

Carrasco, D. (2012). El problema debe expresar una relación entre dos o más conceptos o variables. Tecnología contable. Obtenido de https://acortar.link/3WLoF7

Costa. (2006).La Planificación, conceptos básicos: opina que la planificación desde el punto de vista administrativo es la primera función porque sirve de base para las demás funciones administrativas. Ggeocities. Obtenido de https://acortar.link/KIxcxw

Costa, S. (2012). La Planificación: conceptos básicos, principios, componentes, caracteristica y desarrollo del proceso. Universidad Santa Maria. Obtenido de https://acortar.link/tt1mt

Ezpinoza. (2019). Gestion Administrativa y la calidad de servicio al cliente en el hotel el molino 2018. [Titulacion para la optencion del titulo de ingenieria comercial] Obtenido de https://acortar.link/kd8Ze3

Fayol, H. (1916). 7 tipos de teorías de gestión del lugar de trabajo. Obtenido de https://acortar.link/XIFYac

Fernadez. (2005). Cultura organizacional y satisfaccion laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de huara, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de https://acortar.link/XgCPVG

Ferrer, (2022). Planeamiento estratégico y presupuesto público en la Municipalidad Distrital de Imperial, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cañete]. Obtenido de https://repositorio.undc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/832ef7e3-72b7-4a63-acba-d86e42f13da0/content

Ferrer, (2022). Planeamiento estratégico y presupuesto público en la Municipalidad Provincial de Cañete, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85542

Flores, A. (2020). Relacion entre los recursos tegnologicos y el logro del aprendizaje de los significativos de los estudiantes de posgrado, del instituto para la calidad de la educacion de la universidad de san martin de porres, 2017. [Tesis de Doctorado, Universidad San Martin de Porres] Obtenido de https://acortar.link/VNFukN

Gago, D. O., Arocutipa, P. J. F., Minaya, J. C. L., & Gago, M. A. O. (2020). Organizational culture and internal control of the administrative staff of the local educational management unit of yauli, la oroya. Universidad y Sociedad, 12(5), 75-82.

Goetz, & LeCompte. (1988). Confiabilidad y validez en el cotexto de la investigación y evaluacion cualitativas. https://acortar.link/nrdqp5

Gordillo, N. (2007). Metodología, método y propuestas metodológicas en trabajo social. Obtenido de https://acortar.link/VjvVQS

Guevara, R. C., Tantapoma, M. E. V., Verastegui, B. D. C., & Puma, M. T. V. (2022). Proposal for a public management model to improve job performance in directors of UGEL Bagua schools. Universidad Ciencia y Tecnología, 26(113), 86-91. https://doi.org/10.47460/uct.v26i113.574

Guillen. (2020). Metodologia de la investigación, pautas para hacer tesis. Obtenido de https://acortar.link/3ydvE5

Hall. (1981). Maestría en política pública y gestión educativa estrátegica. Obtenido de https://acortar.link/DY0tGG

Harter, Schmidt, & Hayes. (2002). El compromiso laboral: discursos en la organización. https://acortar.link/ZVwH8g

Hernandez, & Col. (2010). Capitulo III Marco Metodologico. https://acortar.link/lHwCBa

Lizceth. (2014). La cultura tributaria y la amnistía en los gobiernos locales, caso: municipalidad del Rímac, 2018" [Tesis para optar el grado academico de maestro en derecho con

mencion en politica fiscal y tributacion, Universidad nacional federico villarreal] Obtenido de https://acortar.link/F5Pkr5

Izcara. (2014). Hipotesis en la investigacion. Mendive revista de educación. Obtenido de https://acortar.link/E17FAA

Juarez, A. (2020) La gestion administrativa y su relacion con la productividad laboral de una institucion privada de salud, san juan de lurigancho 2020. [Tesis para optar el titulo profesional de licenciada en administracion y gerencia, Universidad Ricardo Palma] Obtenido de https://acortar.link/SMlf7j

Judge, & Robbins. (2013). La productividad y competencia laboral de los servidores publicos de la direccion general de formacion profesional y capacitacion laboral del MTPE – Lima, 2017 [Tesis de Maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://acortar.link/DxxOe3

Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento. Obtenido de https://acortar.link/3WLoF7

Kridanto, L. y. (2019). Analysis of user acceptance, service quality, and customer satisfaction of hospital management information system. Obtenido de https://acortar.link/ehnr5F

Leon. (2020). Relacion entre la gestion organizacional y productividad laboral de los trabajadores del banco de la nacion, pucallpa – 2020. [Tesis para optar el grado academmico de maestro, universidad nacional de ucayali]. obtenido de https://acortar.link/3hZiYG

Lerner, J., & Baker. (2007). Sustento del uso justo de materiales protegidos por derecho de autor para fines educativos.Universidad para la cooperación internacional. Obtenido de https://acortar.link/Irl1fC

Núñez. (2007). La productividad:. Infocalser: investigacion en calidad de servicio, informacion y productividad. Obtenido de https://acortar.link/7ROiqt

Ñaupas. (2018). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis. Obtenido de https://acortar.link/JgEEg8

Okhakkhu. (2018). Effect of Strategic Management on Users' Satisfaction, library competitiveness, learning/innovation process and internal process effectiveness in Academics Libraries. Obtenido de https://acortar.link/W1luUE

Oliver, R. (1980). Calidad y satisfacción, el caso de la Universidad de Jaén. Obtenido de https://acortar.link/dWe5Ec

Robbins, S., & Jugde, T. (2009). La productividad de una perspectiva humana: Dimensiones y Factores. Obtenido de https://acortar.link/eWPaqw

Stoner, J. (1996). Administración. Obtenido de https://acortar.link/ng1

Santa Cruz, F. (2015). Marco teórico. Bases teóricas [Mensaje de un blog]. Recuperado de http://florfanysantacruz.blogspot.pe/2015/09/marco-teorico-bases-teoricas.html https://acortar.link/dvgCPp

Suárez-Carreño, F., Romero, L. R., Machaca-Mamani, J., Lujan-Minaya, J., & López, J. M. C. (2023). Measuring Stress in University Settings: Social Challenges of Technology. resmilitaris, 13(2), 3458-3466.

Tamayo. (2003). Guide to elaborate the operationalization of variables Obtenido de https://acortar.link/kVr2eL

Tamayo. (2007). El proceso de la investigacion cientifica. Obtenido de https://acortar.link/975nc

Tamayo. (2012). Metodologia de investigacion, pautas para hacer tesis. Obtenido de https://acortar.link/WrbVER

Taylor, F. (1911). Gestión empresarial. Obtenido de https://acortar.link/njNjw6

UNESCO. (1996). El Enfoque por Competencias en la Educación. Obtenido de https://acortar.link/03IhDy

Valderrama. (2019). Metodología de investigación, pautas para hacer tesis. Obtenido de https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2022/11/concepto-de-dimensiones-e-indicadores.html#:~:text=Las%20dimensiones%20seg%C3%BAn%20Valderrama%20(2019,un%20componente%20de%20la%20variable.

Vega, Y. L. C., & Carril-Verastegui, B. D. (2023). Application of data mining to understand some factors that influence student dropout. Athenea Engineering sciences journal, 4(12), 7-13. https://athenea.autanabooks.com/index.php/revista/article/view/53

Zotero (2020). Gestion Administrativa y motivacion en la produccion de una empresa de productos naturales 2020. Obtenido de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897405

X. ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL CAÑETE, 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?	Determinar la relación de la gestión Administrativa con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022	La Gestión Administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022		Diseño: No experimental	Población: La población es de 130 trabajadores administrativos de toda las áreas. Muestra: La muestra considerada para esta investigación es de 60 trabajadores en la municipalidad distrital de imperial, Cañete.	Técnica: Encuesta Instrumento de Recolección de Datos: Cuestionario Paquete Estadístico de Análisis de Datos: Excel
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECIFICAS**				
¿De qué manera la dimensión de la planificación de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?	Determinar de qué manera la dimensión de la planificación de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022	La dimensión de la planificación de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022	Variable 1 (X1) = Gestión Administrativa (ANZOLA, 2002))	Enfoque: Cuantitativo		
¿De qué manera la dimensión de la organización de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?	Determinar de qué manera la dimensión de la organización de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022	La dimensión de la organización de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022		Tipo: Básico		

¿De qué manera la dimensión de la dirección de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?	Determinar de qué manera la dimensión de la dirección de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022	La dimensión de la dirección de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022	X2: Productividad (Robbins & Jugde, 2013)	Nivel de investigación: La investigación es descriptiva y correlacional; se describirá el comportamiento de las variables que se consideran en la investigación.		
¿De qué manera la dimensión del control de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022?	Determinar de qué manera la dimensión del control de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022	La dimensión del control de la gestión administrativa se relaciona con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022.				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE X

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	No DE ITEM EN LA ESCALA DE LIKERT
(X)= Gestión administrativa	X1= Planificación	1. Objetivos	1,2,3
		2. Visión	
		3. Estrategias	
	X2= Organización	4. División del trabajo	4,5,6
		5. Existencia de organigramas	
		6. Cumplimiento de jornadas	
	X3= Dirección	7. Asignación de puestos	7,8,9
		8. Asignación de funciones	
		9. Alcanzar los objetivos	
	X4= Control	10. Control de asistencias	10,11,12
		11. Control de recursos	
		12. Evaluaciones	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE Y

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	No DE ITEM EN LA ESCALA DE LIKERT
Y=Productividad	Y1= Motivación	13. Remuneración adecuada	13,14,15
		14. Número de horas trabajadas	
		15. Comportamiento antisocial	
	Y2= Competencias	16. prueba a tus empleados	16,17,18
		17. Diseña una autoevaluación	
		18. Recolección de comentarios	
	Y3=Satisfacción	19. carga de trabajo	19,20,21
		20. trabajo en equipo	
		21. compensación laboral	
	Y4=Compromiso	22. Cumplimiento de objetivos	22,23,24
		23. Desarrollo profesional	
		24. Nivel de satisfacción	

Anexo 3. Cuestionario

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa según los trabajadores de la municipalidad distrital imperial, para lo cual te solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán determinar las falencias de la Gestión administrativa. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIAS	VALOR
SIEMPRE	5
CASI SIEMPRE	4
A VECES	3
CASI NUNCA	2
NUNCA	1

ESCALA PARA EVALUAR LA VARIABLE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN						
OBJETIVOS		1	2	3	4	5
1	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial planifica sus tareas para lograr sus objetivos?					
VISIÓN		1	2	3	4	5
2	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cumpla con su plan de trabajo?					
ESTRATEGIA		1	2	3	4	5
3	¿La municipalidad crea estrategias para poder alcanzar sus objetivos?					
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						
DIVISIÓN DEL TRABAJO		1	2	3	4	5

4	¿Cree Ud. que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas?					
EXISTENCIA DE ORGANIGRAMA		1	2	3	4	5
5	¿La municipalidad de imperial actualiza constantemente la estructura organizacional?					
CUMPLIMIENTO DE JORNADA		1	2	3	4	5
6	¿Ud. Cumple con el horario laboral establecido?					
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
ASIGNACIÓN DE PUESTOS		1	2	3	4	5
7	¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial están calificados para poder desempeñar su puesto de trabajo?					
ASIGNACIÓN DE FUNCIONES		1	2	3	4	5
8	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cuenta con personal calificado para el cumplimiento de sus funciones?					
ALCANZAR OBJETIVOS		1	2	3	4	5
9	¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial cumplen sus metas trazadas?					
DIMENSIÓN: CONTROL						
CONTROL DE ASISTENCIA		1	2	3	4	5
10	¿Se lleva un control de ingreso de personal constantemente?					
CONTROL DE RECURSOS		1	2	3	4	5
11	¿Realizan un inventario de los activos de la municipalidad de imperial?					
EVALUACIONES		1	2	3	4	5
12	¿Ud. recibe capacitaciones para poder desempeñar mejor sus funciones?					

ESCALA PARA EVALUAR LA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD						
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
REMUNERACIÓN ADECUADA		1	2	3	4	5
13	¿Considera Ud. que su sueldo se encuentra bien remunerado con el cargo que desempeña?					
NUMERO DE HORAS TRABAJADAS		1	2	3	4	5
14	¿Ud. Realiza parte de sus funciones fuera del horario laboral?					
COMPORTAMIENTO ANTISOCIAL		1	2	3	4	5
15	¿Ud. maneja un buen trato con sus compañeros de trabajo?					

DIMENSIÓN: COMPETENCIA						
PRUEBA A EMPLEADOS		1	2	3	4	5
16	¿La municipalidad tiende a evaluar el desempeño laboral de todos los trabajadores?					
DISEÑO DE AUTOEVALUACIÓN		1	2	3	4	5
17	Ud. ¿Se siente satisfecho con el conocimiento adquirido para poder desempeñar correctamente sus funciones?					
RECOLECCIÓN DE COMENTARIOS		1	2	3	4	5
18	¿Ud. Suele recibir comentarios positivos acerca de las funciones que realiza?					
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN						
CARGA DE TRABAJO		1	2	3	4	5
19	¿Ud. cuenta con gran carga laboral?					
TRABAJO EN EQUIPO		1	2	3	4	5
20	Ud. ¿Trabaja en equipo con la finalidad de poder resolver algún problema?					
COMPENSACIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
21	¿Ud. Recibe una compensación cuando trabaja horas extras o días no laborales?					
DIMENSIÓN: COMPROMISO						
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS		1	2	3	4	5
22	¿Ud. está comprometido en cumplir los objetivos que le asignen dentro de la municipalidad de imperial?					
DESARROLLO PROFESIONAL		1	2	3	4	5
23	¿Ud. Cree que las funciones que realiza ayuda en su crecimiento profesional?					
NIVEL DE SATISFACCIÓN		1	2	3	4	5
24	¿Ud. se siente satisfecho con las funciones que realiza en su centro de trabajo?					

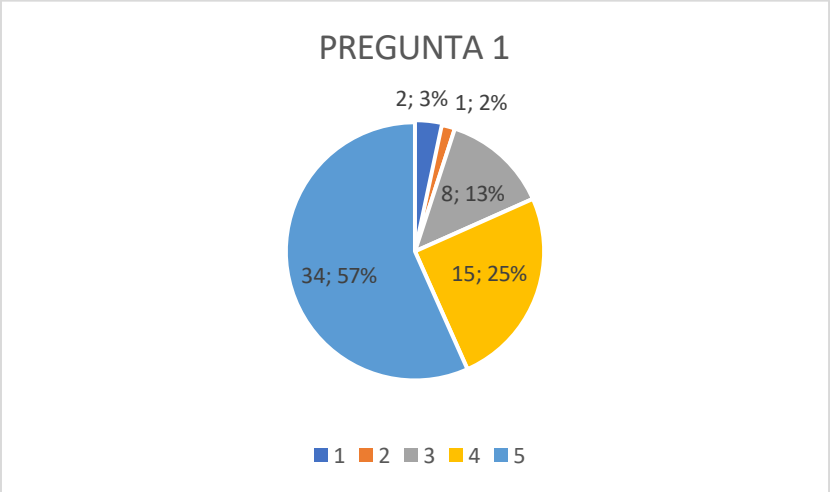
Anexo 4. Estadística descriptiva: Gráfico de preguntas

Pregunta N° 01

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	7	12%
2.CASI NUNCA	2	3%
3. AVECES	29	48%
4.CASI SIEMPRE	12	20%
5. SIEMPRE	10	17%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 01

Figura n°1



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 01

Interpretación:

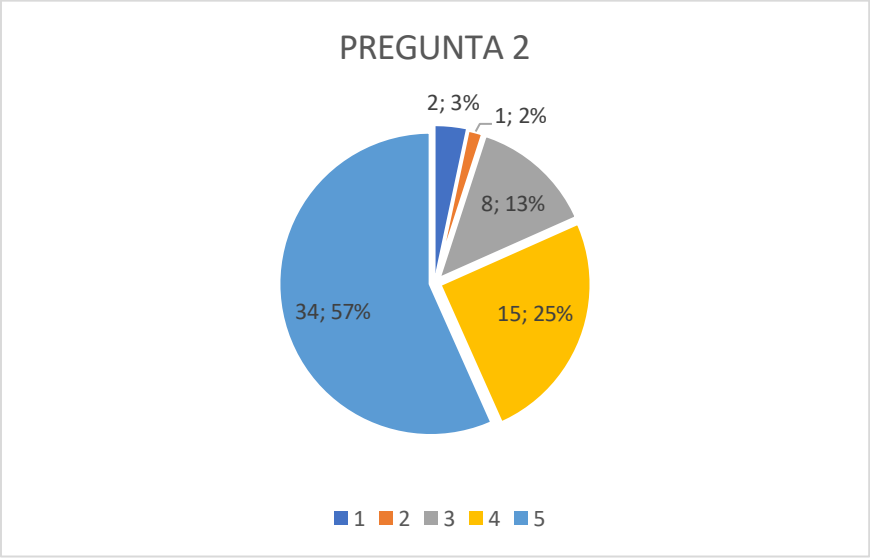
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 17% contesto siempre al enunciado ¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial planifica sus tareas para lograr sus objetivos? 20% contesto casi siempre, 48% contesto a veces, 3% contesto casi nunca y 12% contesto nunca.

Pregunta N° 02

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	3	5%
2. CASI NUNCA	2	3%
3. AVECES	31	52%
4. CASI SIEMPRE	18	30%
5. SIEMPRE	6	10%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 02

Figura n°2



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 02

Interpretación:

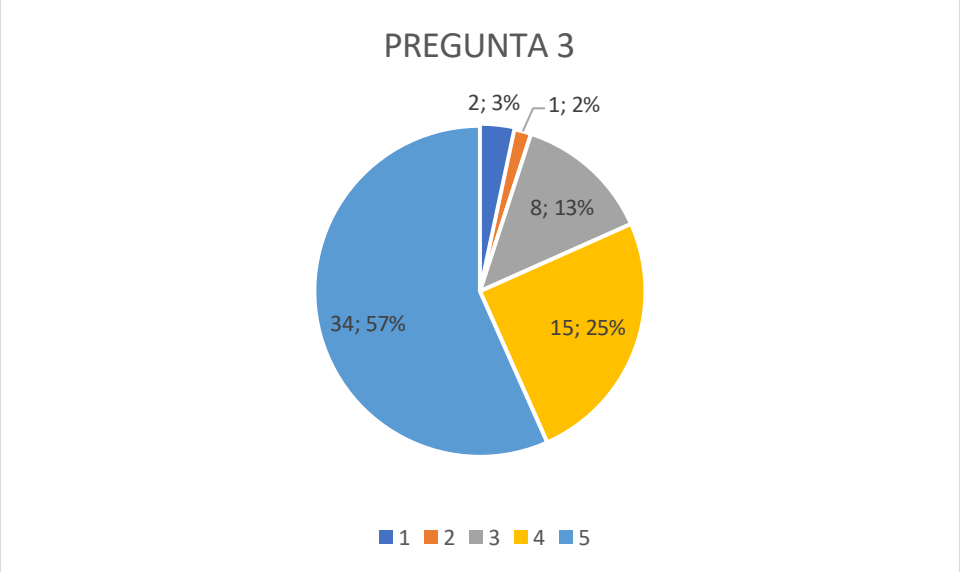
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 10% contesto siempre al enunciado ¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cumpla con su plan de trabajo? 30% contesto casi siempre, 52% contesto a veces, 3% contesto casi nunca y 5% contesto nunca.

Pregunta N° 03

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	3	5%
2. CASI NUNCA	5	8%
3. AVECES	29	48%
4. CASI SIEMPRE	19	32%
5. SIEMPRE	4	7%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 03

Figura n°03



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 03

Interpretación:

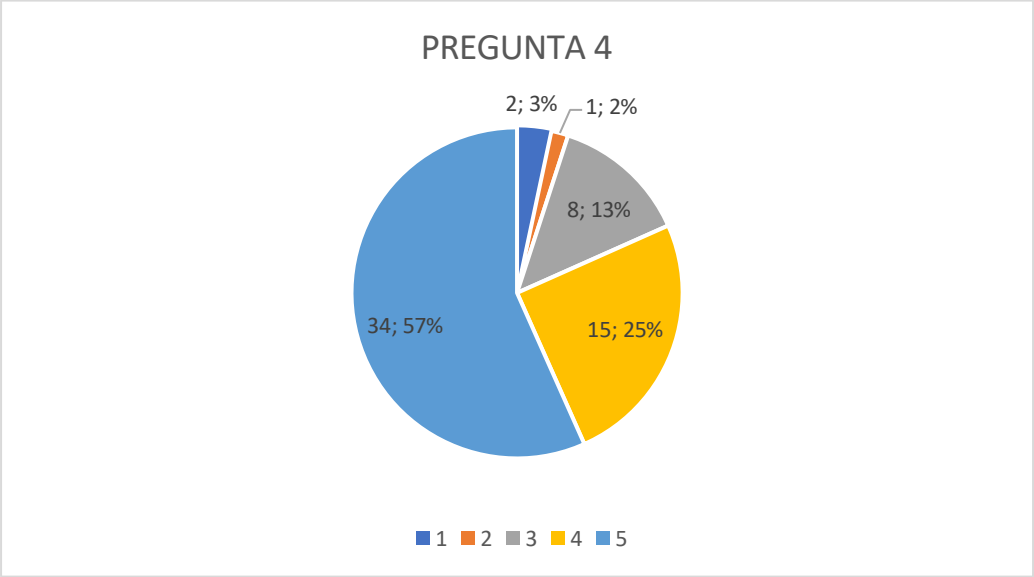
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 7% contesto siempre al enunciado ¿La municipalidad crea estrategias para poder alcanzar sus objetivos? 32% contesto casi siempre, 48% contesto a veces, 8% contesto casi nunca y 5% contesto nunca.

Pregunta N° 04

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	4	7%
2. CASI NUNCA	3	5%
3. AVECES	11	18%
4. CASI SIEMPRE	18	30%
5. SIEMPRE	24	40%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 04

Figura n°04



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 04

Interpretación:

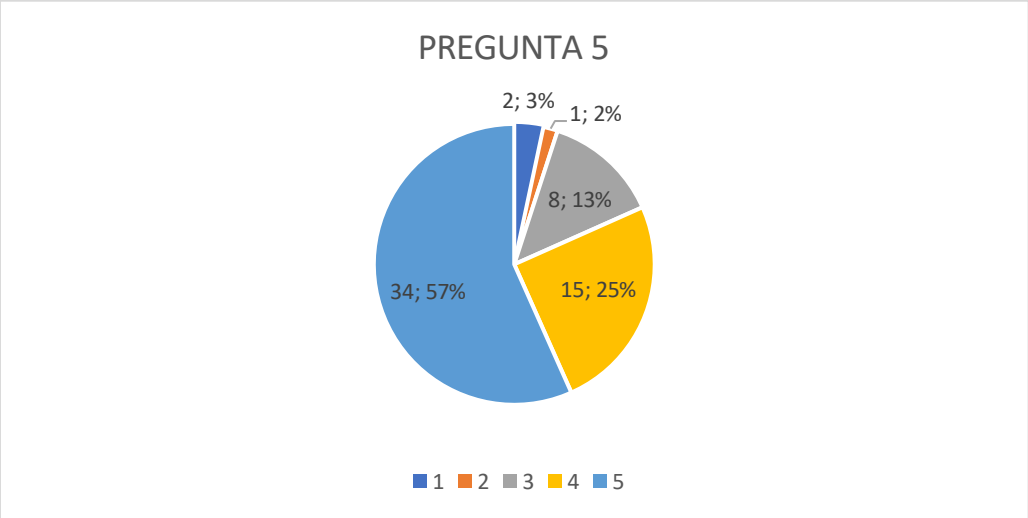
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 40% contesto siempre al enunciado ¿Cree Ud. que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas? 30% contesto casi siempre, 18% contesto a veces, 5% contesto casi nunca y 7% contesto nunca.

Pregunta N° 05

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	6	10%
2. CASI NUNCA	13	22%
3. AVECES	22	37%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	8	13%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 05

Figura n°05



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 05

Interpretación:

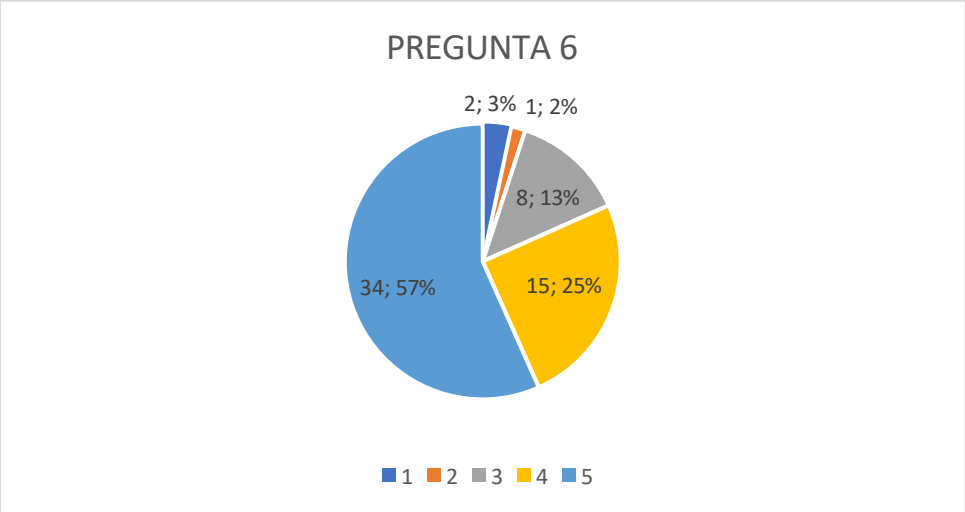
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 13% contesto siempre al enunciado ¿La municipalidad de imperial actualiza constantemente la estructura organizacional? 18% contesto casi siempre, 37% contesto a veces, 22% contesto casi nunca y 10% contesto nunca.

Pregunta N° 06

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	4	7%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	6	10%
4. CASI SIEMPRE	4	7%
5. SIEMPRE	46	77%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 06

Figura n°06



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 06

Interpretación:

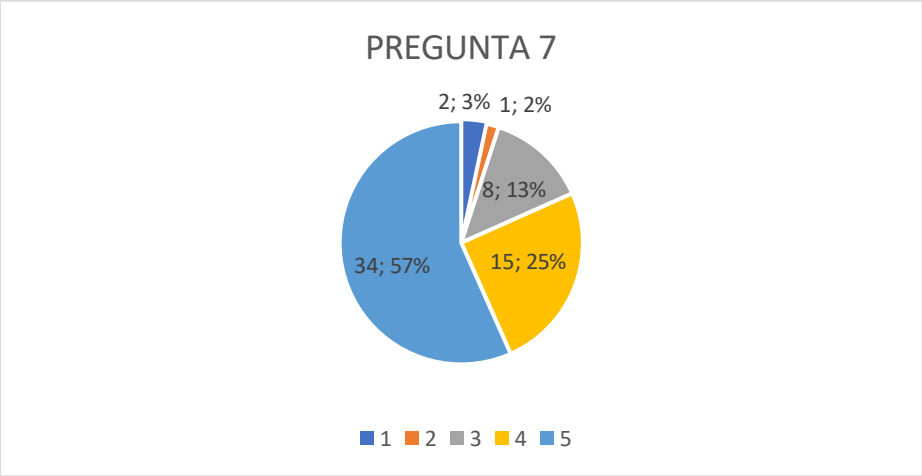
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 77% contesto siempre al enunciado ¿Ud. Cumple con el horario laboral establecido? 7% contesto casi siempre, 10% contesto a veces, 0% contesto casi nunca y 7% contesto nunca.

Pregunta N° 07

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	2	3%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	18	30%
4. CASI SIEMPRE	26	43%
5. SIEMPRE	14	23%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 07

Figura n°07



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 07

Interpretación:

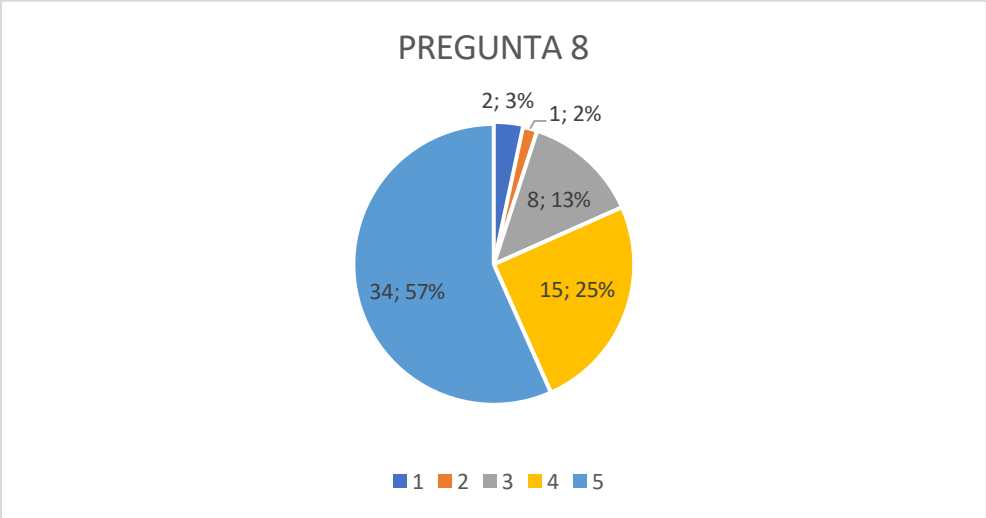
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 23% contesto siempre al enunciado ¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial están calificados para poder desempeñar su puesto de trabajo? 43% contesto casi siempre, 30% contesto a veces, 0% contesto casi nunca y 3% contesto nunca.

Pregunta N° 08

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	2	3%
2. CASI NUNCA	1	2%
3. AVECES	15	25%
4. CASI SIEMPRE	27	45%
5. SIEMPRE	15	25%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 08

Figura n°08



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 08

Interpretación:

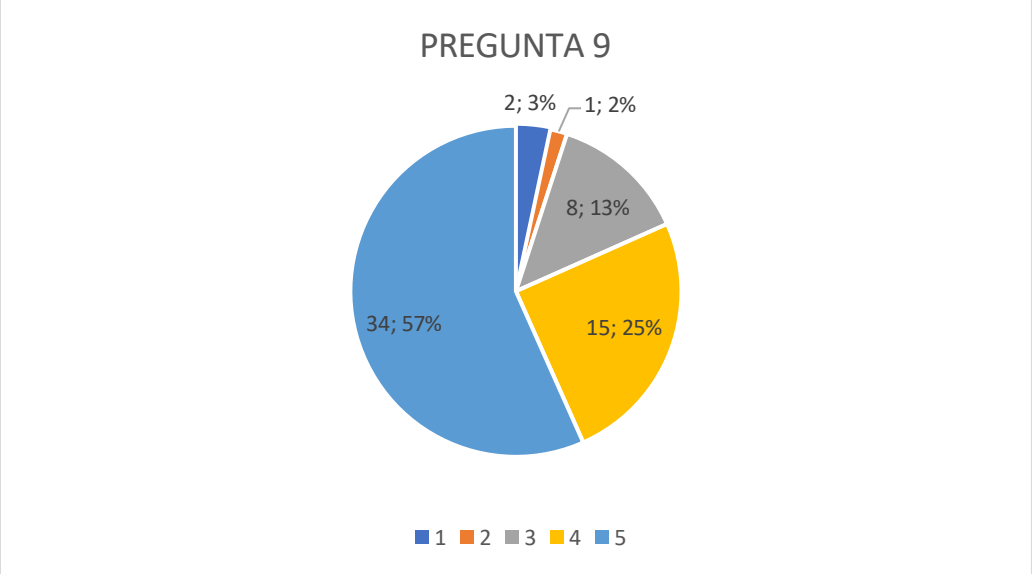
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 25% contesto siempre al enunciado ¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cuenta con personal calificado para el cumplimiento de sus funciones? 45% contesto casi siempre, 25% contesto a veces, 2% contesto casi nunca y 3% contesto nunca.

Pregunta N° 09

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	3	5%
2. CASI NUNCA	3	5%
3. AVECES	21	35%
4. CASI SIEMPRE	21	35%
5. SIEMPRE	12	20%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 09

Figura n°09



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 09

Interpretación:

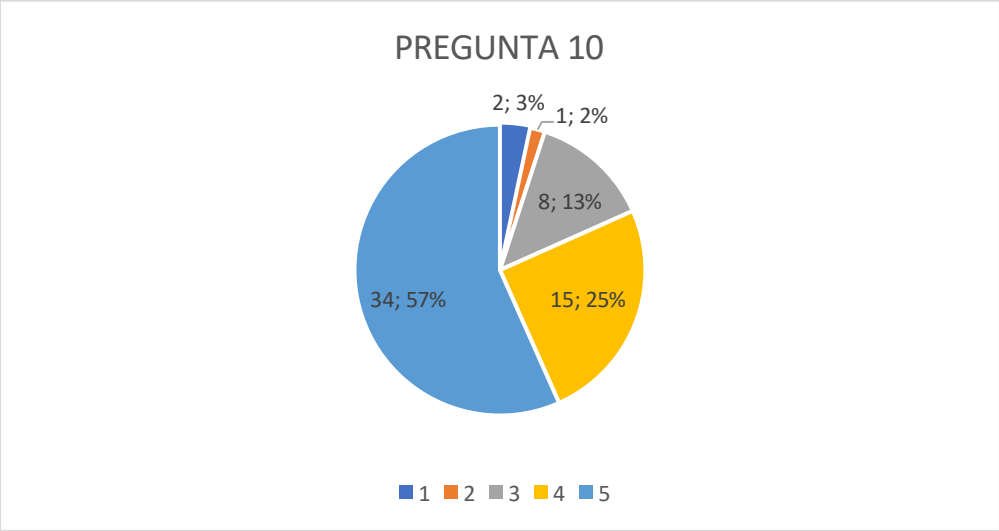
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 20% contesto siempre al enunciado ¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial cumplen sus metas trazadas? 35% contesto casi siempre, 35% contesto a veces, 5% contesto casi nunca y 5% contesto nunca.

Pregunta N° 10

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	2	3%
2. CASI NUNCA	3	5%
3. AVECES	11	18%
4. CASI SIEMPRE	16	27%
5. SIEMPRE	28	47%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 10

Figura n°10



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 10

Interpretación:

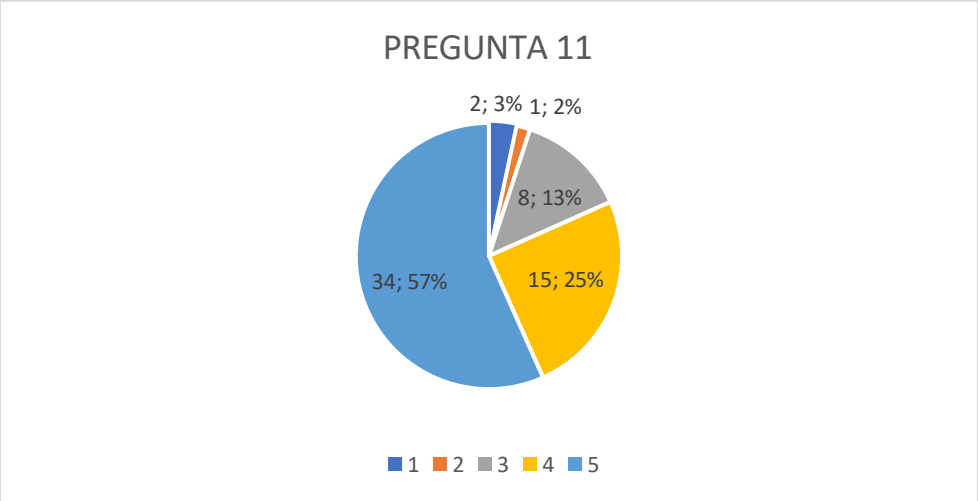
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 47% contesto siempre al enunciado ¿Se lleva un control de ingreso de personal constantemente? 27% contesto casi siempre, 18% contesto a veces, 5% contesto casi nunca y 3% contesto nunca.

Pregunta N° 11

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	2	3%
2. CASI NUNCA	9	15%
3. AVECES	18	30%
4. CASI SIEMPRE	21	35%
5. SIEMPRE	10	17%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 11

Figura n°11



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 11

Interpretación:

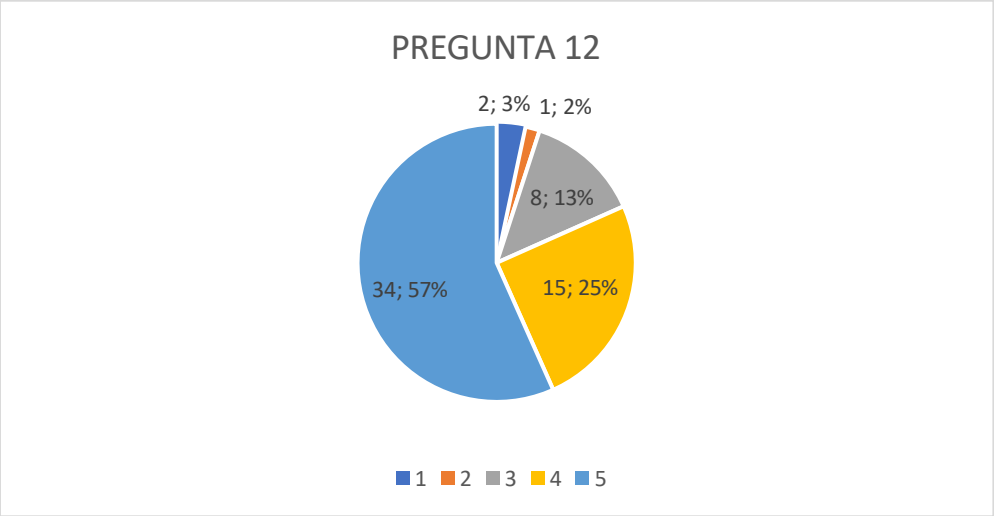
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 17% contesto siempre al enunciado ¿Realizan un inventario de los activos de la municipalidad de imperial? 35% contesto casi siempre, 30% contesto a veces, 15% contesto casi nunca y 3% contesto nunca.

Pregunta N° 12

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	15	25%
2. CASI NUNCA	6	10%
3. AVECES	22	37%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	6	10%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 12

Figura n°12



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 12

Interpretación:

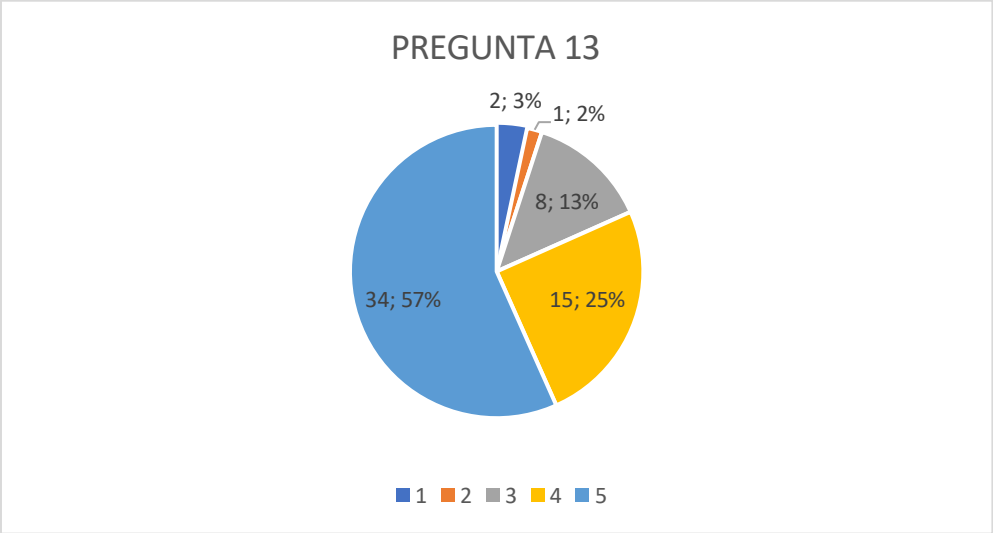
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 10% contesto siempre al enunciado ¿Ud. recibe capacitaciones para poder desempeñar mejor sus funciones? 18% contesto casi siempre, 37% contesto a veces, 10% contesto casi nunca y 25% contesto nunca.

Pregunta N° 13

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	19	32%
2. CASI NUNCA	10	17%
3. AVECES	12	20%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	8	13%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 13

Figura n°13



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 13

Interpretación:

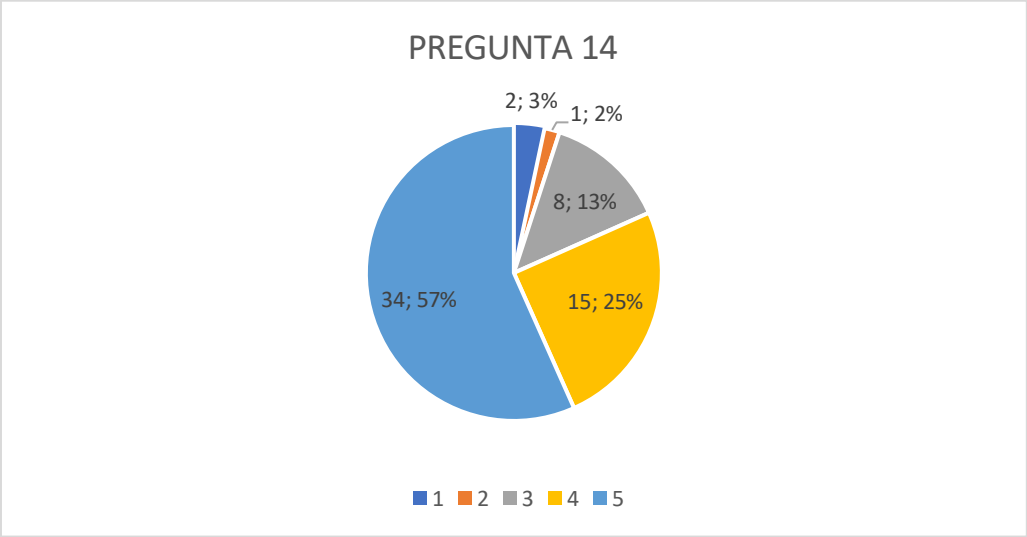
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 13% contesto siempre al enunciado ¿Considera Ud. que su sueldo se encuentra bien remunerado con el cargo que desempeña? 18% contesto casi siempre, 20% contesto a veces, 17% contesto casi nunca y 32% contesto nunca.

Pregunta N° 14

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	3	5%
2. CASI NUNCA	9	15%
3. AVECES	17	28%
4. CASI SIEMPRE	12	20%
5. SIEMPRE	19	32%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 14

Figura n°14



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 14

Interpretación:

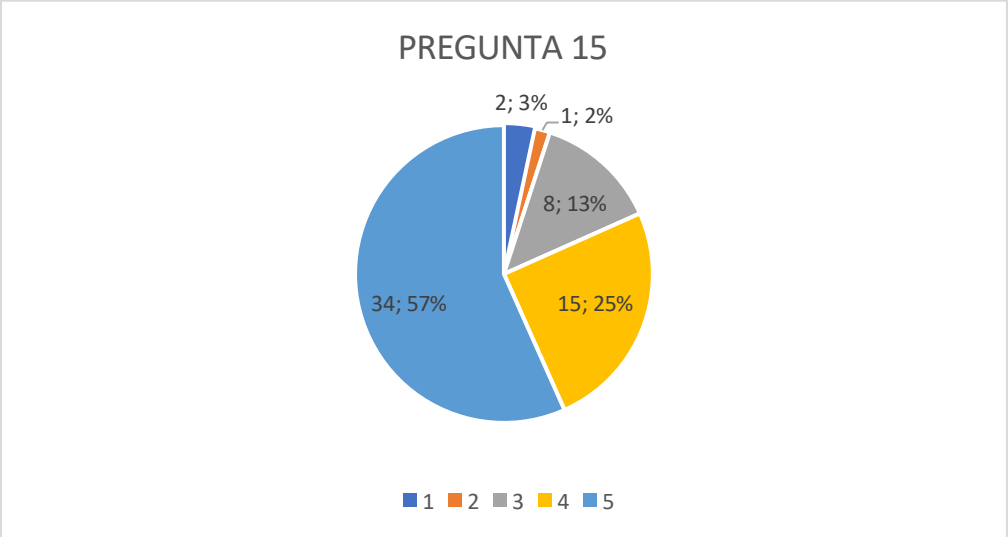
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 32% contesto siempre al enunciado ¿Ud. Realiza parte de sus funciones fuera del horario laboral? 20% contesto casi siempre, 28% contesto a veces, 15% contesto casi nunca y 5% contesto nunca.

Pregunta N° 15

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	3	5%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	1	2%
4. CASI SIEMPRE	14	23%
5. SIEMPRE	42	70%
	60	100%

Describe la frecuencia de la pregunta 15

Figura n°15



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 15

Interpretación:

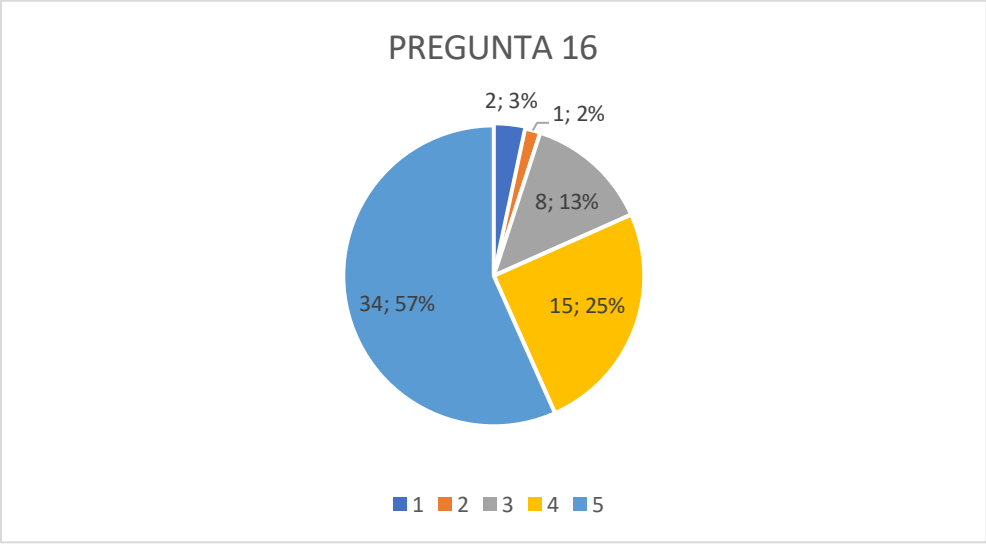
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 70% contesto siempre al enunciado ¿Ud. maneja un buen trato con sus compañeros de trabajo? 23% contesto casi siempre, 2% contesto a veces, 0% contesto casi nunca y 5% contesto nunca.

Pregunta N° 16

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	9	15%
2. CASI NUNCA	6	10%
3. AVECES	18	30%
4. CASI SIEMPRE	11	18%
5. SIEMPRE	16	27%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 16

Figura n°16



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 16

Interpretación:

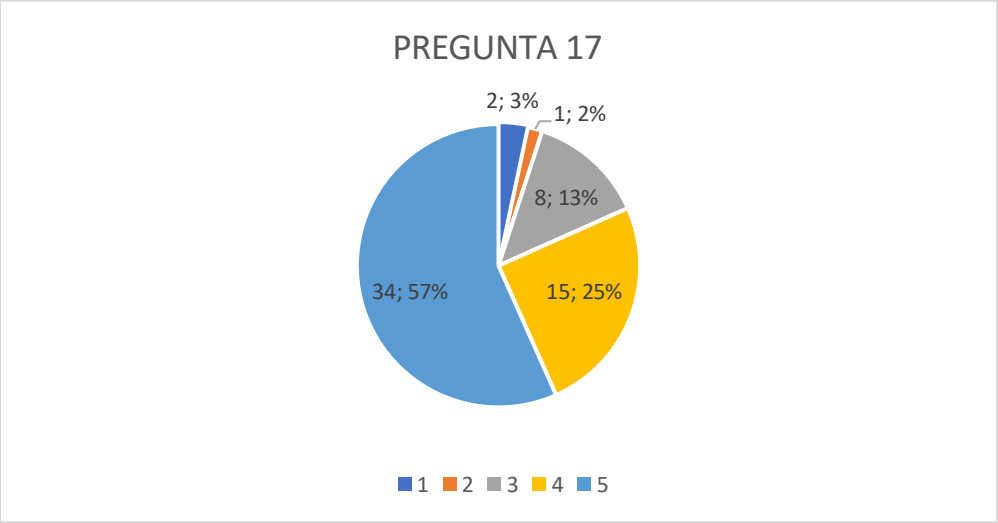
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 27% contesto siempre al enunciado ¿La municipalidad tiende a evaluar el desempeño laboral de todos los trabajadores? 18% contesto casi siempre, 30% contesto a veces, 10% contesto casi nunca y 15% contesto nunca.

Pregunta N° 17

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	0	0%
2. CASI NUNCA	2	3%
3. AVECES	8	13%
4. CASI SIEMPRE	23	38%
5. SIEMPRE	27	45%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 17

Figura n°17



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 17

Interpretación:

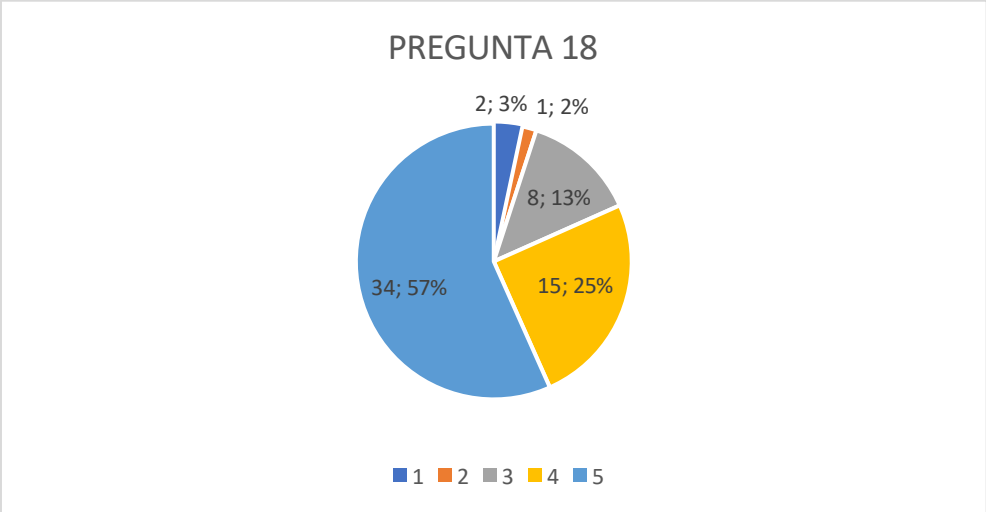
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 45% contesto siempre al enunciado ¿Ud. se siente satisfecho con el conocimiento adquirido para poder desempeñar correctamente sus funciones? 38% contesto casi siempre, 13% contesto a veces, 3% contesto casi nunca y 0% contesto nunca.

Pregunta N° 18

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	6	10%
2. CASI NUNCA	3	5%
3. AVECES	15	25%
4. CASI SIEMPRE	21	35%
5. SIEMPRE	15	25%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 18

Figura n°18



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 18

Interpretación:

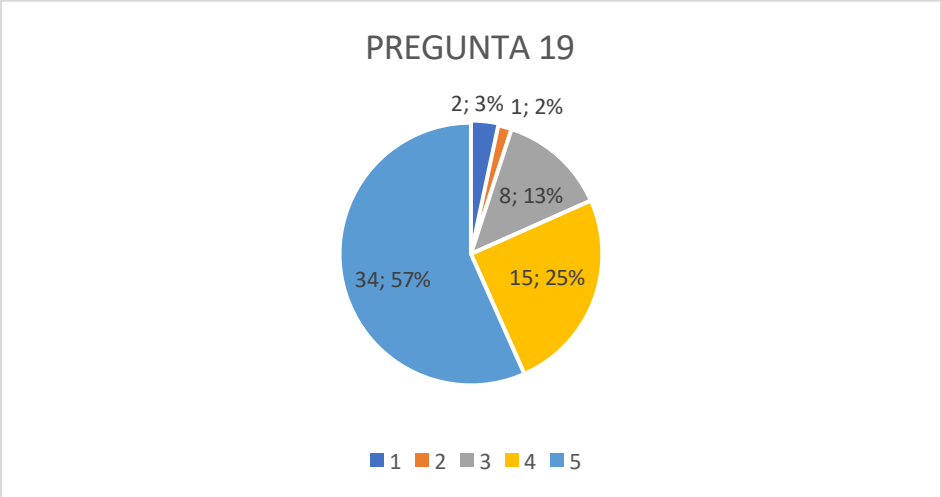
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 25% contesto siempre al enunciado ¿Ud. Suele recibir comentarios positivos acerca de las funciones que realiza? 35% contesto casi siempre, 25% contesto a veces, 5% contesto casi nunca y 10% contesto nunca.

Pregunta N° 19

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	1	2%
2. CASI NUNCA	5	8%
3. AVECES	22	37%
4. CASI SIEMPRE	22	37%
5. SIEMPRE	10	17%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 19

Figura n°19



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 19

Interpretación:

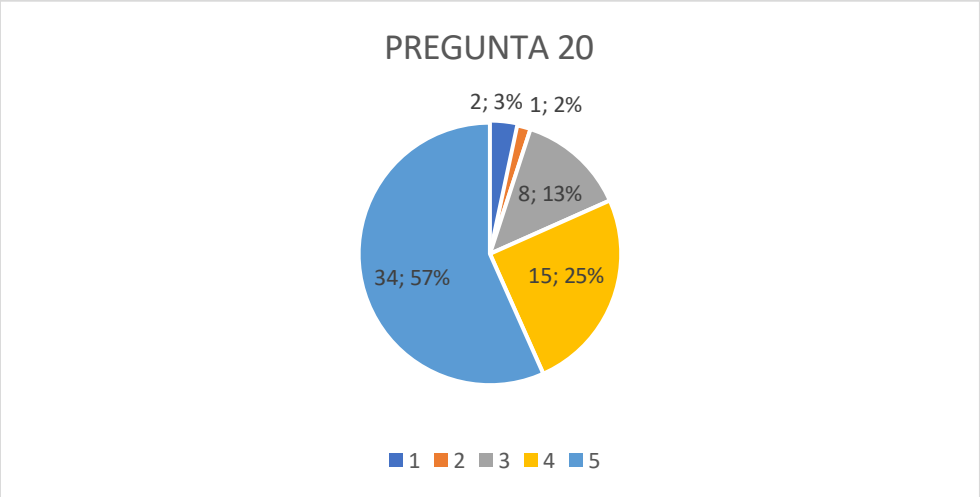
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 17% contesto siempre al enunciado ¿Ud. cuenta con gran carga laboral? 37% contesto casi siempre, 37% contesto a veces, 8% contesto casi nunca y 2% contesto nunca.

Pregunta N° 20

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	3	5%
2. CASI NUNCA	3	5%
3. AVECES	10	17%
4. CASI SIEMPRE	16	27%
5. SIEMPRE	28	47%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 20

Figura n°20



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 20

Interpretación:

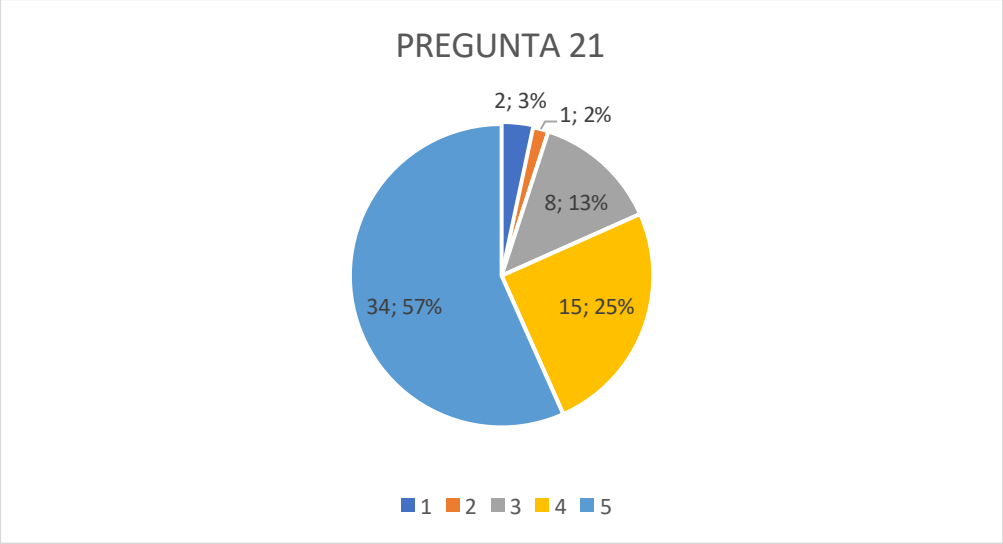
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 47% contesto siempre al enunciado ¿Ud. trabaja en equipo con la finalidad de poder resolver algún problema? 27% contesto casi siempre, 17% contesto a veces, 5% contesto casi nunca y 5% contesto nunca.

Pregunta N° 21

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	33	55%
2. CASI NUNCA	10	17%
3. AVECES	15	25%
4. CASI SIEMPRE	1	2%
5. SIEMPRE	1	2%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 21

Figura n°21



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 21

Interpretación:

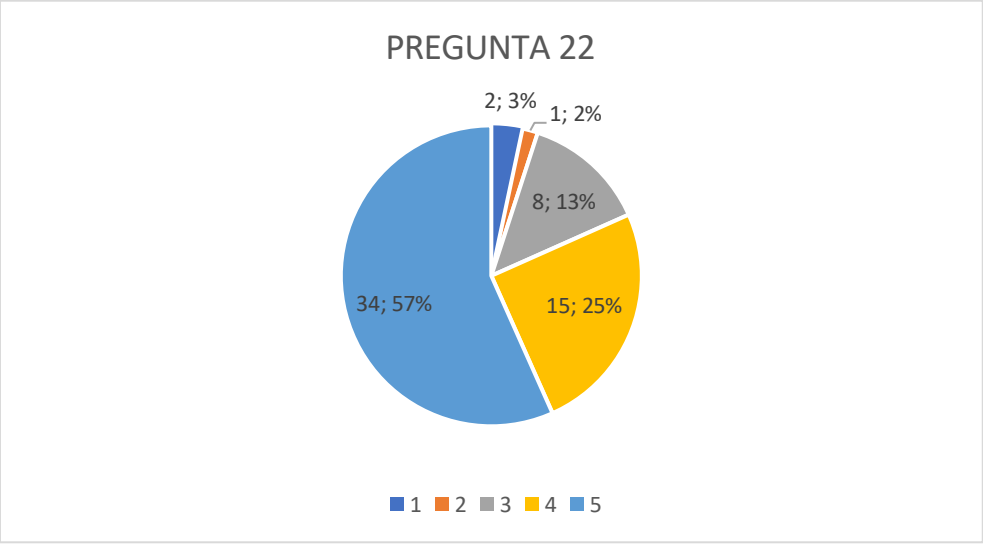
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 2% contesto siempre al enunciado ¿Ud. Recibe una compensación cuando trabaja horas extras o días no laborales? 2% contesto casi siempre, 25% contesto a veces, 17% contesto casi nunca y 55% contesto nunca.

Pregunta N° 22

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	1	2%
2. CASI NUNCA	0	0%
3. AVECES	2	3%
4. CASI SIEMPRE	6	10%
5. SIEMPRE	51	85%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 22

Figura n°22



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 22

Interpretación:

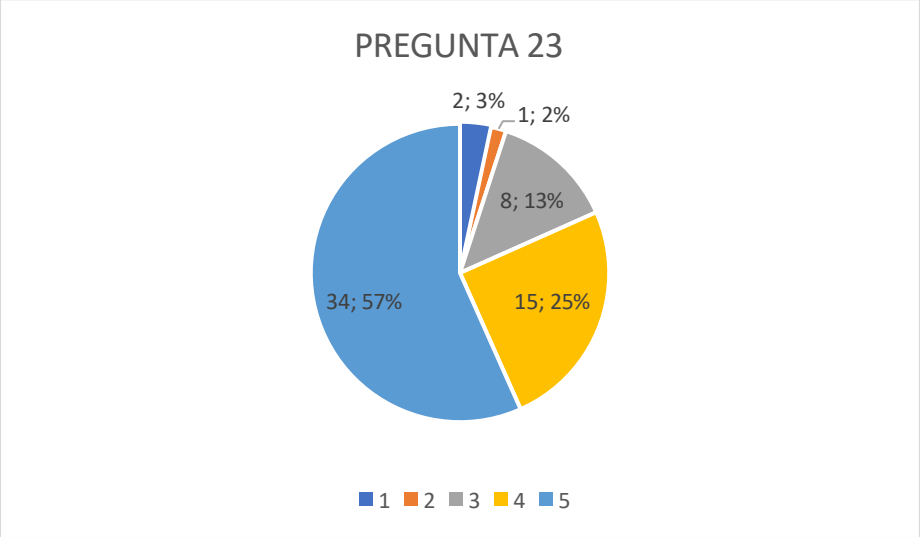
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 85% contesto siempre al enunciado ¿Ud. está comprometido en cumplir los objetivos que le asignen dentro de la municipalidad de imperial? 10% contesto casi siempre, 3% contesto a veces, 0% contesto casi nunca y 2% contesto nunca.

Pregunta N° 23

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	2	3%
2. CASI NUNCA	2	3%
3. AVECES	6	10%
4. CASI SIEMPRE	12	20%
5. SIEMPRE	38	63%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 23

Figura n°23



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 23

Interpretación:

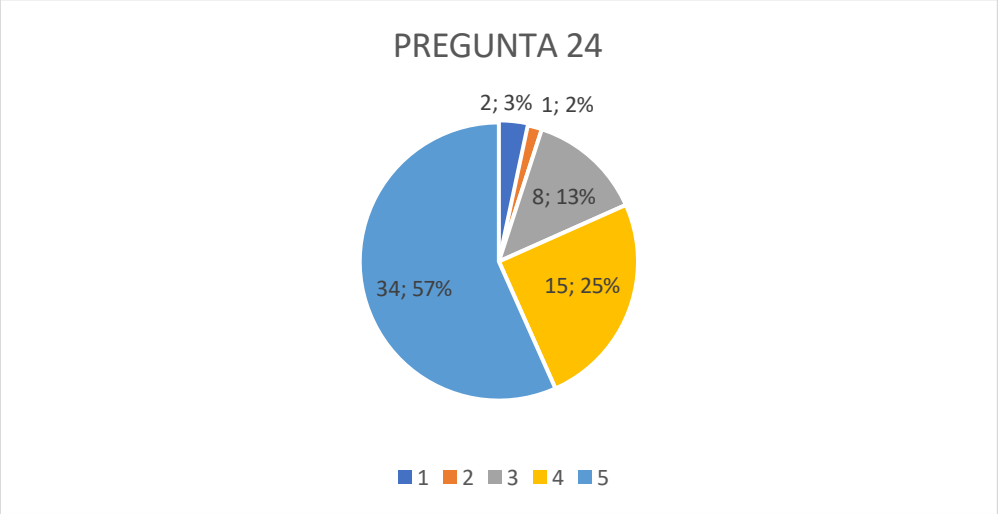
De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 63% contesto siempre al enunciado ¿Ud. Cree que las funciones que realiza ayuda en su crecimiento profesional? 20% contesto casi siempre, 10% contesto a veces, 3% contesto casi nunca y 3% contesto nunca.

Pregunta N° 24

ESCALA	RECUENCIA	PORCENTAJE
1. NUNCA	2	3%
2. CASI NUNCA	1	2%
3. AVECES	8	13%
4. CASI SIEMPRE	15	25%
5. SIEMPRE	34	57%
	60	100%

Nota: Describe la frecuencia de la pregunta 24

Figura n°24



Nota: Describe la representación gráfica de la pregunta 24

Interpretación:

De los trabajadores de la municipalidad distrital de imperial que participaron en la encuesta: el 57% contesto siempre al enunciado ¿Ud. se siente satisfecho con las funciones que realiza en su centro de trabajo? 25% contesto casi siempre, 13% contesto a veces, 2% contesto casi nunca y 3% contesto nunca.

Anexo 5. Instrumento validado por expertos:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN							
1	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial planifica sus tareas para lograr sus objetivos?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cumpla con su plan de trabajo?	X		X		X		
3	¿La municipalidad crea estrategias para poder alcanzar sus objetivos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
4	¿Cree Ud. que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas?	X		X		X		
5	¿La municipalidad de imperial actualiza constantemente la estructura organizacional?	X		X		X		
6	¿Ud. Cumple con el horario laboral establecido?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial están calificados para poder desempeñar su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cuenta con personal calificado para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		

9	¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial cumplen sus metas trazadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
10	¿Se lleva un control de ingreso de personal constantemente?	X		X		X		
11	¿Realizan un inventario de los activos de la municipalidad de imperial?	X		X		X		
12	¿Ud. recibe capacitaciones para poder desempeñar mejor sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Eduardo O. Pino Anchante **DNI:** 44027232

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 23 de abril del 2023.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDELA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
13	¿Considera Ud. que su sueldo se encuentra bien remunerado con el cargo que desempeña?	X		X		X		
14	¿Ud. Realiza parte de sus funciones fuera del horario laboral?	X		X		X		
15	¿Ud. maneja un buen trato con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
16	¿La municipalidad tiende a evaluar el desempeño laboral de todos los trabajadores?	X		X		X		
17	Ud. ¿Se siente satisfecho con el conocimiento adquirido para poder desempeñar correctamente sus funciones?	X		X		X		
18	¿Ud. Suele recibir comentarios positivos acerca de las funciones que realiza?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
19	¿Ud. cuenta con gran carga laboral?	X		X		X		

20	Ud. ¿Trabaja en equipo con la finalidad de poder resolver algún problema?	X		X		X		
21	¿Ud. Recibe una compensación cuando trabaja horas extras o días no laborales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMPROMISO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	¿Ud. está comprometido en cumplir los objetivos que le asignen dentro de la municipalidad de imperial?	X		X		X		
23	¿Ud. Cree que las funciones que realiza ayuda en su crecimiento profesional?	X		X		X		
24	¿Ud. se siente satisfecho con las funciones que realiza en su centro de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Eduardo O. Pino Anchante **DNI:** 44027232

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial planifica sus tareas para lograr sus objetivos?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cumpla con su plan de trabajo?	X		X		X		
3	¿La municipalidad crea estrategias para poder alcanzar sus objetivos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
4	¿Cree Ud. que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas?	X		X		X		
5	¿La municipalidad de imperial actualiza constantemente la estructura organizacional?	X		X		X		
6	¿Ud. Cumple con el horario laboral establecido?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
7	¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial están calificados para poder desempeñar su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cuenta con personal calificado para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		

9	¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial cumplen sus metas trazadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
10	¿Se lleva un control de ingreso de personal constantemente?	X		X		X		
11	¿Realizan un inventario de los activos de la municipalidad de imperial?	X		X		X		
12	¿Ud. recibe capacitaciones para poder desempeñar mejor sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Herbert Christian Córdova Solís **DNI:** 22521931

Especialidad del validador: Contador Público

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 23 de abril del 2023.

Dr. Herbert Christian Córdova Solís
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
CCPC N° 2497

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDELA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	¿Considera Ud. que su sueldo se encuentra bien remunerado con el cargo que desempeña?	X		X		X		
14	¿Ud. Realiza parte de sus funciones fuera del horario laboral?	X		X		X		
15	¿Ud. maneja un buen trato con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿La municipalidad tiende a evaluar el desempeño laboral de todos los trabajadores?	X		X		X		
17	Ud. ¿Se siente satisfecho con el conocimiento adquirido para poder desempeñar correctamente sus funciones?	X		X		X		
18	¿Ud. Suele recibir comentarios positivos acerca de las funciones que realiza?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
19	¿Ud. cuenta con gran carga laboral?	X		X		X		

20	Ud. ¿Trabaja en equipo con la finalidad de poder resolver algún problema?	X		X		X		
21	¿Ud. Recibe una compensación cuando trabaja horas extras o días no laborales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMPROMISO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	¿Ud. está comprometido en cumplir los objetivos que le asignen dentro de la municipalidad de imperial?	X		X		X		
23	¿Ud. Cree que las funciones que realiza ayuda en su crecimiento profesional?	X		X		X		
24	¿Ud. se siente satisfecho con las funciones que realiza en su centro de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Herbert Christian Córdova Solís **DNI:** 22521931

Especialidad del validador: Contador Público

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 23 de abril del 2023.

Dr. Herbert Christian Córdova Solis
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
CCPC N° 2497
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial planifica sus tareas para lograr sus objetivos?	X		X		X		
2	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cumpla con su plan de trabajo?	X		X		X		
3	¿La municipalidad crea estrategias para poder alcanzar sus objetivos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
4	¿Cree Ud. que las funciones que realiza en su área de trabajo son las correctas?	X		X		X		
5	¿La municipalidad de imperial actualiza constantemente la estructura organizacional?	X		X		X		
6	¿Ud. Cumple con el horario laboral establecido?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
7	¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial están calificados para poder desempeñar su puesto de trabajo?	X		X		X		
8	¿Cree Ud. que la municipalidad de imperial cuenta con personal calificado para el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		

9	¿Cree Ud. que los trabajadores de la municipalidad de imperial cumplen sus metas trazadas?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
10	¿Se lleva un control de ingreso de personal constantemente?	X		X		X		
11	¿Realizan un inventario de los activos de la municipalidad de imperial?	X		X		X		
12	¿Ud. recibe capacitaciones para poder desempeñar mejor sus funciones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: DR. RENATO R. BUENDÍA APARICIO **DNI:** 21376727

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Cañete, 23 de abril del 2023.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDELA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
13	¿Considera Ud. que su sueldo se encuentra bien remunerado con el cargo que desempeña?	X		X		X		
14	¿Ud. Realiza parte de sus funciones fuera del horario laboral?	X		X		X		
15	¿Ud. maneja un buen trato con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
16	¿La municipalidad tiende a evaluar el desempeño laboral de todos los trabajadores?	X		X		X		
17	Ud. ¿Se siente satisfecho con el conocimiento adquirido para poder desempeñar correctamente sus funciones?	X		X		X		
18	¿Ud. Suele recibir comentarios positivos acerca de las funciones que realiza?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: SATISFACCIÓN	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
19	¿Ud. cuenta con gran carga laboral?	X		X		X		

20	Ud. ¿Trabaja en equipo con la finalidad de poder resolver algún problema?	X		X		X		
21	¿Ud. Recibe una compensación cuando trabaja horas extras o días no laborales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: COMPROMISO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
22	¿Ud. está comprometido en cumplir los objetivos que le asignen dentro de la municipalidad de imperial?	X		X		X		
23	¿Ud. Cree que las funciones que realiza ayuda en su crecimiento profesional?	X		X		X		
24	¿Ud. se siente satisfecho con las funciones que realiza en su centro de trabajo?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Roberto R. Buendía Aparicio **DNI:** 21576727

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 23 de abril del 2023.

Firma del Experto Informante

Anexo 6: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADM	,083	60	,200*
PRODUCTIVIDAD	,138	60	,006

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la tabla, se aplicó la prueba de normalidad para el análisis de los datos: para ello. Se empleó la prueba estadística de Kolmogorov - Smirnoy, ya que se cuenta con una muestra mayor de 50 trabajadores, donde se obtuvieron los siguientes resultados, con respecto a la variable X: Gestión administrativa, p_valor= 0.200; por lo tanto, los datos no provienen de una distribución normal, y respecto a la variable Y: Productividad: P_valor= 0.006; por lo tanto los datos provienen de una distribución normal en conclusión, para la presente investigación se utilizó la prueba estadística paramétrica de Rho Spearman para contrastar la hipótesis

Anexo 7: Validación y confiabilidad de instrumento:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	60	100,0

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

BAREMO - CONFIABILIDAD

Rango	Nivel
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Tabla 1 - Fuente: Ñaupas et al. (2018).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	24

En base a la prueba ejecutada se obtuvo un coeficiente de 0,869 y considerando la tabla 1 se considera que el instrumento es de nivel “Excelente en confiabilidad” y está listo para su aplicación.

Estadísticas totales de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	85,47	157,914	,535	,861
P2	85,37	162,168	,509	,862
P3	85,47	158,524	,677	,858
P4	84,82	157,406	,534	,861
P5	85,70	160,247	,444	,864
P6	84,27	163,724	,336	,867
P7	84,90	161,820	,523	,862
P8	84,87	160,626	,560	,861
P9	85,13	154,151	,762	,855
P10	84,65	156,469	,632	,858
P11	85,27	162,334	,420	,864
P12	85,95	156,794	,502	,862
P13	86,08	160,010	,347	,868
P14	85,15	171,519	,051	,877
P15	84,20	165,756	,329	,867
P16	85,42	153,298	,574	,859
P17	84,48	162,457	,556	,862
P18	85,13	163,779	,304	,868
P19	85,15	167,282	,273	,868
P20	84,68	162,491	,374	,866
P21	85,95	169,879	,058	,881
P22	83,97	167,999	,357	,867
P23	84,37	158,372	,591	,860
P24	84,43	156,995	,668	,858

ANÁLISIS VARIABLE X (Gestión Administrativa)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	39,68	54,695	,591	,852
P2	39,58	57,027	,603	,853
P3	39,68	55,339	,740	,845
P4	39,03	54,880	,557	,855
P5	39,92	55,739	,515	,858
P6	38,48	59,305	,315	,871
P7	39,12	58,478	,488	,859
P8	39,08	58,078	,502	,858
P9	39,35	53,181	,787	,840
P10	38,87	55,033	,616	,851
P11	39,48	58,220	,420	,863
P12	40,17	54,141	,540	,857

ANÁLISIS VARIABLE Y (Productividad)

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	60	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P13	42,07	35,758	,076	,734
P14	41,13	36,253	,093	,722
P15	40,18	33,678	,414	,674
P16	41,40	32,210	,323	,688
P17	40,47	34,185	,448	,673
P18	41,12	31,664	,440	,666
P19	41,13	34,694	,327	,685
P20	40,67	31,040	,533	,652
P21	43,00	39,220	-,081	,732
P22	39,95	35,269	,425	,679
P23	40,35	30,774	,642	,639
P24	40,42	30,417	,702	,632

Anexo 8: Base de datos de las encuestas aplicadas:

	INSTRUMENTO APLICADO																							
		VARIABLE X												VARIABLE Y										
		DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3			DIMENSIÓN 4			DIMENSIÓN 1			DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3			DIMENSIÓN 4		
		IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 1	IND. 2	IND. 3
	N° DE ENCUESTA	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
	1	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4
	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	2	5	5	4
	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5
	5	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4
	6	3	3	4	5	2	5	4	4	4	5	5	1	1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
	7	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	4	1	4	4	4
	8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	1	2	4	5	3	3	3	5	5	2	5	4	4
	9	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	4	5	4	1	5	5	5
	10	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	5	3	3	4	3	5	1	5	5	5
	11	1	1	1	4	1	5	4	3	1	3	2	1	1	3	4	2	4	3	4	4	2	5	5	4
	12	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	2	1	5	5	2	4	5	3	4	5	5	5	4
	13	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	5	1	5	3	3
	14	3	3	3	4	2	5	3	3	3	5	2	2	1	2	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5
	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	5	3	3	3	4	4	1	5	4	4
	16	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	3	5	3	5	5	3	5	3	5	2	3
	17	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5
	18	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	1	5	3	4	3	2	3	1	5	5	5
	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5	5	5
	20	3	3	3	3	1	5	4	4	4	5	4	1	4	4	5	3	4	3	3	5	1	5	5	4
	21	2	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	2	5	1	4	4	3	5	1	5	5	5
	22	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	3	5	1	5	4	3	5	1	5	5	5
	23	3	4	3	4	2	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	3	1	3	4	3	5	5	4
	24	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	5	1	5	5	5
	25	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3	4	1	5	4	4

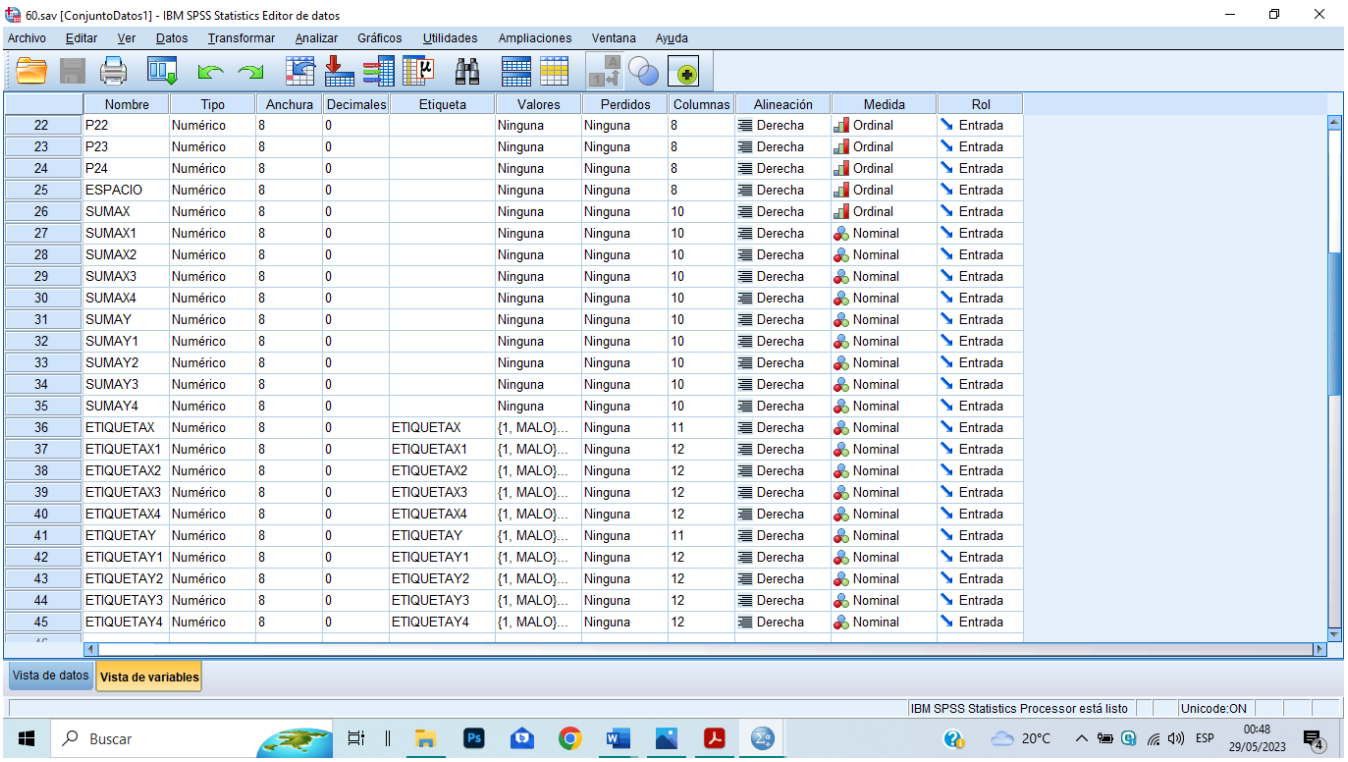
32	26	3	3	3	5	1	5	4	3	3	5	3	2	4	2	5	3	4	3	3	5	2	5	3	3
33	27	4	3	3	4	1	5	3	4	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	1	5	5	5
34	28	3	3	4	3	2	4	4	4	4	5	3	1	5	3	5	5	5	3	4	3	1	1	2	2
35	29	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5	5	5
36	30	3	2	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	1	1	5	3	5	5	3	5	1	5	5	5
37	31	3	4	3	4	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3
38	32	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5
39	33	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5
40	34	4	5	3	4	5	3	3	5	5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	3	1	5	5	5
41	35	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	1	5	5	4	4	3	1	5	3	1	5	4	5
42	36	1	1	1	1	2	5	5	5	1	2	2	1	1	5	5	1	4	4	4	3	3	5	3	3
43	37	3	3	2	2	2	5	4	4	2	4	4	1	1	3	4	1	4	2	3	2	1	4	1	1
44	38	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4
45	39	1	3	2	5	1	5	3	3	3	5	4	4	1	4	5	2	5	5	4	3	1	5	5	4
46	40	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	4	1	2	5	5	1	4	5	4	5	1	5	5	5
47	41	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	2	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5
48	42	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5
49	43	3	3	3	5	2	5	5	3	3	3	4	4	2	3	5	2	5	5	4	4	3	5	4	5
50	44	5	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	1	1	2	5	3	3	3	2	5	2	5	5	5
51	45	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	2	5	4	5	3	1	4	1	5	5	5
52	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5
53	47	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5
54	48	3	3	3	5	2	5	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	2	1	5	4	3
55	49	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	2	1	5	4	3	4	3	3	4	2	5	5	5
56	50	3	4	3	4	3	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	3
57	51	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5
58	52	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5
59	53	4	5	3	4	5	3	3	5	5	4	2	3	3	5	4	5	5	4	4	3	1	5	5	5
60	54	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	1	5	5	4	4	3	1	5	3	1	5	4	5
61	55	1	1	1	1	2	5	5	5	1	2	2	1	1	5	5	1	4	4	4	3	3	5	3	3
62	56	3	3	2	2	2	5	4	4	2	4	4	1	1	3	4	1	4	2	3	2	1	4	1	1
63	57	3	3	3	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4
64	58	1	3	2	5	1	5	3	3	3	5	4	4	1	4	5	2	5	5	4	3	1	5	5	4
65	59	3	3	3	1	3	1	3	4	3	3	4	1	2	5	5	1	4	5	4	5	1	5	5	5
66	60	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	2	4	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5

Anexo 9: Grado de correlación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva media considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basado en Hernández, Fernández & Baptista, (2010)

Anexo 10: Procesamiento de datos SPSS Versión 26



60.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

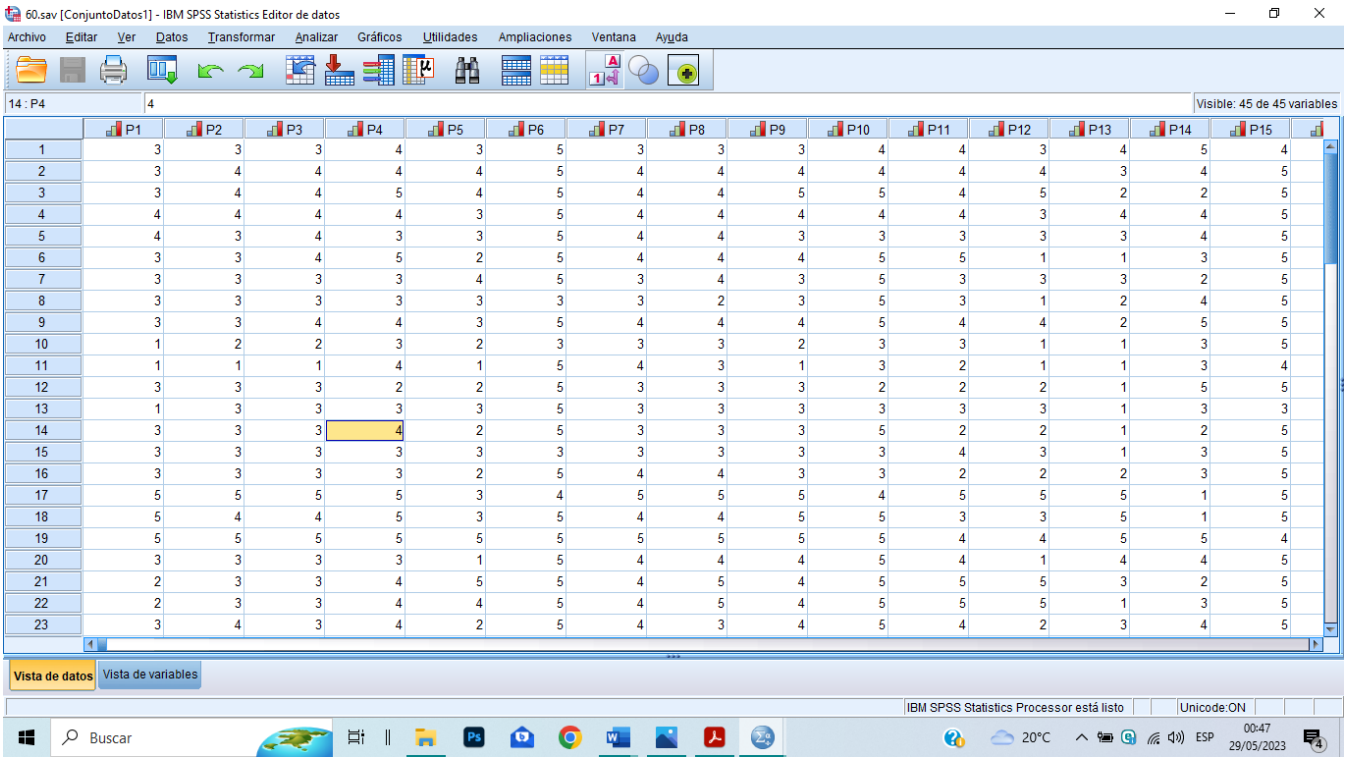
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
22	P22	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	ESPACIO	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	SUMAX	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
27	SUMAX1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
28	SUMAX2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
29	SUMAX3	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
30	SUMAX4	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
31	SUMAY	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
32	SUMAY1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
33	SUMAY2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
34	SUMAY3	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
35	SUMAY4	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
36	ETIQUETAX	Numérico	8	0	ETIQUETAX	{1, MALO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
37	ETIQUETAX1	Numérico	8	0	ETIQUETAX1	{1, MALO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
38	ETIQUETAX2	Numérico	8	0	ETIQUETAX2	{1, MALO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
39	ETIQUETAX3	Numérico	8	0	ETIQUETAX3	{1, MALO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
40	ETIQUETAX4	Numérico	8	0	ETIQUETAX4	{1, MALO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
41	ETIQUETAY	Numérico	8	0	ETIQUETAY	{1, MALO}...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
42	ETIQUETAY1	Numérico	8	0	ETIQUETAY1	{1, MALO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
43	ETIQUETAY2	Numérico	8	0	ETIQUETAY2	{1, MALO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
44	ETIQUETAY3	Numérico	8	0	ETIQUETAY3	{1, MALO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
45	ETIQUETAY4	Numérico	8	0	ETIQUETAY4	{1, MALO}...	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Buscar 20°C ESP 00:48 29/05/2023



60.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

14 : P4 | 4 | Visible: 45 de 45 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4
2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5
3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	2	5
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5
5	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5
6	3	3	4	5	2	5	4	4	4	5	5	1	1	3	5
7	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	3	2	5
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	1	2	4	5
9	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	2	5	5
10	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	5
11	1	1	1	4	1	5	4	3	1	3	2	1	1	3	4
12	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	2	1	5	5
13	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	1	3	3
14	3	3	3	4	2	5	3	3	3	5	2	2	1	2	5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	5
16	3	3	3	3	2	5	4	4	3	3	2	2	2	3	5
17	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5
18	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	1	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
20	3	3	3	3	1	5	4	4	4	5	4	1	4	4	5
21	2	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	2	5
22	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	3	5
23	3	4	3	4	2	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Buscar 20°C ESP 00:47 29/05/2023

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Cañete, 18 de mayo de 2023

CARTA DE AUTORIZACION N°224-2023-OGRHH-MDI

Sr.

MANRIQUE MANTURANO RUBEN CLEMENTE

MZ. T LT. 08 SECTOR SAN VIATOR CP. CERRO ALEGRE LIMA – CAÑETE – IMPERIAL

DNI: 48305819

Presente. –

Asunto: SOLICITA AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

De mi consideración,

Referencia: a) EXPEDIENTE N° 4409 DE FECHA 18 DE MAYO DE 2023

Tengo el honor de dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente, y a la vez en atención al documento de la referencia a). mediante la cual se solicita a esta municipalidad los permisos y autorizaciones, para obtener la información para el desarrollo del trabajo de tesis.

Al respecto, y teniendo en cuenta a lo dispuesto por esta Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Imperial, da la autorización a vuestra persona, la aplicación de los instrumentos de investigación, que corresponde al desarrollo de trabajo de investigación denominado **"La gestión administrativa y su relación con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete , 2022"**

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IMPERIAL

Abog. Fiama Mayte Loyo Sanchez

JEFE DE OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: URIBE HERNANDEZ Yrene Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2023 16:16:57-0500

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°009

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: “La gestión administrativa y su relación con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022”

Cuyos autores son, Rubén Clemente Manrique Manturano, identificado con DNI N° 48308519 y Gianpierre Anthony Sanchez Candela, identificado con DNI N° 76541372, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 12%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 22 de noviembre del 2023

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

La gestión administrativa y su relación con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	12%	4%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	RUBEN CLEMENTE MANRIQUE MANTURANO
Título del ejercicio:	TESIS POR SUSTENTAR
Título de la entrega:	La gestión administrativa y su relación con la productividad ...
Nombre del archivo:	INFORME_FINAL_DE_MANRIQUE_Y_SANCHEZ.pdf
Tamaño del archivo:	5.32M
Total páginas:	122
Total de palabras:	18,397
Total de caracteres:	105,594
Fecha de entrega:	06-nov.-2023 12:12p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2219539047



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La gestión administrativa y su relación con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Manrique Manturano Rubén Clemente

ORCID: 0009-0005-4256-5127

Sanchez Candela Gianpierre Anthony

ORCID: 0009-0008-5195-3588

ASESORA:

Mg. María Guadalupe Valiente Campos

ORCID: 0000-0002-4746-7447

San Vicente de Cañete, Perú

2023

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 03:00 p.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Secretario (a): Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Paredes Vocal: Mg. Julio Wu Matta

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"La gestión administrativa y su relación con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Gianpierre Anthony Sanchez Candela**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			17			17
Dominio del tema			17			17
Visión holística del trabajo			17			17
Uso de recursos audiovisuales			17			17
					Total	17

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de 17 (diecisiete)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
17	17	17

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 04 : 00 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Secretario** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte **Presidente** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Mg. Julio Wu Matta **Vocal** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 03:00 p.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte
Secretario (a): Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Paredes Vocal: Mg. Julio Wu Matta

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"La gestión administrativa y su relación con la productividad en la municipalidad distrital de Imperial Cañete, 2022"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Ruben Clemente Manrique Manturano**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición			17			17
Dominio del tema			17			17
Visión holística del trabajo			17			17
Uso de recursos audiovisuales			17			17
					Total	17

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de 17 (diecisiete)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
17	17	17

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 04:00 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Secretario** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Edgar Augusto Salinas Loarte **Presidente** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Mg. Julio Wu Matta **Vocal** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"