

NOMBRE DEL TRABAJO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE ASCENSIÓN, HUANCVELICA-2024	
ASESOR:	AUTORES:
<ul style="list-style-type: none"> Mg. Landeo Julcarima, Victor Alfonso 	<ul style="list-style-type: none"> Tucto Valladares, Celia Rut
RESUMEN DEL SOFTWARE DE DETECCIÓN DE SIMILITUDES	
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
17774 Words	98220 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
98 Pages	21.6MB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Aug 13, 2024 12:15 PM GMT-5	Aug 13, 2024 12:16 PM GMT-5
<p>● 4% Overall Similarity</p> <p>The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.</p> <ul style="list-style-type: none"> 4% Internet database 0% Publications database Crossref database Crossref Posted Content database 0% Submitted Works database <p>● Excluded from Similarity Report</p> <ul style="list-style-type: none"> Bibliographic material Quoted material Cited material Small Matches (Less then 20 words) 	





**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE ASCENSIÓN,
HUANCAVELICA- 2024**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORA:

Bach. Tucto Valladares, Celia Rut

ASESOR:

Mg. Landeo Julcarima, Victor Alfonso

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo y Gestión Empresarial

Huancayo – Perú

2024

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi padre quien estuvo siempre para mi apoyándome y brindándome sus consejos en todo momento, a mi madre quien siempre estuvo para mi cuidándome y brindándome su apoyo incondicional, así mismo, a mis hermanos quienes estuvieron motivándome a seguir con mis estudios; para ellos es esta dedicatoria de tesis, pues es a ellos a quienes les debo por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a nuestro señor Dios por haberme guiado hasta esta etapa, así mismo agradezco a la Universidad Franklin Roosevelt por haberme permitido formarme profesionalmente y a todos los que fueron partícipes en este proceso.

JURADO DE SUSTENTACIÓN

PRESIDENTE

Mg. Baldeon Palpa, Maycol Junior

SECRETARIO

Mg. Zacarias Rodriguez, Remo Eusebio

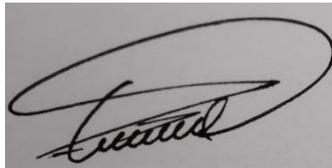
VOCAL

Mg. Zucchetti Palomino, Lwiggii Arcelio

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Celia Rut Tucto Valladares, con DNI N.º 74594062, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Franklin Roosevelt, Facultad de Administración, Escuela Académico Profesional de Administración y Negociaciones Internacionales, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también, bajo juramento, que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Franklin Roosevelt.

Huancayo, 10 de mayo Del 2024



Bach. Celia Rut Tucto Valladares

DNI: 74594062

CONTENIDO

RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCION	11
II. MÉTODO	38
2.1. Tipo y diseño de investigación	38
2.2. Población, muestra y muestreo	39
2.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos	41
2.4. Procedimiento	43
2.5. Aspectos éticos de la investigación	44
2.6. Confiabilidad y Validez	44
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSION	63
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	70
REFERENCIAS	72
ANEXOS	77

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1: Colaboradores de la municipalidad de Ascensión	40
Tabla 2: Alfa de Cronbach del instrumento de Gestión Administrativa y Productividad Laboral	44
Tabla 3: Evaluación de Alfa de Cronbach.....	45
Tabla 4: Validación de Instrumento por expertos.....	46
Tabla 5: Variable Gestión Administrativa.....	47

Tabla 6: Dimensión Planificación	48
Tabla 7: Dimensión Organización.....	49
Tabla 8: Dimensión Dirección	50
Tabla 9: Dimensión Control.....	51
Tabla 10: Variable Productividad Laboral	52
Tabla 11: Dimensión Satisfacción Laboral	53
Tabla 12: Dimensión Cultura Organizacional	54
Tabla 13: Dimensión Competencia	55
Tabla 14: Dimensión Participación	56
Tabla 15: Correlación entre la variable Gestión Administrativa y Productividad Laboral.....	57
Tabla 16: Correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Satisfacción Laboral	58
Tabla 17: Correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Cultura Organizacional	59
Tabla 18: Correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia	60
Tabla 19: Correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Participación	61

CONTENIDO DE GRAFICAS

Gráfico 1: Variable Gestión Administrativa.....	47
Gráfico 2: Dimensión Planificación	48
Gráfico 3: Dimensión Organización	49
Gráfico 4: Dimensión Dirección	50
Gráfico 5: Dimensión Control.....	51
Gráfico 6: Variable Productividad Laboral	52
Gráfico 7: Dimensión Satisfacción Laboral	53

Gráfico 8: Dimensión Cultura Organizacional	54
Gráfico 9: Dimensión Competencia.....	55
Gráfico 10: Dimensión Participación.....	56

CONTENIDO DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de Gestión administrativa y Productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024	77
Anexo 2: Matriz de Operacionalizacion de las variables Gestión administrativa y Productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.	79
Anexo 3: Carta de Consentimiento de la Municipalidad	81
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos.	82
Anexo 5: Validación de Instrumento.....	85
Anexo 6: Validacion de Instrumento.....	89
Anexo 7: Validacion de Instrumento.....	93
Anexo 8: Evidencias Fotográficas.....	97

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo Determinar la relación entre gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

La investigación se llevó a cabo a través de la metodología empleada, el cual, fue de tipo básica, con un diseño no experimental y de corte transversal, el método general de investigación fue el científico hipotético deductivo, con un nivel correlacional en el que se pretendió identificar la relación entre ambas variables de estudio, la población fue de 104 trabajadores de la municipalidad de Ascensión y se obtuvo una muestra de 69 colaboradores aplicando la formula finita; la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario que, fue validado por tres expertos. Los resultados de la investigación determinaron que existe una relación significativa entre la variable gestión administrativa y productividad laboral, el cual, se contrasto mediante la correlación de Spearman, rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna (H_1), observando de la misma manera que tiene un valor p (0,00) el cual es menor a 0,05 y el valor de coeficiente de correlación es $=0,689^{**}$. Por lo que, se concluye en la investigación que existe una relación muy alta entre la gestión administrativa y productividad laboral de la municipalidad investigada; por lo que se reitera que ante una mejora en la gestión administrativa de la municipalidad habrá mayor resultado en la productividad laboral de los colaboradores.

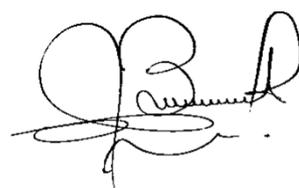
Palabras claves: Gestión Administrativa y Productividad Laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and work productivity of employees in the Municipality of Ascensión, Huancavelica – 2024.

The research was carried out through the methodology called basic type with a non-experimental and cross-sectional design, the general research method was the scientific, hypothetical, deductive with a correlational level in which we was tried to identify the relationship between both study variables. The population was 104 workers from the municipality of Ascensión, and a sample of 69 collaborators was obtained by applying the finite formula; the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, which was validated by three experts. The results of the research determined that there is a significant relationship between the administrative management variable and labor productivity, which was contrasted using Spearman's correlation, rejecting the null hypothesis (H0) and accepting the alternative hypothesis(H1), observing as follows: In the same way, it has a p value (0.00) which is less than 0.05 and the correlation coefficient value is $=0.689^{**}$. Therefore, the research concludes that there is a very high relationship between administrative management and labor productivity of the municipality investigated; hence, it is reiterated that with an improvement in the administrative management of the municipality, there will be a greater result in the labor productivity of the workers.

Keywords: Administrative Management and Labor Productivity


Adolfo Bendezu Otaña
DOCENTE DE INGLES

I. INTRODUCCION

A nivel mundial la gestión administrativa es fundamental, ya que, en base a esta se puede alcanzar un alto nivel en la eficiencia y eficacia de las empresas, siendo esto también un factor que está directamente asociado con la productividad de los trabajadores en una entidad. En Ecuador se cuenta con 221 municipios y cada uno de ellos desarrolla actividades productivas, en menor o mayor grado. Por lo que, para cumplir con los proyectos turísticos, industriales entre otras, tienen que coordinar primeramente con los gobiernos locales, así mismo para poder llegar a desarrollar cada proyecto planteado en las entidades tienden a implementar diferentes estrategias para un buen desarrollo de estas, una de las medidas que implementaron fue la reducción de impuestos para aquellos que emprenderán por primera vez y la otra medida, es que, simplificaran los tramites y permisos para su desarrollo. (Mauricio Rodas, 2022). Sin una buena gestión administrativa no se podría alcanzar con los objetivos planteados y las metas propuestas, por lo que, cada entidad sea de sector público o no, deben de tener en cuenta que para lograrlos no solo dependerá del gerente, alcalde o el encargado de la institución, sino, de los colaboradores que constituyen esta, por lo que, es necesario que las personas se sientan satisfechos en su ámbito laboral y así lograr una mayor productividad en la institución, conllevando esto a una satisfacción del cliente externo.

Al hablar de la gestión administrativa en el sector público, nos referimos al conjunto de actividades, de normas, de principios y los métodos con que trabajan para cumplir con una buena gestión de los recursos del estado y así lograr la satisfacción de los ciudadanos (clientes externos); por lo que, es importante que se implementen practicas innovadoras por las municipalidades para poder ver una mejora continua en cada proceso y servicio brindado, así mismo no se debe dejar de lado a los servidores públicos (clientes internos), ya que, de ellos dependerá si es eficiente el

servicio brindando, por lo que se requiere de una buena gestión administrativa en la entidad y se note la buena gobernabilidad ante los ciudadanos.

En el Perú la gestión administrativa en las municipalidades disminuyó notoriamente en el 2020 y el 2021 por la pandemia del covid-19 que estaba atravesando todo el mundo, esto afectó a la planificación de las actividades dentro de las entidades públicas como también a la organización de los colaboradores para poder cubrir las necesidades del pueblo ante la crisis que se estaba viviendo. (Fasabi & Bardales, 2020)

En la post-pandemia, se realizó un análisis en el Perú con respecto a la gestión administrativa en los gobiernos, al cual, se llegó a la conclusión que la dimensión control que ejerce la institución es el que se cumple con una mayor eficiencia, así mismo, la dimensión dirección tiene una aprobación por los trabajadores con respecto a cómo se está manejando la gestión en el gobierno, no obstante, hay un porcentaje que no está de acuerdo con la comunicación que existe entre las áreas. (Córdova Chirinos et al., 2022)

Si bien se sabe la gestión administrativa refiere la realización de actividades con la finalidad de lograr determinados objetivos, a través de personas que realizan las tareas y actividades que permiten lograr dicho fin. Se sabe que en el Perú existe aproximadamente 250,000 personas que laboran en la actualidad en un trabajo remoto, siendo los resultados de la productividad laboral similar a los trabajos realizados de modalidad o forma presencial

Es así que los empleadores deben reconocer que se deben implementar algunas acciones para mejorar la productividad laboral de sus empleados desarrollando factores de impacto que estimule a su equipo permitiéndole diseñar modelos de trabajo sostenible y crucial para el éxito de la institución y/o empresa. (Cayllahua, Cruz, & Buendía, 2022).

Por lo que, existe dos gestiones principales en los que se debe de enfocar una institución: La gestión de operaciones y la gestión de recursos humanos; cuando mencionamos la gestión de operaciones hacemos referencia a que este va buscar organizar los procesos tanto como logísticos y de producción; con respecto a la gestión de recursos humanos, hacemos referencia la inclusión de conjuntos de actividades que estas van a desarrollar, movilizar y motivar a los trabajadores de las municipalidades.

La buena gestión administrativa se da por el mejor control de las actividades que las municipalidades realizan haciendo de estas más eficiente los recursos y optimización de las actividades, todo esto realizado con el propósito de evitar o disminuir las demoras en los diferentes procesos que la municipalidad realiza, al no implementar una buena gestión administrativa ocasionara que la productividad de los trabajadores se vea deteriorada de manera significativa con el tiempo, desembocando esto una insatisfacción en los usuarios.

En el caso de la municipalidad de Ascensión, se observó que tiene falencias con respecto a la gestión administrativa y por ende esto provocaría que la productividad laboral de los colaboradores sea deficiente, ante la falta de una comunicación asertiva en el ámbito laboral podría conllevar a malas decisiones gerenciales y afectando el buen desempeño; con respecto a la planeación la municipalidad está en obligación de brindar información sobre los objetivos, la misión y visión institucional, pero al parecer no se dan a conocer, todo esto es una información básica que toda institución pública y privada debe dar a conocer a sus colaboradores. También como investigadora percibí que muchos de los colaboradores desconocen de sus funciones producto que ni siquiera tienen de forma física o virtual su manual de organización y funciones y reglamento de obligaciones y funciones; del mismo modo se percibió que en el proceso de control y dirección algunos colaboradores no perciben una motivación y sienten que no es reconocido los

logros obtenidos por el cumplimiento de un objetivo o meta; ante lo mencionado va desencadenar una mala productividad laboral, por eso este estudio es de vital importancia para determinar el grado de relación de las variables de estudio

Si no hay una buena y adecuada planeación con el paso del tiempo esto podría generar falencias con respecto al desarrollo de las labores de los colaboradores y estas podrían desencadenar nuevos problemas internos como externos en la municipalidad, y esto genera que no se cumpla con las actividades o misión que la municipalidad a establecido.

Es por ello que es importante que se estudie como la gestión administrativa está relacionada con la productividad laboral, ya que, de ser así la población en su conjunto se verá beneficiada porque se brindará un servicio necesario, en el tiempo que sea oportuno.

Como antecedentes internacionales se tuvo a, Mejía (2023) En su tesis titulada Gestión administrativo y calidad del servicio en el GAD municipal de Pangua en el periodo 2019-2023. Para optar el título de maestro en administración pública. De la universidad Técnica de Cotopaxi. Donde el estudio tuvo como objetivo: Determinar la gestión administrativa y la calidad del servicio en el GAD Municipal de Pangua. Donde la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, de nivel correlacional, con una población de 19,877 habitantes los cuales son de los 6 principales departamentos municipales y su muestra fue de 377 trabajadores. Los resultados con respecto a la gestión administrativa fueron aceptables con un 73.44% y un 11.28% insatisfecho con la gestión; por otro lado, con respecto a la calidad de servicio que brinda la municipalidad, es aceptable con un 88.72% y el 26.56% está en total desacuerdo. Llegando a la conclusión: En la investigación se obtuvo un nivel aceptable entre ambas variables, por lo que los procesos son fundamentales, ya que, ayudan a una correcta percepción de las necesidades de la población del Cantón Pangua.

Acosta (2022) En su tesis titulada Gestión administrativa y calidad del servicio en el gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato. Para optar el título de maestro en gestión pública, de la Universidad Técnica de Ambato Donde el estudio tiene como objetivo: Determinar el impacto de la gestión administrativa en la calidad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato. Donde la metodología utilizada es de un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, nivel correlacional, con una población de 13,060 personas y su muestra fue de 373 personas. Los resultados reflejados en cuanto se demostró en la investigación que existe una relación alta entre sus variables, con una fiabilidad del 0,925%. Llegando a la conclusión Existe un impacto de la gestión administrativa en la calidad de servicio en la municipalidad de Ambato,

Soledispa & Rodríguez (2021) en su artículo científico El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del GAD Pedro Carbo, Ecuador; revista científica Dominio de las Ciencias; cuyo objetivo principal de su investigación fue investigar de qué manera el control interno aplicado ayuda minimizar retrasos en los procesos y ejecución de normas incide en la gestión administrativa del GAD; la metodología utilizada para dicha investigación fue basado en un estudio bibliográfico, descriptivo, inductivo y deductivo, como también el analítico e hipotético; la investigación utilizo la encuesta con cuestionarios como medio para recolectar la información necesaria sobre la implementación del control interno y la gestión administrativa.

Se concluye que el control interno rige en el GAD de Pedro Cabo, no se está gestionando de una manera adecuada, por lo que se observó que hay una ineficiencia con respecto al control para la minimización en retraso de la entrega de obras y sus diferentes tramites, así mismo existe una incorrecta adquisición de los bienes y servicios.

Sanguña & Pico (2022) en su artículo científico La gestión administrativa y el desarrollo cultural en el cantón La Libertad, período 2019-2021; revista científica 593 Digital Publisher CEIT; cuyo objetivo principal de su investigación fue determinar la gestión administrativa en el desarrollo cultural del cantón La Libertad; su metodología de estudio fue descriptiva, de un enfoque cuantitativo, la encuesta como técnica utilizada y una muestra no probabilística.

Resultado: Los resultados reflejan la necesidad de reflexionar profundamente sobre el significado cultural y el funcionamiento competente de los GAD municipal en relación a la falta de atención a los componentes culturales, la valoración y promoción de los restos ancestrales y que se tiene en el olvido al patrimonio cultural. Como conclusión, se puede afirmar que la nueva generación tiene una débil comprensión del valor de la cultura patrimonial y una atención insuficiente a los planes con respecto al desarrollo y la difusión de las actividades culturales como artísticas.

Ormaza et al., (2020) en su artículo científico Control Interno en la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Motecristi; revista científica Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA; cuyo objetivo principal de su investigación fue generar una evaluación de riesgo y gestión administrativa en la empresa municipal de agua potable; la metodología de estudio fue de tipo descriptiva con diseño de campo no experimental, con una muestra de población de 116 funcionarios.

Resultados: El tras la aplicación del instrumento un 37.50% de los colaboradores están inconformes con respecto a la movilización, ya que, no cuentan con los vehículos necesarios, y un 36.90% por la falta de coordinación entre los departamentos de la municipalidad. Se concluye que se debe de llevar una evaluación de riesgos y gestión administrativa, porque es una herramienta

aplicada por las organizaciones, el cual, ayuda a detectar las debilidades que presentan y se mejore la calidad, así obtener un mejor desempeño de los clientes internos y externos.

Como antecedentes nacionales se tuvo a los siguientes, León (2020) En su tesis titulada Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de Jose Leonardo Ortiz. Para optar el título de maestro en gestión pública, de la universidad Cesar Vallejo. Donde el estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores de José Leonardo Ortiz. Donde planteo una investigación de tipo básica, siendo esta de un nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, con una población de 28 empleados públicos y con una muestra de 28 empleados, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron el 67% de los trabajadores afirman que es regular la gestión administrativa, y un 46% mencionaron que de igual manera, es regular la productividad laboral en la municipalidad. Se concluyó que existe una relación positiva fuerte, ya que, el nivel de significancia que se encontró en la investigación equivale a 0,00 siendo este menor a 0,05; en ese sentido se determina que existe relación significativa entre la gestión administrativa y productividad laboral, además se encuentra en un nivel de relación altamente positiva ($r=0,687$).

Barrios (2022) En su tesis titulada Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho – 2022. Para optar el grado de magister en gestión pública, de la universidad Cesar Vallejo. Donde el estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una Municipalidad de Parinacocha. Donde la metodología empleada fue de tipo básica, de enfoque cuantitativa, con un método hipotético-deductivo, con diseño no experimenta, con un nivel correlacional, una población y muestra de 31 trabajadore. Los resultados demostraron que existe una relación positiva

y alta entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad, con un $Rho=0.741$. Llegando a la conclusión de que si existe una relación positiva alta entre ambas variables investigadas.

Fernández (2023) En su tesis titulada Productividad y motivación laboral en las personas e la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas – 2023. Para optar el grado de magister en gestión pública, de la universidad de Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Donde el estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la productividad y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza. Donde la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental el cual busca la existencia de correlación entre las dos variables mediante el estadístico chi cuadrado de Pearson. Los resultados obtenidos evidenciaron una conformidad del 46.8% con respecto a la variable motivación laboral y un nivel regular del 29.8% con respecto a la productividad laboral. Llegando a la conclusión: En la investigación existe una alta correlación positiva entre las variables motivación y productividad laboral con una correlación del 0.993 significativa.

Pumaquispe (2022) En su tesis titulada Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Para optar el grado de magister en administración de negocios, de la universidad Cesar Vallejo. Donde el estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad Sina. Donde la metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional y se recolecto los datos de 57 trabajadores a través de la encuesta y el cuestionario. Los resultados evidenciaron un Rho de Spearman el cual es 0,883 el resultado demuestra que existe una correlación de positiva alta, teniendo asi un nivel de significancia de $p = 0,003 < 0,05$. Llegando a

la conclusión de que la gestión administrativa incide en la satisfacción laboral, así mismo hay un nivel bajo en el sistema de recompensa justa para el colaborador, también en las condiciones favorables del colaborador y el apoyo que pueda recibir por parte de sus compañeros y jefes.

Motta (2022) En su tesis titulada Gestión municipal y participación ciudadana según trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa, 2021. Para optar el grado de magister en gestión pública. Donde el estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación entre gestión municipal y participación ciudadana según trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sant. Donde la metodología empleada fue de tipo básica y diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, se trabajó con una muestra de 63 trabajadores de la municipalidad con la técnica de encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron según Spearman fue $r=0,779$ y un $p=0,000$ siendo este menor a 0,05. Llegando a la conclusión de que en la investigación existe una relación positiva alta entre ambas variables.

Vivanco (2020) En su artículo científico Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú; revista científica Guacamaya; cuyo objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac; la metodología utilizada para dicha investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional y con una técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario. Como resultado de dicha investigación fue de 0,467, el cual indico que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio, con un valor de $p=0,000$ siendo este menor 0,05. Se concluye que, en la investigación si existe una relación directa entre la variable cultura organizacional y gestión administrativa.

Como antecedente local se tuvo el siguiente: Curipaco (2023) en su tesis titulado Competencia Laboral y Control Interno en la Municipalidad distrital de Yauli, Huancavelica 2021. Para optar el grado de magister en ciencias empresariales. Donde el estudio tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la competencia laboral y el control interno en la municipalidad de Yauli. Donde la metodología planteada fue de tipo aplicada, con un nivel correlacional, con el método deductivo e inductivo, con un diseño no experimental-transversal y correlacional, su población investigada fue de 208 trabajadores y con una muestra de 66 colaboradores de la municipalidad. Llegando a la conclusión: En la investigación existe una correlación positiva entre la competencia laboral y el control interno en la municipalidad de Yauli.

Base teórica o científica

- Gestión administrativa

La gestión administrativa se dará en base a los recursos y cómo estas trabajan conjuntamente para cumplir con objetivos que se trazó la empresa, así mismo lograr eficientemente un desenvolvimiento dentro de la empresa.

La gestión también tiene un carácter sistemático y es portadora de un comportamiento coherente y orientado a objetivos mediante el desempeño de las funciones de gestión clásica (planificación, organización, operación y gestión) en el proceso de gestión.

Para la gestión administrativa se utiliza diversos procedimientos y técnicas para así lograr realizar un buen uso de los recursos con los que cuenta la empresa, el uso de cada recurso ya está determinado por los objetivos de la institución, por lo que el área administrativa tiene que saber cómo utilizar cada uno de ellos en base a los objetivos, ya sea esto diario, corto plazo o a largo plazo, así mismo eso debe ser utilizados eficientemente.

Como se sabe, las funciones en la empresa tienen que estar organizadas de una manera correcta y concreta, que estas puedan ser más fáciles de dirigir y tener un control de su gestión con respecto a las funciones que realizan, por lo que la administración brinda una oportunidad al relacionar las actividades, los recursos y esfuerzos que conllevan para el mejor desempeño y así también para prevenir los posibles problemas que se puedan presentar en un futuro, ya que, lo más esencial es que se logre buenos resultados o que estas sean favorables para la organización.

La gestión administrativa conduce de forma y modo racional las acciones en una entidad mediante cuatro procesos administrativos: planificar, organizar, dirigir, controlar. Siempre en cuando estas estén en conjunto, ya que por separado estos procesos vendrían a ser funciones administrativas. (Chiavenato, 2007)

Así mismo, la gestión administrativa vendría a ser el elemento fundamental en la administración, siendo este el soporte del desarrollo empresarial, tanto como tecnológico, en lo económico y social, esto dándose desde los últimos ciclos y últimas décadas, por lo que, esta gestión contemplara cuatro procesos de suma importancia y siendo estas fundamentales como: la planificación, organización, dirección y control. (Rodríguez, 2020). Si bien se sabe esta gestión estará a cargo de los ejecutivos, las cuales ellos van a supervisar las operaciones de la empresa, asegurando a la institución que los recursos que tengan sean utilizados eficaz y eficientemente, por lo que, es importante saber cuáles son las funciones que estos directivos deben desempeñar para el proceso de una buena gestión organizacional:

- Dar propuestas y desarrollar las políticas, las normas y los procedimientos.
- Tener constante supervisión de la ejecución sobre el presupuesto de la organización.
- Desarrollar programas de capacitación hacia los trabajadores.

- Elaborar los planes de marketing, de ventas y todos los planes que se requieran en la organización.
- Proponer e implementar mejoras en las políticas de gestión del personal.
- Seleccionar los planes que se realizaron las áreas o departamentos de la entidad.

Los objetivos que se puede lograr tras la implementación de una buen gestión administrativas son: una maximización en cada uno de los procesos que la administración implementa, dando esto un mayor rendimiento; llegar a una mejora del control como también del seguimiento de los procesos que sean internamente en la organización y así mismo asegurar una mayor eficiencia en la evaluación de los trabajos que realizaran; así mismo, otro objetivo es que el trabajo que se esté realizando no sea compleja o ineficaz, todo lo contrario se quiere que el trabajo sea sencillo y eficaz y esto es para que haya una mejor facilitación para obtener un buen logro de las metas u objetivos planteados; también un último objetivo pero no menos importante es el poder ofrecer un buen servicio a los clientes a través de una buena aplicación de las tecnologías.

Por lo tanto, la gestión administrativa seria la acción que se va realizar para obtención de algo que se quiere, siendo esto la capacidad que la empresa tiene para definir, alcanzar y evaluar los propósitos que se tiene como institución y así realizar el uso adecuado de los recursos. Dicha gestión constituye un factor clave dentro de las organizaciones, ya que esto servirá de eje fundamental en la ejecución de las funciones y actividades que las empresas plantean para así lograr alcanzar los objetivos que como institución se plantearon, logrando así un éxito empresarial, no obstante, si no se realiza una buena gestión administrativa y no hay una buena toma de decisiones llevara a la empresa a un fracaso organizacional. (Ponce, 2022)

Una buena aplicación de la gestión administrativa se verá reflejada en la mejora de la productividad, ya que, al tener una adecuada administración facilitará y simplificará la aplicación de procesos, y esto se verá en una mayor productividad.

Respecto a las dimensiones de la gestión administrativa en base a los 4 procesos ya mencionados anteriormente (Chiavenato, 2007) señala que, la planeación figura como la primera función administrativa por ser la base de las demás. La planeación viene a ser la función administrativa que ayudara a determinar por anticipado cuales serán los objetivos que la organización debe alcanzar y que procedimientos se debe de seguir para poder ser conseguidos o alcanzados, así mismo, menciona que el segundo proceso es la organización, el cual, menciona que para alcanzar cada objetivo propuesto, se debe de ejecutar o efectuar lo que se planifico y estas actividades deben de estar divididas y agrupadas de una manera lógica para que así las personas trabajen con eficiencia. Con respecto al tercer proceso que es la dirección, por el cual, es llevar a cabo a través de la acción y poner en marcha lo que se planifico y organizo, este proceso esta relacionado de manera directa con la manera de orientar y guiar a las personas que componen las actividades para llegar alcanzar los objetivos propuestos, para lo cual, las personas tienen que ser asignadas al cargo o función que le corresponde, ser guiados y motivados para que así con mayor facilidad puedan cumplir con lo propuesto. Por último, el cuarto proceso es el control (Chiavenato, 2007) menciona que como finalidad de este proceso es asegurar que los resultados de aquello que se planeó, organizó y dirigió, se ajusten tanto como sea posible a los objetivos establecidos. El control reside en poder comprobar si las actividades realizadas de la organización llegan a conseguir o no los objetivos o resultados que se espera por parte de la entidad.

Las dimensiones de estudios considerada son las siguientes:

D1. Planificación:

La planeación es como recurso principal e inicial para la ejecución de alguna estrategia. La planeación es la determinación de lo que se hará, por lo que, esta se trata de identificar una acción a través de una serie sistemática de decisiones, lo que se quiere decir es que la planeación se proyectará a futuro, lo que se desea en un futuro y también los medios efectivos que se tendrá en cuenta para lograr lo proyectado. En otras palabras, la planeación es proyectar un futuro deseado y los medios efectivos para conseguirlo. (Abdala, 2018)

La planificación vendría a ser la primera función administrativa, el cual, esta va a definir las metas y plantear objetivos que la organización debe alcanzar al transcurso del tiempo, como también plantea las actividades que se desarrollan en un determinado tiempo o periodo. (Rodríguez, 2020)

D2. Organización:

La organización consiste en formular una estructura para así poder distribuir de manera eficiente los recursos ya sean humanos, recursos tecnológicos, materia prima, financiero y de información hacia los trabajadores en general de la institución, todo esto para que puedan desarrollar su trabajo y lograr alcanzar los objetivos que se planificaron. (Rodríguez, 2020)

Se podría considerar como un proceso de integración, ya que, si hablamos de organización nos vamos a que en la empresa se tendrá que organizar estructuras, también los recursos que se posee, por lo que, esta será la actividad encargada de diseñar el ordenamiento interno de las empresas.

D3. Dirección:

Incluye la ejecución de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos trazados, a través del liderazgo, la motivación y la comunicación. (Rodríguez, 2020).

Por lo que la dirección ayudara a que los trabajadores de una organización puedan llegar a los objetivos trazados, esto se dará mediante la orientación de los líderes encargados hacia dichos objetivos, por lo que, se podría decir que se puede orientar y desarrollar las habilidades directivas y actuar con responsabilidad e inteligencia.

D4. Control:

El control en una institución consistirá en verificar si se cumplió o no con las actividades o tareas y también si estas estén alineadas las estrategias planificadas, todo esto se dará con un solo fin, que es el corregir posibles problemas en el desarrollo del cumplimiento de los objetivos, como también el evaluar los resultados que se obtuvo al ejecutar lo planeado, todo esto para poder tener un mejor proceso la hora de tomar las decisiones en la empresa. (Rodríguez, 2020)

El control viene a ser la tercera etapa del proceso administrativo, el cual, esta busca evaluar el rendimiento de lo planificado, buscando así que las operaciones reales que se llevaron a cabo, coincidan con las operaciones que se planificaron, por lo que, esto debe acoplarse tanto como sea viable a las metas que se planteó en la empresa.

- **Productividad laboral**

La productividad laboral es la relación existente entre el esfuerzo empleado, el buen uso de los recursos y finalmente ver el valor de lo producido o producción. La productividad laboral va depender de lo realizado de cada uno de los trabajadores, y lo que realiza en beneficio de la empresa, por lo que, es fundamental del clima laboral y la buena distribución de los puestos de trabajo. (Juárez, 2022)

Por lo que la productividad vendría a ser lo importante y resaltante de la empresa con respecto al capital humano, al cual, se le debe de considerar como el activo con mayor importante de la empresa, ya que, si los colaboradores aplican su conocimiento y la experiencia que tienen,

como la innovación continua, calidad del trabajo, se llegara a un incremento productividad de la empresa, para ello el trato de la gerencia y la organización.

Se sabe que la productividad laboral es la producción media del trabajador por un determinado tiempo o periodo, esta se puede medir en la cantidad o valor real que vendría a ser el precio por volumen de cada servicio que ofrece y produce.

Así mismo esta productividad va ser fundamental para el desarrollo de cualquier empresa, esto es porque la productividad ayudara a crecer y explotar de forma correcta la función de recursos humanos con las que poseen, llevando esto a conseguir un máximo nivel de efectividad y eficiencia en cada uno de los métodos que se dan o realizan en una empresa. (Gallego, 2019)

Se podría decir que la productividad laboral es un indicador para medir la eficiencia laboral en el uso de diversos factores de producción, para poder obtener mejor productividad se debe de invertir en el activo humano o capital humano, siendo esto un elemento estratégico e importante para la empresa, así mismo, esto ayudara al aumento de la productividad.

Los aspectos importantes para el desarrollo de la productividad laboral es tener que saber medirlo y ver si es baja o no para luego tomar decisiones y también saber qué factores están contribuyendo, así mismo, el realizar una buena medición permitirá a la empresa saber cuáles son las debilidades y las áreas donde hay una baja eficiencia para así como organización saber cómo mejorarlos tomando una buena decisión; medir la productividad es importante por varias razones, una de ellas es que brindara una comprensión más detallada de la empresa y los empleados, así como la comprensión de cuáles son los aspectos que no funcionan bien, los que si funcionan mejor y cuales son los que se pueden mejorar para que haya una mayor productividad.

Por otra parte, la correcta medición de la productividad de las organizaciones nos ayudara a poder planificar los procesos, así mismo fijar diferentes objetivos y aún más que ayudara a

anticiparnos de diferentes situaciones o problemas a futuro que se pueda presentar, para ello se debe de tener bien en claro que es la productividad laboral, ya que, si sabemos con exactitud lo que es, habrá una mejora en la empresa.

El aumento de la productividad siempre será beneficioso para la empresa, existe varios beneficios como ahorrar costos y reducción de tiempo, mayor agilidad y mejor organización.

También se sabe que el trabajador al realizar su actividad o trabajo en un tiempo menor se le podría decir que es productivo, para ello el trabajador requerirá de diversos instrumentos como tener las mejores maquinas, contar con los recursos necesarios para desarrollar las actividades.

Si hablamos de productividad laboral, tenemos que enfocarnos en el trabajador, se sabe que si el trabajador no está satisfecho en su trabajo, como no el no tener un buen ambiente laboral, no hay buena comunicación, existe deficiencia en la gestión administrativa, estas se verán reflejadas en la baja productividad laboral, por lo que si fuera lo contrario, existiría mayor énfasis en la satisfacción del trabajador, en que se sienta identificado con la organización se desarrollara en una buena productividad y buen desempeño laboral

Asi mismo, los factores que se debe de tener en cuenta para la mayor productividad laboral es la remuneración que se le dará al trabajador por lo que realizara, también tiene que contar con un buen clima laboral, que este en buenas condiciones de trabajo, otro factor es la motivación si el trabajador no está motivado o solo recibe reproches y no valoran lo que hace, baja su nivel de productividad ya que tendrá en cuenta que si hace o no algo no recibirá nada a cambio más que su salario, asi mismo, otro factor es el equipamiento y recursos, estos son fundamental para la buena productividad ya que al querer realizar el trabajo y no contar con todos los recursos o los materiales suficientes no lograra el cumplimiento con los objetivos o metas que están trazadas, esto va de la mano también con la calidad de la maquinaria, estas deben de ser de buena calidad para que no

haya problemas a la hora del desempeño laboral, uno de los factores también es el liderazgo que se ejerce en la institución, el líder tiene que tener una capacidad de escuchar a los trabajadores, las quejas que puedan presentar, así mismo deben de tener empatía con ellos.

Del mismo modo (Cequea Null et al., 2018) menciona, que la productividad tiene una naturaleza multidimensional, por lo tanto, son muchos los factores que afectan su desarrollo, estos autores afirman además que, el recurso humano es determinante para evaluar la productividad de una organización pues el factor humano está presente en todas las fases de la ejecución de un proceso y este, requiere de la participación de grupos de personas y de una permanente relación laboral entre ellas. La influencia que pueden llegar a tener los colaboradores sobre la productividad laboral, es difícil poder cuantificarlo, por lo que, hay autores que identifican que el recurso humano en la organización, puede llegar afectar a la productividad laboral de tres formas diferentes, uno puede ser actuando de manera individual, otro en grupo o como organización, siempre en cuando teniendo en cuenta los factores psicológicos y psicosociales.

Por lo que, se deduce que los trabajadores al interior de las empresas se encuentran inmersos en un ambiente en el que cohabitan factores que, de alguna manera, influyen en el comportamiento de sus actividades diarias; se deben considerar, igualmente, sus reacciones como ser humano, por la forma en que perciben e interpretan lo que sucede en su entorno, lo que por supuesto, se reflejará en un resultado positivo o negativo de su productividad. (Contreras & Moyano, 2018)

En vista de que a nivel empresarial permanentemente existe la preocupación de mejorar la productividad de la fuerza laboral y obtener altos niveles de producción de bienes y servicios; varios investigadores han llevado a cabo estudios sobre el tema desde diversos puntos de vista:

psicológico, sociológico y administrativo tratando de hallar las causas que afectan a la productividad del trabajador. (Contreras & Moyano, 2018)

Dimensión psicológica:

Hace referencia a aquellas personas que tienen necesidades individuales que satisfacer, con un propósito, que involucra todos los procesos psicológicos que se dan en la interioridad del individuo, producto de su historia, sus necesidades y expectativas. Los procesos individuales tienen inherencia en el bienestar, la satisfacción, la motivación para el trabajo y la vinculación a la organización y en su actitud hacia el aprendizaje y el cambio. (Quijano, 2006)

Dimensión psicosocial:

Hace referencia a como las personas van actuar cuando tienen que asociarse con otras personas, para poder satisfacer las necesidades que tienen en común, involucra los procesos psicosociales que se dan en las personas, al interactuar entre ellas. Los procesos psicosociales tienen vinculación con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización, tales como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa. (Quijano, 2006) Esto se puede dividir en dos factores para mayor comprensión, los cuales son:

Factores individuales, el cual, está relacionado con la manera en que actúa una persona que es parte de la organización, ya que estas tienen necesidades propias que satisfacer (procesos psicológicos).

Factores grupales, hace referencia a la manera en que actúa la persona que es parte de la organización, pero están asociados con otras personas y tienen necesidades iguales o conjuntamente, por lo que, se asocian para satisfacer las necesidades en comunes que tienen (procesos psicosociales).

Factores humanos que inciden en la productividad:

Existen dos tipos de factores el cual uno de ellos es factor individual y los factores grupales, dentro de los factores individuales (Contreras & Moyano, 2018) mencionan que son alusivos a las actuaciones de las personas que conforman una organización, por tener sus necesidades propias que satisfacer (procesos psicológicos), son los los siguientes:

Satisfacción laboral: A la satisfacción laboral se le podría relacionar como un estado de ánimo emocional del trabajador, el cual, este tendría a ser positivo desarrollado en base a la percepción que el trabajador tendrá en la empresa, por lo que, la satisfacción laboral es más el cómo los trabajadores de una institución perciben el trabajo que realizan, las funciones que cumplen, también el reconocimiento que estos reciben y las actitudes que ellos tienen ante la situación, como las opiniones que ellos mismo puedan tener del ámbito laboral y su funcionamiento. (Cequea Null et al., 2018)

Competencias: Las competencias profesionales deben ser desplegadas a lo largo de toda la vida activa e incluye la observancia de la ética médica, la formación humanista, el afán de superación continua, el interés por la ciencia, la vocación de servicio y el compromiso incondicional con el pueblo, por tanto, implica un compromiso individual, institucional, educacional y social. (Cequea Null et al., 2018)

Dentro de los factores grupales (Contreras & Moyano, 2018) mencionan que son atinentes a la actuación de las personas que conforman una organización, por estar asociadas con otras personas, para satisfacer necesidades comunes (procesos psicosociales). Por lo que, los factores son los siguientes:

Participación: La participación en una organización tiene mucha importancia, ya que, en base a la buena aplicación los trabajadores de la empresa se sentirán integrados en los procesos y toma de decisiones que pueda haber en la organización, al referirnos a la participación damos a

entender que es cuando el trabajador brindara y dará a conocer sus opiniones, conocimiento a la hora de que se llevara a cabo una toma de decisión. (Cequea Null et al., 2018). Asi mismo (González, 2020) menciona, que la participación de los trabajadores de forma directa o indirecta en la gestión y control de la producción o los servicios no puede convertirse en un acto circunstancial y efímero, sino en un proceso, ante todo, sostenible y sustentable.

Conflicto: Se podría entender por conflicto cuando dos o mas individuos no están de acuerdo con un punto en singular, eso se da, ya que, en la empresa todos los trabajadores tienen diferentes formas de pensar, tienen diferentes necesidades y como también los intereses y expectativas de cada uno varia, no solo los trabajadores tienen diferentes puntos de vista sino que al entrar en una organización, esta tendrá del mismo modo puntos diferentes, objetivos y metas diferentes, el cual para el individuo será algo nuevo y en base a ello se genera los conflictos. (Cequea Null et al., 2018)

La cultura organizacional: La cultura organizacional es una serie de creencias que conforman la base de todas las restantes creencias que los sujetos tienen respecto a la organización. Dichas presunciones, establecen cómo realizar el trabajo, cómo tratarse entre compañeros, qué comportamientos están permitidos y cuáles son censurables en el ámbito de trabajo, entre otros. (Cequea Null et al., 2018)

Las dimensiones de estudios considerada son las siguientes:

D1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es más, el cómo los trabajadores de una institución perciben el trabajo que realizan, las funciones que cumplen, también el reconocimiento que estos reciben y las actitudes que ellos tienen ante la situación, como las opiniones que ellos mismo puedan tener del ámbito laboral y su funcionamiento. En la actualidad las instituciones desean realizar una adecuada

gestión administrativa para poder así reducir la insatisfacción de los trabajadores y tener una mejora en el rendimiento de cada uno de sus trabajadores, así mismo, las empresas buscan mantener un buen ambiente laboral, que sus trabajadores estén contentos considerando la salud mental de los trabajadores. (Meléndez & Bardales, 2020)

D2. Cultura organizacional

“La cultura organizacional es una mezcla de conductas, creencias y modos de expresión compartidos por los miembros de una organización. Por lo que, hay modelos, metodologías y herramientas para el diagnóstico de la cultura organizacional.” (Tamayo, 2020) Según el análisis que se llevó a cabo de la cultura organizacional, permitió que los autores llegaran de una manera precipitada a presentar las siguientes coincidencias.

- Es una construcción sociopsicológica, que se dará a cabo, a través, de la interacción que tendrán las personas o trabajadores con las actividades a desarrollar.
- Su contenido es considerado válido y por ende, se transmite a las nuevas generaciones de trabajadores, adaptándose a los cambios provenientes del medio (exterior e interior).
- Puede identificar a la organización donde labora y puede diferenciarlo de otras entidades.
- Brinda sentido de pertenencia, haciendo esto que los colaboradores sientan que son parte de ella.

D3. Competencias

La competencia constituye la integración de las capacidades en forma de sistema, esta les permitirá a los trabajadores resolver problemas, funciones, actividades que debe de desarrollar dentro de práctica profesional, esto con un resultado laboral concreto en base al desempeño

profesional del trabajador, para llegar a la solución de los problemas, el trabajador debe de enfocarse en el "saber" (conocimientos), "saber hacer" (procedimientos), "saber estar" (actitudes) y "saber ser" (valores) para "saber actuar". (Martínez, 2016)

D4. Participación

La participación de los trabajadores de forma directa o indirecta en la gestión y control de la producción o los servicios no puede convertirse en un acto circunstancial y efímero, sino en un proceso, ante todo, sostenible y sustentable. (González, 2020) El cual debe fundamentarse en:

- Planificar, organizar y crear instituciones y estructuras sindicales dedicadas a la influencia de los empleados.
- Desarrollar procedimientos de participación claros y simples.
- Creación de instituciones de gestión colectiva que garanticen la voz de los representantes de los trabajadores.
- Construcción deliberada de la filosofía según los principios de participación democrática de los grupos de trabajo.
- Implementar sistemas de control social sistemáticos y estratégicos.
- Desarrollo de modernas estructuras de gestión colaborativa.
- Implementar incentivos individuales y colectivos que promuevan el desarrollo de habilidades de participación.
- Establecer un alto sentido de solidaridad.
 - Amplia capacitación de los empleados que están preparados y conocen el entorno organizacional en el que trabajan.

Problema general y específico

El problema general planteado es la siguiente: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024?

Siendo los problemas específicos los siguientes:

P.E.01 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024?

P.E.02. ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y cultura organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024?

P.E.03. ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y la competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024?

P.E.04. ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y la participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024?

Justificación

Justificación social

La justificación tuvo un beneficio para la Municipalidad de Ascensión, ya que en la institución se podrá tomar medidas correspondientes en base a diagnóstico que se dará a través de la investigación, por lo que esto permitió mejorar su proceso en sus gestiones, para una mayor productividad laboral, beneficiando esto a los pobladores huancavelicanos que pertenecen al distrito de ascensión y al mejor desarrollo del distrito.

Justificación metodológica

Con respecto a la justificación metodológica, en el presente proyecto se empleó instrumentos para la recopilación de los datos y así mismo pasar a realizar la evaluación de las dos variables de estudio, por lo que, estos instrumentos fueron elaborados por el investigador, el cual,

fueron pasados por criterios de validez mediante los criterios de expertos y del mismo modo se obtuvo la confiabilidad previa a una prueba piloto.

Justificación teórica

El trabajo de investigación que se realizó, tiene como propósito aportar solución a los problemas presentados con respecto a las variables, así conocer y fundamentar su comportamiento en la realidad observada y mediante el cual poder demostrar que las variables aplicadas ayudaron al crecimiento y mejora del objeto de estudio.

La gestión administrativa es la acción que se va realizar para la obtención de algo que se quiere, siendo esto la capacidad que la empresa tiene para definir, alcanzar y evaluar los propósitos que se tiene como institución y así realizar el uso adecuado de los recursos. (Ponce, 2022). Así mismo, la gestión administrativa conduce de forma y modo racional las acciones en una entidad mediante cuatro procesos administrativos: planificar, organizar, dirigir, controlar. Siempre en cuando estas estén en conjunto, ya que por separado estos procesos vendrían a ser funciones administrativas. (Chiavenato, 2007)

Una buena aplicación de la gestión administrativa se verá reflejada en la mejora de la productividad, ya que, al tener una adecuada administración facilitará y simplificará la aplicación de procesos, y esto se verá en la mayor productividad.

La productividad laboral para (Cequea Null et al., 2018) menciona que la productividad tiene una naturaleza multidimensional, por lo tanto, son muchos los factores que afectan su desarrollo, estos autores afirman además que, el recurso humano es determinante para evaluar la productividad de una organización pues el factor humano está presente en todas las fases de la ejecución de un proceso. Según (Contreras & Moyano, 2018) existen dos tipos de factores el cual uno de ellos es factor individual y los factores grupales, dentro de los factores individuales se

encuentra la satisfacción laboral y las competencias y dentro de los factores grupales el cual mencionan que son atinentes a la actuación de las personas que conforman una organización, por estar asociadas con otras personas, para satisfacer necesidades comunes, dentro de este factor se encuentran la participación, el conflicto y la cultura organizacional.

Objetivo general y específicos

Del mismo modo se planteó el objetivo general, el cual fue: Determinar la relación entre gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Siendo los objetivos específicos los siguientes:

O.E.01. Buscar información sobre la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

O.E.02. Analizar los resultados obtenidos sobre gestión administrativa y cultura organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

O.E.03. Interpretar los resultados obtenidos entre gestión administrativa y competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

O.E.04. Comparar los resultados obtenidos que existe entre gestión administrativa y participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Hipótesis general y específicos

También se planteó la hipótesis general el cual es el siguiente: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Las hipótesis específicas son las siguientes:

H1: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

H2: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y cultura organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

H3: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

H4: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

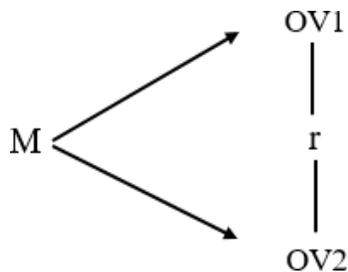
El tipo de investigación fue básica, porque esta investigación se contextualiza solo en los fundamentos teóricos, sin enfocarse o tomar en cuenta los fines prácticos, siendo así mismo el objetivo de esta, el incremento de los conocimientos científicos en lo teórico y sin realizar una contrastación con el aspecto práctico. (Arévalo, 2020)

Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental, ya que, no existirá manipulación alguna de las variables a investigar, por lo que, los fenómenos observados estarán en su ambiente natural para ser investigados, por lo tanto, solo se va analizar, explicar y se predecirá los resultados de estudio. Así mismo el corte será transversal, ya que, solo se realizó el estudio en un determinado momento o tiempo y lugar, permitiendo así su posterior análisis en base a la descripción de las variables. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

Imagen 1

Diseño de investigación correlacional-descriptivo



Donde:

M: muestra

O: observación

V1: Gestión administrativa

V2: Productividad laboral

r: relación que existe entre las variables

Método de investigación

El método general fue el científico, ya que, se está buscando realizar una investigación con teorías ya establecidas para poder así explicar los fenómenos naturales, el cual, esto vendría a ser la ciencia aplicada, por otro lado, también parte desde la hipótesis y los objetivos para así después establecer las teorías el cual vendría a ser la ciencia básica. (Velasco, 2019).

En el método específico se llevó a cabo el hipotético deductivo, ya que se realizó un estudio a través de estadísticas, con los datos recopilados en base a la encuesta realizadas, y así esto nos permitirá medir las variables de manera numérica y porcentual. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

Nivel de investigación

El nivel de investigación fue el correlacional, en el cual, se detalló la relación que existe entre dos o más variables, para saber esto primeramente se debe medir las variables. Luego realizar una prueba de hipótesis y estadísticas para así recién apreciar la correlación entre: Gestión administrativa y Productividad laboral. (Huamani Mantari, 2019)

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población son elementos accesibles o unidad de análisis que pertenecen al ámbito especial donde se desarrolla el estudio. (Condori-Ojeda, 2020)

Por lo que, se podría decir que la población son los sujetos a investigar, la cual estas están relacionadas con la problemática, por lo que el estudio estuvo constituido por 104 colaboradores de la Municipalidad de Ascensión.

Tabla 1

Colaboradores de la municipalidad de Ascensión.

	Área	Sexualidad		General
		Femenino	Masculino	
1	Área de Planeamiento y Presupuesto	2	3	5
2	Área de Contabilidad		4	4
3	Área de Abastecimiento	5	7	12
4	Área de Gestión Ambiental	5	7	12
5	Área de Desarrollo Social	7	8	15
6	Área de Economía	6	5	11
7	Área de Infraestructura	9	11	20
8	Área de Tesorería	2	2	4
9	Área Tributaria	5	2	7
10	Área Municipal	3	1	4
11	Área de Alcaldía	2	1	3
12	Área de secretaria	4		4
13	Área de Recursos Humanos	2	1	3
TOTAL COLABORADORES				104

Nota: Elaboración propia

En la presente investigación se aplicó la muestra solo a los colaboradores de las áreas con las que trabaja la Municipalidad de Ascensión, por lo que, se excluirán a los gerentes o jefes de cada área, dado a que, se quiere saber lo que percibe los trabajadores de la gestión desarrollada por ellos y poder así saber qué relación tiene con su productividad laboral en su área de trabajo.

Muestra

La muestra es la parte representativa de la población, con las mismas características generales de la población. (Condori-Ojeda, 2020).

Por lo que, se podría decir que la muestra es el subconjunto poblacional indispensable para recoger información que el investigador necesita. En la presente investigación se aplicó la muestra probabilística, ya que, todos los elementos a estudiar en esta investigación tienen las mismas posibilidades que sean elegidos para así poder ser parte de la muestra final. (Hernández et al., 2014).

Para determinar el tamaño muestral se aplicó la siguiente fórmula, dándonos a conocer esta que la investigación está conformada por 69 colaboradores de la municipalidad de Huancavelica.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n=Tamaño de muestra buscado → X

N= tamaño de la población o universo →104

Z= parámetro estadístico que depende el nivel de confianza 95% →1.96

e= error de estimación máximo aceptado 5% → 0.05

p= probabilidad de que ocurra el evento estudiado 50% →0.5

q= (1-p)= probabilidad de que no ocurra el evento estudiado 50% →0.5

$$n = \frac{104 * 1.96 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (104 - 1) + 1.96 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 68.17 \equiv 69$$

Remplazando los datos, nos da como resultado una muestra de 69 colaboradores.

2.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica

La técnica que se llevó a cabo es la encuesta, si bien se sabe que la encuesta permitirá recoger la información o datos necesarios que se requiera para la investigación por medio de la interrogación, estas pueden tener los resultados cuantitativos o pueden ser cualitativos. (Arias Gonzáles, 2020)

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario, ya que, es el más empleado en un estudio y consiste en una relación de preguntas que pueden ser abiertas o cerradas, así mismo, las preguntas deberán estar presentadas y enumeradas en una tabla con varias posibles respuestas o alternativas para que la personas que serán encuestada puedan responder sin dificultad alguna. (Arias Gonzáles, 2020)

Para la primera variable que es Gestión Administrativa, se desarrolló el cuestionario que estará conformado por 40 ítems y así mismo, la segunda variable Productividad Laboral que estuvo conformada por 40 ítems. En ambos casos se trabajó con la escala ordinal y del tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

En la primera variable Gestión Administrativa se consideró las dimensiones de:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

Para la segunda variable, Productividad Laboral se consideró las dimensiones de:

- Satisfacción laboral
- Cultura organizacional

- Competencias
- Participación

2.4. Procedimiento

Para el procedimiento se siguió ciertos protocolos de investigación, el cual, inicio por la elaboración del cuestionario, estando conformado por 40 preguntas, 20 correspondientes a la variable gestión administrativa y 20 de la variable productividad laboral; luego se pasó a contactarse con los expertos para poder obtener la validación del instrumento de evaluación, una vez realizado ello; se pasó a realizar una prueba piloto en el SPSS (Statistical Package for Social Sciences); para poder ver la validez y confiabilidad del instrumento, después de haber aprobado; se solicitó en la municipalidad la autorización para pasar a la aplicación del instrumento que fue de forma individual a 69 trabajadores de la Municipalidad de Ascensión; para procesar los datos recolectados se trabajó con el programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) y el Excel, el cual, esto nos ayuda a obtener un mejor análisis de datos mediante los gráficos estadísticos con porcentajes y de cada uno se realizó una interpretación; posterior a ello se pasó analizar los datos obtenidos y se relacionó los resultados con la base teórica para posteriormente pasar a una discusión con los antecedentes nacionales, internacionales y locales.

Método de análisis de información

Para la técnica, el cual, este nos permitirá conocer las percepciones de los colaboradores sobre las variables presentadas y así mismo de las dimensiones de cada una, dando así un orden y clasificación de las percepciones o los datos que se obtendrán al aplicar el instrumento, todo esto se dio a través de las tablas y gráficos. (Borrego, 2008). Esto se llevó a cabo a través del programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 27, en el cual, se subió la información recolectada y mediante este podremos obtener los gráficos y tablas.

No obstante, se llevó a cabo a través de la estadística inferencial, el cual, esta planteará y al mismo tiempo resolverá los problemas, estableciendo así previsiones y conclusiones generales a partir de los resultados que obtendremos al aplicarlo a la muestra. (Borrego, 2008)

2.5. Aspectos éticos de la investigación

En el desarrollo de la investigación se tomó y cumplió con los aspectos éticos, del mismo modo para la redacción de la investigación o documento, se respetó los derechos del autor, y así mismo se citó, parafraseo y referencio a la hora de tomar su ideas o conceptos de cada autor, además de que se respetó el protocolo de investigación de la universidad y así mismo se garantiza la autenticidad de dicha investigación, del mismo modo, no se influencio sobre las personas encuestadas a la hora del desarrollo de la encuesta por lo que se trabajó con datos reales y verídicos para la investigación con una información real, ante ello, se le da la autorización a la universidad Franklin Roosevelt de Huancayo a que pueda publicar los resultados que se obtendrán en la investigación

2.6. Confiabilidad y Validez

Confiabilidad

Para la determinación de la confiabilidad del instrumento, se ejecutó una prueba piloto a razón de una porción de la muestra calculada de los 69 trabajadores de la Municipalidad de Ascensión, para lo cual, se utilizó la herramienta de Excel y el SPSS ((Statistical Package for Social Sciences) versión 27, en el cual, se obtuvo el siguiente resultado de las dos variables: Gestión Administrativa y Productividad Laboral.

Tabla 2

Alfa de Cronbach del instrumento de Gestión Administrativa y Productividad Laboral.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,934	,937	40

Nota: Elaboración Propia

Tabla 3

Evaluación de Alfa de Cronbach

Valor	Interpretación
Coeficiencia Alfa > 0.8	Es bueno
Coeficiencia Alfa > 0.7	Es aceptable
Coeficiencia Alfa > 0.6	Es cuestionable
Coeficiencia Alfa > 0.5	Es pobre
Coeficiencia Alfa < 0.5	Es inaceptable

Según lo que se observa en la tabla aplicada a 10 trabajadores de la municipalidad, el coeficiente de Alfa de Cronbach tiene el valor de 0,934, el cual, es bueno al tener un valor mayor al 0.8, por lo que, se concluye que el instrumento si es fiable para poder pasar procesamiento de los datos.

Validez

Para la validez de las variables, se realizó una evaluación mediante la participación de tres expertos, en el cual, se evaluó 40 indicadores y cada uno con su respectiva pregunta de las variables Gestión Administrativa y Productividad Laboral, en el cual, se detalla los siguientes resultados:

Tabla 4*Validación de Instrumento por expertos.*

Nº	EXPERTOS	GRADO ACADÉMICO	CLAD	FUNCIÓN ACTUAL	INSTRUMENTOS VALIDADOS	PROMEDIO SEGÚN CRITERIO DE LA VARIABLE 1	PROMEDIO SEGÚN CRITERIO DE LA VARIABLE 2	OPINIÓN DE APLICABILIDAD
1	Mg. Remo Eusebio Zacarias Rodríguez	Maestría	Nº 04622	Docente	Gestión administrativa y Productividad laboral	Entre 3 (nivel moderado) y 4 (cumple con el criterio)	Entre 3 (nivel moderado) y 4 (cumple con el criterio)	Aplicable
2	Mg. Maycol Baldeón Palpa	Magister	Nº 11331	Gerente General	Gestión administrativa y Productividad laboral	Entre 3 (nivel moderado) y 4 (cumple con el criterio)	Entre 3 (nivel moderado) y 4 (cumple con el criterio)	Aplicable
3	Mg. Yesser Soriano Quispe	Magister	Nº 14544	Coordinador de la escuela profesional de administración y sistemas	Gestión administrativa y Productividad laboral	Entre 3 (nivel moderado) y 4 (cumple con el criterio)	Entre 3 (nivel moderado) y 4 (cumple con el criterio)	Aplicable

Nota: Elaboración Propia

III. RESULTADOS

Dentro del estudio se presentarán gráficas y cuadros con respecto a las variables y sus dimensiones, el cual, se realizó a través de encuestas aplicadas a 69 colaboradores de la Municipalidad de Ascensión en Huancavelica.

3.1. Resultado de la Variable Gestión Administrativa

Tabla 5

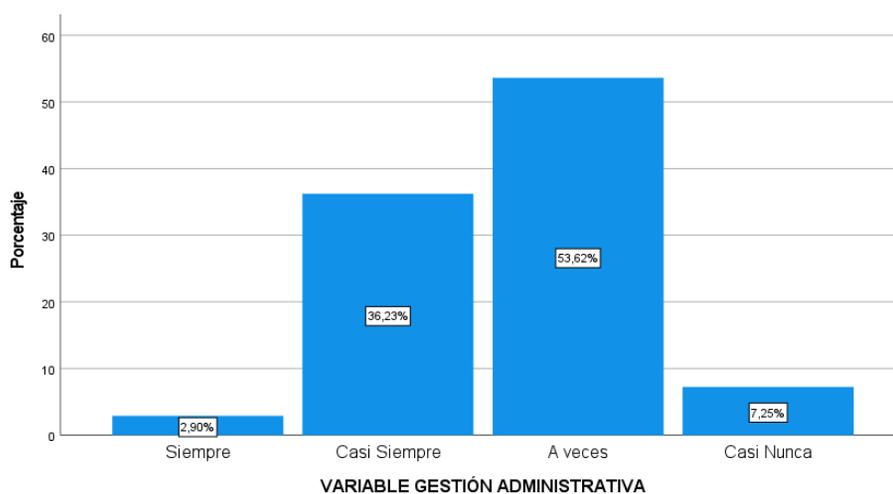
Variable Gestión Administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Siempre	2	2,9	2,9	2,9
	Casi Siempre	25	36,2	36,2	39,1
	A veces	37	53,6	53,6	92,8
	Casi Nunca	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 1

Variable Gestión Administrativa



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 5 y el gráfico 1 de la variable Gestión Administrativa, se observa que, de los 69 colaboradores de la municipalidad encuestados, el 53,6% percibe que a veces la gestión administrativa es buena, el 36,2% que casi siempre, el 7,2% que casi nunca y el 2,9% que es siempre.

3.2. Resultado de la Dimensión Planificación

Tabla 6

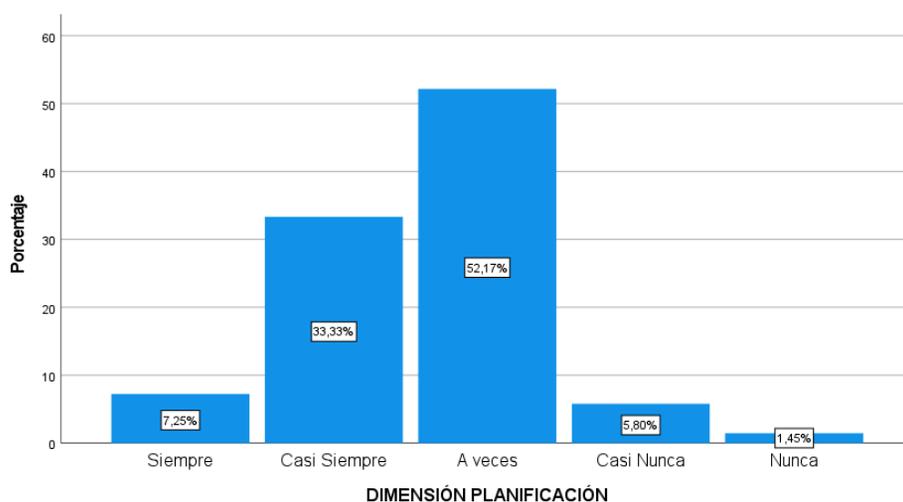
Dimensión Planificación

PLANIFICACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	7,2	7,2	7,2
	Casi Siempre	23	33,3	33,3	40,6
	A veces	36	52,2	52,2	92,8
	Casi Nunca	4	5,8	5,8	98,6
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 2

Dimensión Planificación



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 6 y el grafico 2 de la variable planificación, se observa que, de los 69 colaboradores de la municipalidad encuestados, el 52,1% percibe que a veces es bueno la planificación que se da en la municipalidad, un 33,3% casi siempre, el 7,2% siempre, el 5,8% casi nunca y el 1,4% menciona que nunca.

3.3. Resultado de la Dimensión Organización

Tabla 7

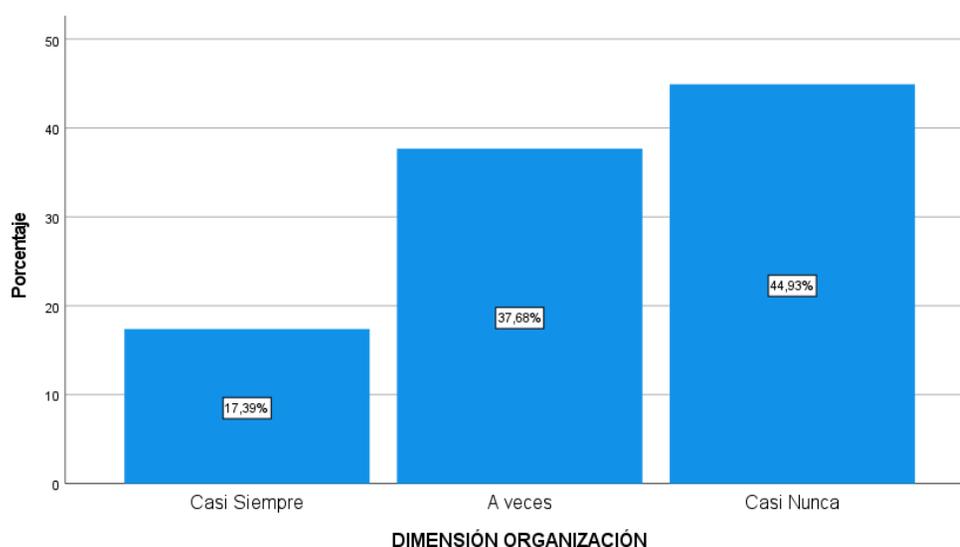
Dimensión Organización

ORGANIZACIÓN					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Siempre	12	17,4	17,4	17,4
	A veces	26	37,7	37,7	55,1
	Casi Nunca	31	44,9	44,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 3

Dimensión Organización



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 7 y el gráfico 3 de la dimensión organización, se observa que, de los 69 colaboradores de la municipalidad encuestados, el 44,9% percibe que casi nunca es buena la organización en la municipalidad, un 37,6% que a veces y un 17,3% casi siempre.

3.4. Resultado de la Dimensión Dirección

Tabla 8

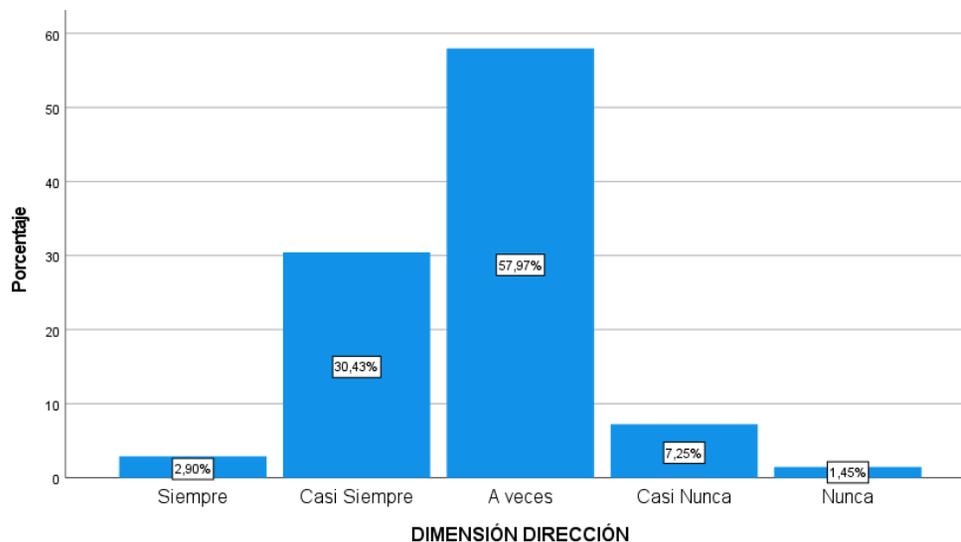
Dimensión Dirección

DIRECCIÓN					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Siempre	2	2,9	2,9	2,9
	Casi Siempre	21	30,4	30,4	33,3
	A veces	40	58,0	58,0	91,3
	Casi Nunca	5	7,2	7,2	98,6
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 4

Dimensión Dirección



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 8 y el gráfico 4 de la dimensión Dirección, se observa que, de los 69 colaboradores que fueron encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 57,9% percibe que a veces es buena la dirección en la municipalidad, un 30,4% que casi siempre, un 7,2% que casi nunca, un 2,9% que siempre y el 1,4% que nunca.

3.5. Resultado de la Dimensión Control

Tabla 9

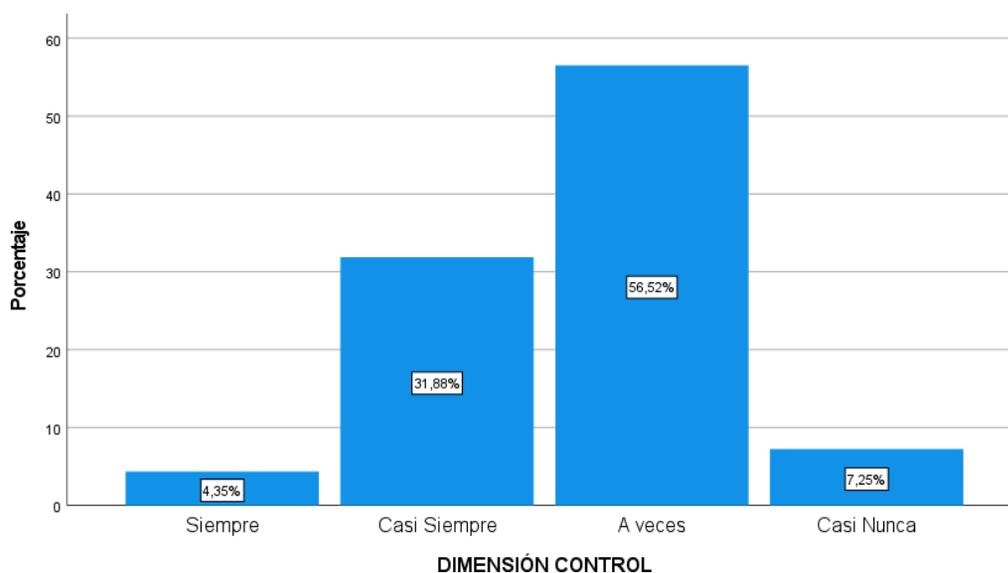
Dimensión Control

CONTROL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	3	4,3	4,3	4,3
	Casi Siempre	22	31,9	31,9	36,2
	A veces	39	56,5	56,5	92,8
	Casi Nunca	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 5

Dimensión Control



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 9 y el gráfico 5 de la dimensión Control, se observa que, de los 69 colaboradores que fueron encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 56,5% percibe que a veces es bueno el control en la municipalidad, el 31,8% es casi siempre, el 7,2% que casi nunca y el 4,3% es siempre.

3.6. Resultado de la Variable Productividad Laboral

Tabla 10

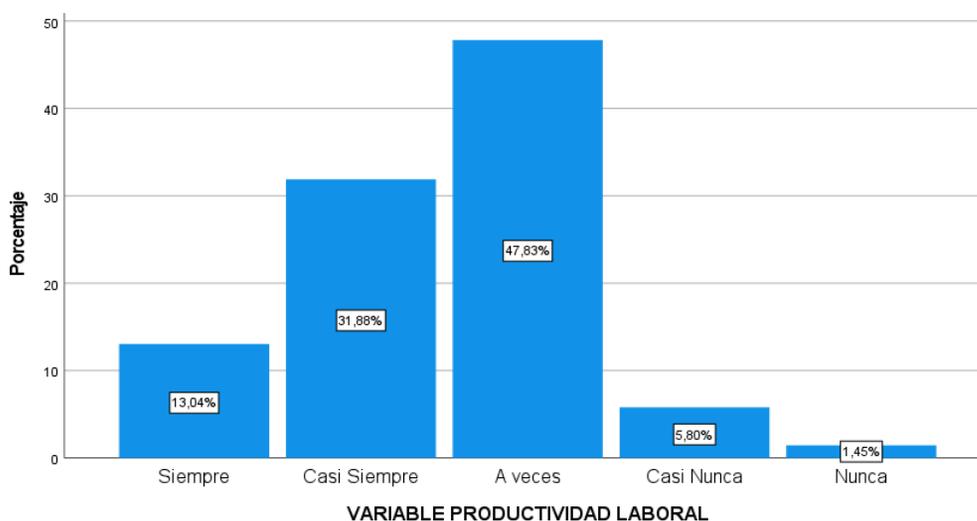
Variable Productividad Laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	13,0	13,0	13,0
	Casi Siempre	22	31,9	31,9	44,9
	A veces	33	47,8	47,8	92,8
	Casi Nunca	4	5,8	5,8	98,6
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 6

Variable Productividad Laboral



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 10 y el gráfico 6 de la variable Productividad Laboral, se observa que, de los 69 colaboradores que fueron encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 47,8% percibe que a veces es bueno la productividad laboral en la municipalidad, el 31,8% es casi siempre, 13% es siempre, el 5,8% es casi nunca y el 1,4% nunca.

3.7. Resultado de la Dimensión Satisfacción Laboral

Tabla 11

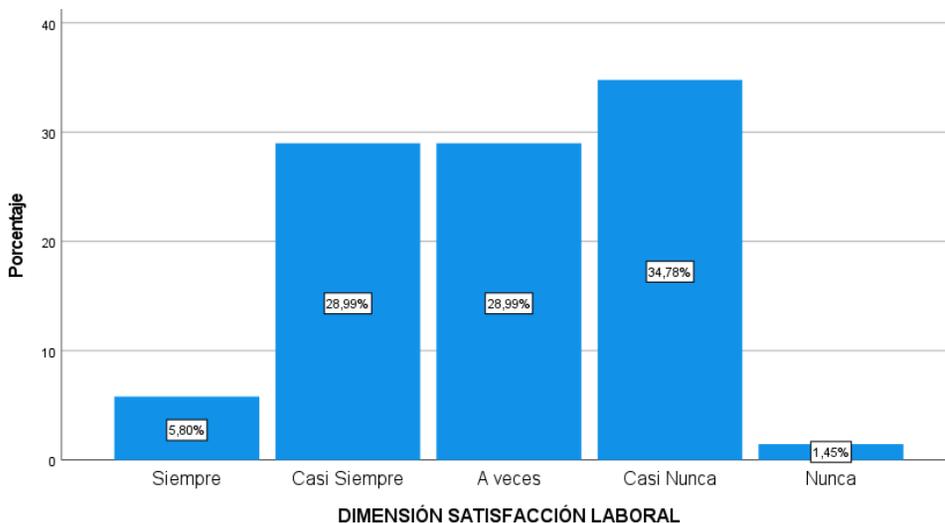
Dimensión Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	5,8	5,8	5,8
	Casi Siempre	20	29,0	29,0	34,8
	A veces	20	29,0	29,0	63,8
	Casi Nunca	24	34,8	34,8	98,6
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 7

Dimensión Satisfacción Laboral



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 11 y el gráfico 7 de la dimensión Satisfacción laboral, se observa que, de los 69 colaboradores que fueron encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 34,7% percibe que casi nunca es bueno la satisfacción laboral en la municipalidad, el 28,9% es a veces y del mismo el 28,9% es casi siempre, el 5,8% que es siempre y un 1,4% es nunca.

3.8. Resultado de la Dimensión Cultura Organizacional

Tabla 12

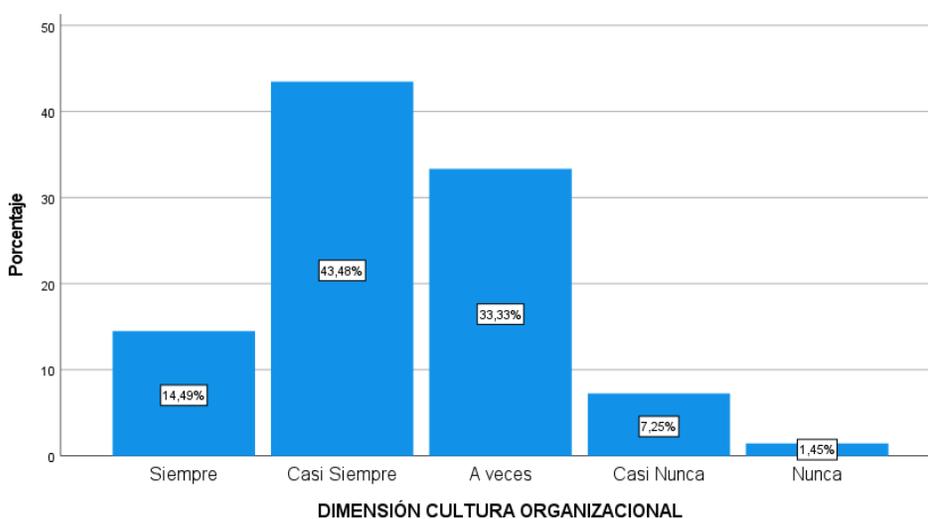
Dimensión Cultura Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	14,5	14,5	14,5
	Casi Siempre	30	43,5	43,5	58,0
	A veces	23	33,3	33,3	91,3
	Casi Nunca	5	7,2	7,2	98,6
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 8

Dimensión Cultura Organizacional



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 12 y el gráfico 8 de la dimensión Cultura Organizacional, se observa que, de los 69 colaboradores que fueron encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 43,4% percibe casi siempre es buena la cultura organizacional en la municipalidad, 33,3% es a veces, el 14,4% es siempre, el 7,2% es casi nunca y el 1,4 percibe que es nunca.

3.9. Resultado de la Dimensión Competencia

Tabla 13

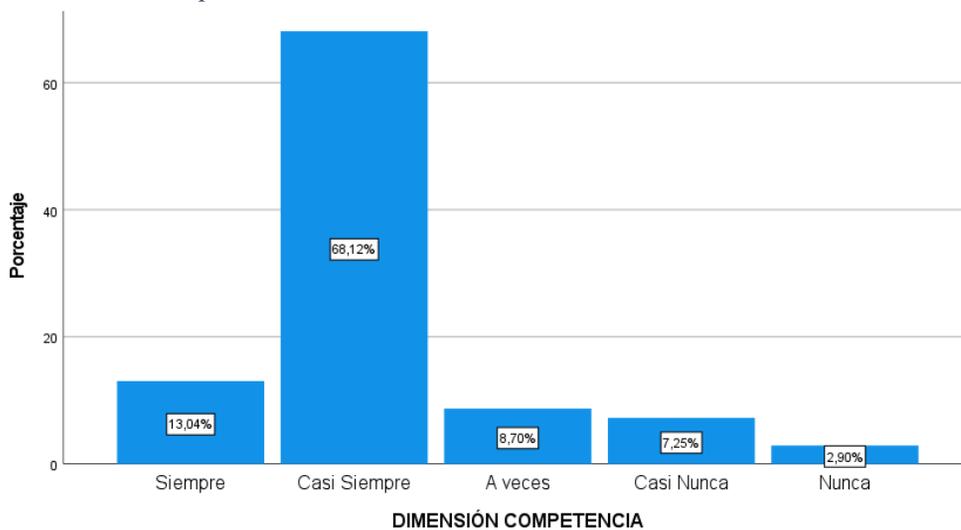
Dimensión Competencia

COMPETENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	13,0	13,0	13,0
	Casi Siempre	47	68,1	68,1	81,2
	A veces	6	8,7	8,7	89,9
	Casi Nunca	5	7,2	7,2	97,1
	Nunca	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 9

Dimensión Competencia



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 13 y el grafico 9 de la dimensión Competencia, se observa que, de los 69 colaboradores que fueron encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 68,1% percibe casi siempre es bueno la competencia en la municipalidad, el 13% siempre, el 8,7% es a veces, el 7,2% casi nunca y el 2,9% es nunca.

3.9. Resultado de la Dimensión Participación

Tabla 14

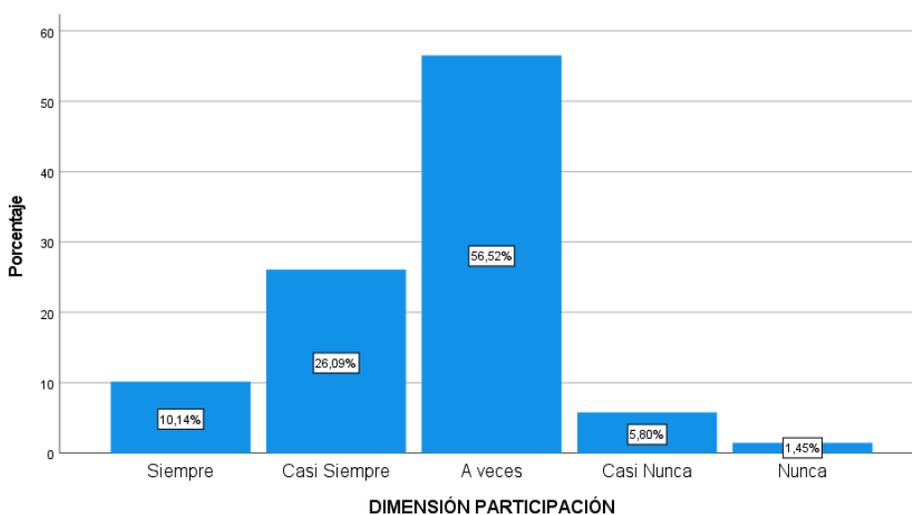
Dimensión Participación

PARTICIPACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	7	10,1	10,1	10,1
	Casi Siempre	18	26,1	26,1	36,2
	A veces	39	56,5	56,5	92,8
	Casi Nunca	4	5,8	5,8	98,6
	Nunca	1	1,4	1,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Nota: Elaboración Propia

Gráfico 10

Dimensión Participación



Nota: Elaboración Propia

En la tabla 14 y el gráfico 10 de la dimensión Participación, se observa que, de los 69 colaboradores que fueron encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 56,5% percibe que a veces es buena la participación en la municipalidad, el 26% que es casi siempre, el 10,1% es siempre, el 5,8% es casi nunca y el 1,4% percibe que es nunca.

En la presente investigación para la contrastación de hipótesis se plantearon dos hipótesis, la hipótesis nula H0, el cual, asume que no existe una correlación entre ambas variables planteadas y la hipótesis alterna H1 que existe una correlación entre ambas variables planteadas.

Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

H1: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Tabla 15

Correlación entre la variable Gestión Administrativa y Productividad Laboral

Correlaciones				
			VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Nota: Elaboración Propia

Los datos que se obtuvieron de la correlación Spearman entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral, permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el cual, afirma que ambas variables se relacionan de manera significativa. En la tabla 15 se observa un valor de p (0,00) siendo menor a 0,05 y con un valor obtenido dentro del coeficiente de correlación, siendo igual a 0,689** lo cual, indica una relación muy alta entre las dos variables con un nivel de confianza del 99%.

Primera hipótesis específica

H0: No existe una relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

H1: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Tabla 16

Correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Satisfacción Laboral

Correlaciones			VARIABLE	
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL
			VA	LABORAL
Rho de Spearman	VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 69	,660** ,000 69
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,660** ,000 69	1,000 . 69

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

Nota: Elaboración Propia

Los datos que se obtuvieron de la correlación de Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Satisfacción Laboral, permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el cual, afirma que ambas variables tienen una relación significativa. En la tabla 16 se observa un valor p (0,00) siendo menor a 0,05 y un valor obtenido dentro del coeficiente de correlación, siendo igual a 0,660** lo cual, indica una relación muy alta entre ambas variables con un nivel de confianza del 99%.

Segunda hipótesis específica

H0: No existe una relación significativa entre gestión administrativa y cultura organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

H1: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y cultura organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Tabla 17

Correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Cultura Organizacional

Correlaciones			VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATI VA	DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIO NAL
Rho de Spearman	VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 69	,614** ,000 69
	DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,614** ,000 69	1,000 . 69

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

Nota: Elaboración Propia

Los datos que se obtuvieron de la correlación de Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión de Cultura Organizacional, permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el cual, afirma que ambas variables tienen una relación significativa. En la tabla 17 se observa un valor p (0,00) siendo menor a 0,05 y un valor obtenido dentro del coeficiente de correlación, siendo igual a 0,614**, lo cual, indica que hay una relación muy alta entre ambas variables con un nivel de confianza del 99%.

Tercera hipótesis específica

H0: No existe una relación significativa entre gestión administrativa y la competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

H1: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Tabla 18

Correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia

Correlaciones			VARIABLE GESTIÓN	
			ADMINISTRATI VA	DIMENSIÓN COMPETENCIA
Rho de	VARIABLE GESTIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
Spearman	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	DIMENSIÓN	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
	COMPETENCIA	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Nota: Elaboración Propia

Los datos que se obtuvieron de la correlación de Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia, permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el cual, afirma que ambas variables tienen una relación significativa. En la tabla 18 se observa un valor p (0,00) siendo menor a 0,05 y un valor obtenido dentro del coeficiente de correlación, siendo igual a 0,521**, lo cual, indica una relación moderada entre ambas variables con un nivel de confianza del 99%.

Cuarta hipótesis específica

H0: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

H1: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Tabla 19

Correlación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Participación

Correlaciones			VARIABLE	
			GESTIÓN ADMINISTRATI VA	DIMENSIÓN PARTICIPACIÓ N
Rho de Spearman	VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	69	69
	DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	69	69

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

Nota: Elaboración Propia

Los datos que se obtuvieron de la correlación de Spearman entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Participación, permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, el cual, afirma que ambas variables tienen una relación significativa. En la tabla 19 se observa un valor p (0,00) siendo menor a 0,05 y un valor obtenido dentro del coeficiente de correlación, siendo igual a 0,725** lo cual, indica una relación muy alta entre ambas variables con un nivel de confianza del 99%.

IV. DISCUSION

Para la discusión de los resultados, se realizó la recolección de información, a través, de la aplicación de las encuestas y mediante ello, se pasó al procesamiento de datos para obtener los resultados y posterior pasar al análisis, por lo que, haciendo referencia al nivel de la gestión administrativa que se lleva a cabo en la municipalidad de Ascensión, se observó, que el 53,6% de los colaboradores percibe que a veces es buena la gestión administrativa y el 36,2% que casi siempre, por lo tanto, existe una adecuada gestión administrativa en la municipalidad, no obstante, al analizar las dimensiones de estudio se puede ver que, una de las dimensiones no está siendo aplicada adecuadamente, con respecto a la dimensión planificación se observó que el 52,1% percibe que a veces es bueno la planificación que se da en la municipalidad y un 33,3% casi siempre; en la dimensión organización el 44,9% percibe que casi nunca es buena la organización en la municipalidad y un 37,6% que a veces; en la dimensión dirección el 57,9% percibe que a veces es buena la dirección en la municipalidad y un 30,4% que casi siempre; por ultimo y no menos importante, en la dimensión control el 56,5% percibe que a veces es bueno el control que se da en la municipalidad y el 31,8% es casi siempre; por lo que, existe una adecuada planificación, dirección y control mas no una adecuada organización.

Por otro lado, a nivel de la productividad laboral que se lleva a cabo en la municipalidad el 47,8% percibe que a veces es bueno la productividad laboral de los colaboradores y el 31,8% es casi siempre, por lo tanto, no siempre se ve una buena productividad laboral de los colaboradores, ya que, los trabajadores no se encuentran satisfechos según los resultados que se obtuvieron en la dimensión satisfacción laboral, el cual, un 34,7% percibe que casi nunca es bueno la satisfacción laboral en la municipalidad y el 28,9% es a veces; así mismo, no se ve que exista una buena

participación de los colaboradores, el cual, el 56,5% percibe que a veces es buena la participación que se da en la municipalidad y el 26% es casi siempre; no obstante, con respecto a la dimensión cultura organizacional el 43,4% percibe que casi siempre es buena la cultura organizacional en la municipalidad y 33,3% que a veces; del mismo modo con la dimensión competencia, el 68,1% percibe casi siempre es bueno la competencia en la municipalidad y el 13% menciona que siempre, por lo que se pudo apreciar que si existe una buena competencia y cultura organizacional en la municipalidad de Ascensión.

Se contrasto la relación que existe entre Gestión Administrativa y Productividad Laboral, con un $p=0,00 < 0,05$ y un valor obtenido de 0,689** dentro del coeficiente de correlación, lo cual, indica que existe una relación muy alta entre ambas variables, refiriendo esto, a que si se desarrolla una buena gestión administrativa en la municipalidad aumentara la productividad laboral de los colaboradores. Una investigación similar es de León (2020) en su tesis gestión administrativa y productividad laboral, realizada en la municipalidad distrital de Jose Leonardo Ortiz, en el cual, se observó que si existe una relación significativa y positiva fuerte entre ambas variables, no obstante, en la gestión administrativa existe una inadecuada planificación, organización, dirección y control, por lo que, la municipalidad no cuenta con una planificación donde brinde las tareas específicas a cada trabajador para el logro de un objetivo, no obstante, se rescata el compromiso que los colaboradores tienen para poder cumplir con cada meta trazada pese a que la gestión no se lleve a cabo de una manera adecuada. Asi mismo, Barrios (2022) en su investigación gestión administrativa y productividad laboral realizada en la municipalidad de Parinacochas, en el cual, se observo que si existe una relación positiva alta entre la variable gestión administrativa y productividad; por lo que se reitera que ante una mejora en la gestión administrativa de la municipalidad habrá mayor resultado en la productividad laboral de los colaboradores.

Con respecto a la gestión administrativa dado en la municipalidad de Ascensión, se observa como resultado obtenido, que el 53,6% de los colaboradores encuestados perciben que a veces es buena la gestión administrativa y el 36,2% que casi siempre, por lo que, esto nos da a entender que no es buena y tampoco es mala la gestión que se desarrolla, sino, que esta se encuentra en término medio o regular. En la investigación similar de Mejia (2023) sobre la gestión administrativa y calidad de servicio en el GAD, realizada en la municipalidad de Pangua-Ecuador; los trabajadores están conformes con la gestión administrativa que se lleva a cabo, considerándole así en un nivel aceptable con respecto a la gestión desarrollada en la municipalidad, ayudando esto a una buena percepción de las necesidades de la población y así poder darle solución inmediata. Así mismo, Soledispa & Rodríguez (2021) en su investigación el control interno y su incidencia en la gestión administrativa, realizada en la municipalidad del GAD en Pedro Carbo, se observa que no se lleva a cabo una buena gestión, conllevando esto a que el control en la municipalidad sea ineficiente y afectando así al cumplimiento de los diferentes objetivos que tiene la institución. Por otro lado, con respecto a la productividad laboral de la municipalidad de Ascensión el 47,8% percibe que a veces es bueno y el 31,8% que casi siempre, por lo que, rara vez la productividad de los colaboradores es visiblemente buena. Del mismo modo, Fernández (2023) en su investigación sobre la productividad y motivación laboral, desarrollado en la municipalidad Rodriguez Mendoza en el Amazonas, menciona que la productividad laboral es regular y que la implementación de estrategias en la motivación impulsara la productividad de los colaboradores y del mismo modo el mejor funcionamiento de la municipalidad.

Se contrasto primera la hipótesis especifica, en el que, se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables con un $p=0,00$ siendo menor 0,05 y un valor de coeficiente de correlación igual a 0,660* por lo que, existe una relación muy alta entre gestión administrativa y

satisfacción laboral. Según los 69 colaboradores encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 34% percibe que casi nunca es buena la satisfacción laboral, el 28% a veces y del mismo modo, el 28% casi siempre, el 5,8% percibe que es siempre y el 1,4% es nunca. Otro estudio similar es de, Pumaquispe (2022) en su investigación sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, desarrollada en la municipalidad distrital de Sina, se observó que la gestión administrativa incide significativamente en la satisfacción laboral y que la percepción que tienen los colaboradores sobre la satisfacción laboral está en un nivel medio, por lo que, la gestión administrativa repercute en la satisfacción de cada colaborador, tras la implementación de estrategias que favorezcan al trabajador para el mejor desarrollo de su labor.

Se contrasto la segunda hipótesis específica, en el que se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables con un $p=(0,00)$ siendo menor a 0,05 y un valor de coeficiente de correlación igual 0,614** lo cual, indica que hay una relación muy alta entre gestión administrativa y cultura organizacional. Según los 69 colaboradores encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 43,4% percibe casi siempre es buena la cultura organizacional en la municipalidad, el 33,3% es a veces, el 14,4% es siempre, el 7,2% es casi nunca y el 1,4 percibe que es nunca. Otro estudio similar es de Vivanco (2020) en su investigación sobre cultura organizacional y gestión administrativa, realizada en la municipalidad de San Jeronimo en Apurimac, se observó que más de la mitad de los colaboradores manifiestan que existe una adecuada cultura organizacional, gracias a que existe buenas relaciones interpersonales, demostrando así que los colaboradores tienen buen sentido de identidad y se sienten comprometidos con la entidad, así mismo existe una buena comunicación y un buen desarrollo a la hora de trabajar en equipo.

Se contrasto la tercera hipótesis específica, en el que se demuestra que existe una relación significativa entre ambas variables, con un $p=(0,00)$ siendo menor a 0,05 y un valor de coeficiente de correlación igual 0,521** lo cual, indica que hay una relación moderada entre la gestión administrativa y competencia. Según los 69 colaboradores encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 68,1% percibe casi siempre es bueno la competencia en la municipalidad, el 13% siempre, el 8,7% es a veces, el 7,2% casi nunca y el 2,9% es nunca. Una investigación similar fue de Curipaco (2023) en su investigación sobre la competencia laboral y control interno, realizada en la municipalidad de Yauli, se demostró que existe una correlación positiva entre la competencia laboral y el control interno que se da, ya que la competencia laboral dado en la municipalidad es alto según los trabajadores y es mínimo el porcentaje de colaboradores que opinan que la competencia laboral es baja.

Se contrasto la cuarta hipótesis específica, en el que se obtuvo los resultados de que existe una relación significativa entre ambas variables, con un $p=(0,00)$ siendo menor a 0,05 y un valor de coeficiente de correlación igual 0,724** lo cual, indica que hay una relación muy alta entre gestión administrativa y la participación. Según los 69 colaboradores encuestados en la municipalidad de Ascensión, el 56,5% percibe que a veces es buena la participación en la municipalidad, el 26% que es casi siempre, el 10,1% es siempre, el 5,8% es casi nunca y el 1,4% percibe que es nunca. Un estudio similar es de Motta (2022) en su investigación sobre la Gestión municipal y participación ciudadana desarrollada en la municipalidad de Santa, se demostró que existe una relación positiva alta entre ambas variables.

V. CONCLUSIONES

Dado los resultados, después de haber realizado el estudio de investigación en base a la información obtenida de los trabajadores al momento de aplicar el instrumento de recolección de datos, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye, que si existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Productividad Laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión – Huancavelica, mediante la correlación de Spearman en el cual, se observa el valor p (0,00) siendo este menor a 0,005 y un valor obtenido del coeficiente de correlación =0,689** lo cual, indica una relación muy alta entre las dos variables.
2. Se concluye, que si existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión – Huancavelica, mediante la correlación de Spearman en el cual, se observa el valor p (0,00) siendo este menor a 0,005 y un valor obtenido del coeficiente de correlación =0,660** lo cual, indica una relación muy alta entre las dos variables.
3. Se concluye, que si existe una relación significativa entre la variable gestión administrativa y la dimensión cultura organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión – Huancavelica, mediante la correlación de Spearman en el cual, se observa el valor p (0,00) siendo este menor a 0,005 y un valor obtenido del coeficiente de correlación =0,614** lo cual, indica una relación muy alta entre las dos variables.
4. Se concluye, que si existe una relación significativa entre Gestión administrativa y la Competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión – Huancavelica, mediante la correlación de Spearman en el cual, se observa el valor p (0,00) siendo este

menor a 0,005 y un valor obtenido del coeficiente de correlación =0,521** lo cual, indica una relación moderada entre las dos variables.

5. Se concluye, que si existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y la Participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión – Huancavelica, mediante la correlación de Spearman en el cual, se observa el valor p (0,00) siendo este menor a 0,005 y un valor obtenido del coeficiente de correlación =0,725** lo cual, indica una relación muy alta entre las dos variables.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad de Ascensión que mejore en la gestión administrativa; por lo que, al momento de comunicar las actividades que se realizarán en el transcurso de los meses y los objetivos a los que se debe de llegar, lo hagan de una manera más detallada y precisa para que el trabajador pueda tener en claro lo que realizará, así mismo, preparar o capacitar a los colaboradores para brindar una buena integración de los trabajadores que ingresan, dándoles a conocer todos los detalles necesarios, como el día del ingreso, la función o rol que cumplirá en la entidad, prepararse para la bienvenida y brindar un adecuado ambiente laboral y así posteriormente realizar seguimientos continuos a las actividades desarrolladas por los subordinados.
2. Se recomienda a la Municipalidad de Ascensión y gerentes de cada área que ponga énfasis en la motivación del colaborador, el cual se puede incrementar, a través, de reconocimientos ante un buen trabajo o un objetivo cumplido, también realizar una retroalimentación constante y poder brindarles capacitaciones, talleres y charlas con la finalidad de que puedan ser más productivos en la municipalidad.
3. Se recomienda a la Municipalidad de Ascensión y gerentes de cada área que fortalezcan el sentido de pertenencia de los colaboradores, a través, de dinámicas grupales que se puedan realizar 15 minutos antes del trabajo, como también dinámicas que fomenten los valores de la municipalidad, por otro lado, pueden incluir el voluntariado corporativo una o dos veces al año ayudando esto al aumento del sentido de pertenencia en la municipalidad y exista así una mejor relación entre los colaboradores y sus jefes de área.

4. Se recomienda a la Municipalidad de Ascensión y gerentes de cada área que potencie las habilidades que cada colaborador tiene para el desarrollo de nuevos trabajos, como la habilidad de adaptación ante nuevos desafíos, la habilidad de trabajar en equipo, la resolución de problemas y la buena toma de decisiones, la municipalidad debe de potenciar o aprovechar al máximo estas habilidades y aplicarlos en trabajos grupales que tengan un solo objetivo final, para que así, se obtenga una competencia saludable y puedan trabajar todos juntos, evitando que los trabajadores caigan en el individualismo.
5. Se recomienda a la Municipalidad de Ascensión y a los gerentes de cada área que, se brinde más oportunidades de desarrollo profesional como talleres, seminarios que ayuden al mejor desarrollo personal como profesional del colaborador.

REFERENCIAS

- Acosta Acosta, K. L. (2022). Gestión administrativa y la calidad del servicio en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato [MasterThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública].
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/35592>
- Adan Juarez, R. A. (2022). La Gestión Administrativa Y Su Relación con la Productividad Laboral de una Institución Privada de Salud, San Juan de Lurigancho 2020. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5777>
- Arévalo, J. A. (2020, octubre 1). Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Universo Abierto. <https://universoabierto.org/2020/10/01/tecnicas-y-metodos-cualitativos-para-la-investigacion-cientifica/>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Barrios Bautista, M. S. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3297082>
- Borrego del Pino, S. (2008). Estadística Descriptiva e Inferencial. Innovación y experiencias educativas, 2(12).
https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Cequea Null, M. M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2018). La Productividad desde una Perspectiva Humana: Dimensiones y Factores. *Intangible Capital*, 7(2), Article 2.
- Córdova Chirinos, J. W., García Clavo, N., Puicón Llontop, V. E., & Merino Núñez, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(3), 294-305.
- Condori-Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Curipaco Oncebay, L. (2023). *Competencia laboral y control interno en la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica 2021*. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/6046>
- El trabajo en las Alcaldías impulsa la productividad. (s. f.). Recuperado 27 de mayo de 2024, de <http://www.revistalideres.ec/lideres/alcaldias-impulsa-productividad.html>
- Fasabi, J. B., & Bardales, J. M. D. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Fernández Bacalla, A. (2023). Productividad y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/3306>

- Ganga Contreras, F., & Villacís Moyano, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, 42, 97-122.
- Gómez Gallego, J. C., García García, J. F., & Gómez Gallego, M. (2019). Eficiencia y productividad de los sistemas de salud de los países de la Unión Europea. *Estudios de economía aplicada*, 37(2), 196-215.
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., Verdezoto Cordova, G. O., González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Huamani Mantari, S. (2019). *Habilidades de investigación pedagógica en los docentes de primaria*. Universidad Nacional de Tumbes.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/1641>
- Kuri Abdala, J. A. (2018). *Definición del concepto de la planeación*.
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/1940>
- León Cachay, J. D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*.
- Mejía Herrera, D. X. (2023). *Gestión administrativa y la calidad del servicio en el GAD Municipal de Pangua en el periodo 2019-2023* [MasterThesis, Ecuador: Latacunga:

Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC).].

<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/9973>

- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), Article 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Mendoza Briones, A. A. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador. Repositorio de Tesis - UNMSM. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7762>
- Motta Borjas, A. E. (2022). Gestión municipal y participación ciudadana según trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa, 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82166>
- Ormaza Rodríguez, S. M., Torres Palacios, M. M., Reyes Reinoso, J., & Cepeda Luna, F. E. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(Extra 3), 600-621.
- PERÚ, E. P. de S. E. S. A. E. (2020, octubre 8). Trabajo remoto: 250,000 personas laboran con este mecanismo en Perú. <https://andina.pe/agencia/noticia-trabajo-remoto-250000-personas-laboran-este-mecanismo-peru-816919.aspx>
- Ponce, D. K. P., Chancay, M. R. S., & Lopez, L. T. S. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), Article suppl 1. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Pumaquispe Saya, M. (2022). Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86047>

- Sanguña Zambrano, M. J., & Pico Gutiérrez, E. V. (2022). La gestión administrativa y el desarrollo cultural en el cantón La Libertad, período 2019-2021. 593 Digital Publisher CEIT, 7(Extra 4-1), 110-121.
- Soledispa Cañarte, B. J., & Rodríguez Morán, K. G. (2021). El control interno y su incidencia en la gestión administrativa del GAD Pedro Carbo, Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 162-179.
- Tamayo, L. C. (2020). Organizational culture and its management from a strategic approach a bibliographic review, analysis and assessments. {PSOCIAL}, 6(2), Article 2.
- Velasco, M. de los A. C. (2019). Reflexiones en torno al método científico y sus etapas / Reflections on the scientific method and its stages. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 8(15), Article 15.
<https://doi.org/10.23913/ricsh.v8i15.161>
- Véliz Montero, A. (2022). Reflexión Crítica sobre la Administración del Desempeño laboral. *TecnoHumanismo*, 2(6), 48-65.
- Vivanco, L. M. S. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista Científica Guacamaya*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.48204/j.guacamaya.v5n1a9>
- Yagüe, A. S. (2021, febrero 1). ¿Qué es la gestión administrativa? | Blog Deusto Formación. Deusto. <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de Gestión administrativa y Productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de

Ascensión, Huancavelica - 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	METODOLOGIA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión administrativa</p>	<p>Dimensiones de la variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección - Control 	<p>Método:</p> <p>General: Científico</p> <p>Específico: Cuantitativo (hipotético deductivo)</p> <p>Tipo: Básica</p>
<p>Problema específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024? - ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional 	<p>Objetivo específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buscar información sobre la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024. - Analizar los resultados obtenidos sobre gestión administrativa y la 	<p>Hipótesis específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - H1: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024. - H2: Existe una relación significativa entre gestión 	<p>Variable 2:</p> <p>Productividad laboral</p>	<p>Dimensiones de la variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral - Cultura organizacional - Competencias - Participación 	<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y de corte transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> OV1 M --> OV2 OV1 --- OV2 </pre> </div>
					<p>Población y muestra:</p>

- de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y la competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024?
- ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y la participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica - 2024?
- cultura organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.
- Interpretar los resultados obtenidos entre gestión administrativa y la competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.
- Comparar los resultados obtenidos que existe entre gestión administrativa y participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.
- administrativa y cultura organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.
- H3: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la competencia de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.
- H4: Existe una relación significativa entre gestión administrativa y la participación de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Población: N°
trabajadores (104)
Muestra:
Conformado por 69
colaboradores.

Técnica e instrumento:
Técnica: Encuesta
Instrumento:
Cuestionario – Escala
Ordinal Likert

**Técnicas de
procesamiento:**
Estadístico
descriptivo –
inferencial.

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables Gestión administrativa y Productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica – 2024.

Matriz de Operacionalización de variables					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA
V1. Gestión Administrativa	(Yagüe, 2021) define que “es el área que se encarga de emplear los recursos de la empresa de la forma eficiente y eficaz posible para alcanzar los objetivos que se ha planteado en la empresa”	La gestión administrativa se encargará de cumplir los objetivos de la empresa a través de la aplicación de los recursos, financiero, tecnológico, material y el talento humano en base a los procesos administrativos.	D1. Planificación	I1. Actividades I2. Definición de objetivos I3. Uso de recursos I4. Estrategias I5. Planteamiento de metas	Escala de medición de LIKERT ORDINAL
			D2. Organización	I1. Estructura organizacional I2 Integración I3 División de trabajo I4 Especialización de trabajo	
			D3. Dirección	I5 Autoridad I1 Liderazgo I2 Motivación I3 Comunicación I4 Orientación	
			D4. Control	I5 Trabajo en equipo I1 Evaluación de resultados I2 Supervisión I3 Verificación de objetivos I4 Monitoreo	
V2. Productividad laboral	Juarez (2020) define que “es la relación existente entre el	La productividad laboral vendría a ser lo que el trabajador	D1. Satisfacción laboral	I1 Percepción del trabajo I2 Funciones I3 Reconocimiento	

esfuerzo empleado, el buen uso de los recursos y finalmente ver el valor de lo producido”	realiza en un determinado tiempo y en base a las actividades designadas.	D2. Cultura organizacional	I4 Ambiente laboral I5 Puesto de trabajo I1 Identificación I2 Pertenencia I3 Interacción I4 Conducta I5 Clima laboral	Escala de medición de LIKERT ORDINAL
		D3. Competencia	I1 Conocimiento I2 Habilidades I3 Actitudes I4 Valores I5 Capacitación I1 Incentivos I2 Colaboración I3 Compromiso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi Siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca
		D4. Participación	I4 Manual de Procedimientos de participación I5 Proactividad de la persona	

Anexo 3: Carta de Consentimiento de la Municipalidad

 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION**
Empieza el cambio...

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION
COORDINADOR DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Ascension, 04 de junio del 2024

CARTA N° 022-2024-CGRH-MDA/HVCA

Señorita:
Srta. Celia Rut TUCTO VALLADARES
Estudiante de la Universidad Privada Franklin Roosevelt

Asunto : ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Referencia : Solicitud de fecha 20 de mayo del 2024

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo afectuosamente a nombre de la Municipalidad Distrital de Ascension y de la Coordinación de Gestión de Recursos Humanos, y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, habiendo recepcionado la solicitud presentada por la Srta. Celia Rut TUCTO VALLADARES, el día 20 de mayo del 2024; en la cual, solicita el permiso correspondiente para la ejecución de la tesis titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ASCENSION". Por tanto, esta Coordinación de Gestión de Recursos Humanos autoriza la aplicación del instrumento de investigación en la Municipalidad Distrital de Ascension, con la finalidad de coadyuvar el crecimiento profesional de la interesada.

Es todo cuanto puedo manifestar para los fines que estime conveniente.

Atentamente,


Abg. Jessica L. Quintana Quiñones
COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS

Empieza el cambio!

Dirección: Av. San Juan Evangelista N° 770 Ascension - Huancavelica

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos.

**CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DE ASCENSIÓN, HUANCVELICA - 2024**

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer sus opiniones para determinar la relación que existe entre el La Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Ascensión, Huancavelica del año 2024.

Sus respuestas serán utilizadas solo con fines académicos y tomará aproximadamente de 30 a 35 minutos, agradecemos de antemano su participación.

Marque con una “x”, en la opción que más refleje su opinión, escoja solo una respuesta para cada pregunta, tener en cuenta las siguientes opciones:

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

N°	ITEM	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
1	¿Usted cree que la actividad del pasacalle, desfile, danza y deportes realizadas por el aniversario de la Municipalidad de Ascensión, es detallada y precisa por su jefe de área?					
2	¿Los objetivos de tu área están alineados al objetivo general de la Municipalidad de Ascensión?					
3	¿Usted cree que se usa adecuadamente el recurso tecnológico, como software, base de datos, SIGA y SIAF?					
4	¿Su jefe inmediato les da a conocer la estrategia que se plantea para el mejor desarrollo de actividades?					
5	¿Al inicio de cada año su jefe de área les da a conocer de una manera adecuada y detallada las metas a los que se debe cumplir para la finalización del año?					
6	¿Usted cree que la estructura funcional de la Municipalidad de Ascensión es la adecuada?					
7	¿Usted considera que en su área de trabajo se realiza una integración adecuada ante el ingreso de nuevos colaboradores?					
8	¿Las funciones en su área de trabajo están destinadas según el puesto de trabajo del colaborador?					
9	¿Usted considera que en su área de trabajo cada colaborador desarrolla las actividades según sus especializaciones?					
10	¿Tu jefe de área se aprovecha de la autoridad que tiene y te designa funciones que no van de acuerdo a los que tu debes desarrollar en función al manual de organización y funciones?					
11	¿En su área de trabajo se demuestra un buen liderazgo a la hora de tomar decisiones?					

12	¿Usted se siente motivado por su jefe inmediato para el cumplimiento de las metas?					
13	¿La comunicación entre usted y su jefe de área es fluida y precisa?					
14	¿En tu área de trabajo te orientan para poder afrontar algún inconveniente o crisis que se pueda dar a la hora del desarrollo de una actividad?					
15	¿En su área de trabajo se forman equipos de trabajo estables para el desarrollo de las actividades o funciones asignadas?					
16	¿Al llegar al objetivo propuesto se realiza una evaluación de los resultados por parte de tu jefe de área?					
17	¿Usted considera que hay una adecuada supervisión por parte de tu jefe ante el desarrollo de una actividad?					
18	¿En tu área de trabajo se verifica correctamente el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y actividades planificados?					
19	¿Usted considera que es bueno llevar un control de cumplimiento de actividades a la hora de cumplir con los objetivos trazados por tu área de trabajo?					
20	¿Usted considera que el seguimiento continuo de los trabajadores ante la realización de las actividades es útil para un mejor desarrollo del área de trabajo?					
PRODUCTIVIDAD LABORAL						
1	¿Usted considera que la distribución de los trabajos en su área es dividida de manera equitativa y por igual?					
2	¿Tiene en claro las funciones que usted debe de realizar en su área de trabajo?					
3	¿Ante el logro de un objetivo o meta recibe algún tipo de reconocimiento por parte de su gerente?					
4	¿Considera que el ambiente laboral donde trabaja es adecuado para usted?					
5	¿Se encuentra satisfecho con su puesto de trabajo?					
6	¿Usted se siente identificado con la Municipalidad de Ascensión?					
7	¿Usted siente que forma parte del equipo de trabajo de su área?					
8	¿Considera usted que existe una buena interacción entre tus colegas de trabajo y usted para el desarrollo de una actividad?					
9	¿En su área de trabajo observa que exista un comportamiento ético y profesional de parte de sus compañeros?					
10	¿Usted considera que el un buen clima laboral es importante para una mayor productividad en su área de trabajo?					
11	¿En su área de trabajo se le brinda todo el conocimiento necesario para el desarrollo de sus actividades?					
12	¿Usted considera que cuenta con las habilidades necesarias para poder desarrollar con facilidad nuevos trabajos?					
13	¿Usted considera que para un mejor desarrollo de una actividad se necesita tener actitud para realizarlo?					
14	¿Considera que los valores de transparencia, honradez y justicia son importantes a la hora de competir contra otro colaborador en su área de trabajo?					
15	¿Usted considera que las capacitaciones son importantes para el mejor rendimiento en tu área de trabajo?					
16	¿En su área de trabajo le brindan oportunidades de desarrollo profesional?					
17	¿Considera que existe una buena colaboración entre todos para el desarrollo de las actividades grupales que se realizan en su área de trabajo?					
18	¿Usted se siente comprometida con la misión y visión de la Municipalidad de Ascensión?					

19	¿Considera que el manual de procedimiento de participación es fundamental en su área de trabajo?					
20	¿Tienes iniciativa para el desarrollo de una actividad en tu área de trabajo?					

Anexo 5: Validación de Instrumento

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: *Maycol BALDEÓN Palpa*

DNI: *71427513*

GRADO ACADEMICO: *Magister*

FUNCION ACTUAL: *GERENTE General.*

INSTITUCION: *BALGUI SRL.*

De acuerdo con los siguientes indicadores, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Nivel bajo	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Cumple con el criterio	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Nivel bajo	El ítem requiere bastantes modificaciones o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o complemento en la escritura
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Cumple con el criterio	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Cumple con el criterio	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
IMPORTANCIA El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la comprensión de la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste evalúa.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4. Cumple con el criterio	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
PERTINENCIA El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que afecte el análisis o el cumplimiento de propósito del estudio
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, refleja de manera muy vaga su pertinencia con el propósito citado.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente pertinente en sus implicaciones
	4. Cumple con el criterio	El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
V1 Gestión Administrativa	D1 Planificación	Actividades	1. ¿Usted cree que la actividad del pasacalle, desfile, danza y deportes realizadas por el aniversario de la Municipalidad de Ascensión, es detallada y precisa por su jefe de área?	4	4	4	4	4	
		Definición de objetivos	2. ¿Los objetivos de tu área están alineados al objetivo general de la Municipalidad de Ascensión?	3	4	3	4	3	
		Uso de recursos	3. ¿Usted cree que se usa adecuadamente el recurso tecnológico, como software, base de datos, SIGA y SIAF?	4	4	4	4	4	
		Estrategias	4. ¿Su jefe inmediato les da a conocer la estrategia que se plantea para el mejor desarrollo de actividades?	4	3	4	3	4	
		Planteamiento de metas	5. ¿Al inicio de cada año su jefe de área les da a conocer de una manera adecuada y detallada las metas a los que se debe cumplir para la finalización del año?	4	4	4	4	4	
	D2 Organización	Estructura organizacional	6. ¿Usted cree que la estructura funcional de la Municipalidad de Ascensión es la adecuada?	4	3	3	3	4	
		Integración	7. ¿Usted considera que en su área de trabajo se realiza una integración adecuada ante el ingreso de nuevos colaboradores?	4	4	4	4	4	
		División de trabajo	8. ¿Las funciones en su área de trabajo están destinadas según el puesto de trabajo del colaborador?	3	4	3	4	4	
		Especialización de trabajo	9. ¿Usted considera que en su área de trabajo cada colaborador desarrolla las actividades según sus especializaciones?	4	3	4	4	4	
		Autoridad	10. ¿Tu jefe de área se aprovecha de la autoridad que tiene y te designa funciones que no van de acuerdo a los que tu debes desarrollar en función al manual de organización y funciones?	4	4	3	4	4	
	D3 Dirección	Liderazgo	11. ¿En su área de trabajo se demuestra un buen liderazgo a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	4	3	
		Motivación	12. ¿Usted se siente motivado por su jefe inmediato para el cumplimiento de las metas?	3	3	3	3	4	
		Comunicación	13. ¿La comunicación entre usted y su jefe de área es fluida y precisa?	4	4	3	3	3	
		Orientación	14. ¿En tu área de trabajo te orientan para poder afrontar algún inconveniente o crisis que se pueda dar a la hora del desarrollo de una actividad?	3	3	4	4	4	
		Trabajo en equipo	15. ¿En su área de trabajo se forman equipos de trabajo estables para el desarrollo de las actividades o funciones asignadas?	4	4	3	4	3	
	D4 Control	Evaluación de resultados	16. ¿Al llegar al objetivo propuesto se realiza una evaluación de los resultados por parte de tu jefe de área?	3	3	4	3	3	
		Supervisión	17. ¿Usted considera que hay una adecuada supervisión por parte de tu jefe ante el desarrollo de una actividad?	4	4	3	2	3	

V2 Productividad laboral		Verificación de objetivos	18. ¿En tu área de trabajo se verifica correctamente el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y actividades planificados?	4	4	3	4	4	
		Monitoreo	19. ¿Usted considera que es bueno llevar un control de cumplimiento de actividades a la hora de cumplir con los objetivos trazados por tu área de trabajo?	3	3	4	3	4	
		Seguimiento continuo	20. ¿Usted considera que el seguimiento continuo de los trabajadores ante la realización de las actividades es útil para un mejor desarrollo del área de trabajo?	4	3	4	4	3	
	D1 Satisfacción laboral	Recepción del trabajo	1. ¿Usted considera que la distribución de los trabajos en su área es dividida de manera equitativa y por igual?	3	4	4	4	4	
		Funciones	2. ¿Tiene en claro las funciones que usted debe de realizar en su área de trabajo?	3	4	3	4	3	
		Reconocimiento	3. ¿Ante el logro de un objetivo o meta recibe algún tipo de reconocimiento por parte de su gerente?	4	4	4	3	3	
		Ambiente laboral	4. ¿Considera que el ambiente laboral donde trabaja es adecuado para usted?	3	4	3	4	3	
		Puesto de trabajo	5. ¿Se encuentra satisfecho con su puesto de trabajo?	3	4	3	3	4	
	D2 Cultura organizacional	Identificación	6. ¿Usted se siente identificado con la Municipalidad de Ascensión?	4	4	3	3	4	
		Pertenencia	7. ¿Usted siente que forma parte del equipo de trabajo de su área?	4	4	4	4	3	
		Interacción	8. ¿Considera usted que existe una buena interacción entre tus colegas de trabajo y usted para el desarrollo de una actividad?	3	4	3	4	3	
		Conducta	9. ¿En su área de trabajo observa que exista un comportamiento ético y profesional de parte de sus compañeros?	3	4	4	4	3	
		Clima laboral	10. ¿Usted considera que el un buen clima laboral es importante para una mayor productividad en su área de trabajo?	3	4	4	4	3	
	D3 Competencias	Conocimiento	11. ¿En su área de trabajo se le brinda todo el conocimiento necesario para el desarrollo de sus actividades?	4	3	4	3	4	
		Habilidades	12. ¿Usted considera que cuenta con las habilidades necesarias para poder desarrollar con facilidad nuevos trabajos?	3	3	4	3	4	
		Actitudes	13. ¿Usted considera que para un mejor desarrollo de una actividad se necesita tener actitud para realizarlo?	4	3	4	3	4	
		Valores	14. ¿Considera que los valores de transparencia, honradez y justicia son importantes a la hora de competir contra otro colaborador en su área de trabajo?	4	3	4	3	4	
		Capacitación	15. ¿Usted considera que las capacitaciones son importantes para el mejor rendimiento en tu área de trabajo?	4	3	4	3	4	
D4 Participación	Incentivos	16. ¿En su área de trabajo le brindan oportunidades de desarrollo profesional?	3	3	3	3	4		
	Colaboración	17. ¿Considera que existe una buena colaboración entre todos para el desarrollo de las actividades grupales que se realizan en su área de trabajo?	4	4	2	4	4		
	Compromiso	18. ¿Usted se siente comprometida con la misión y visión de la Municipalidad de Ascensión?	3	3	3	4	3		

	Manual de procedimiento de participación	19. ¿Considera que el manual de procedimiento de participación es fundamental en su área de trabajo?	3	4	3	4	3	
	Proactividad de la persona	20. ¿Tienes iniciativa para el desarrollo de una actividad en tu área de trabajo?	4	3	4	3	4	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	(X)	 FIRMA Y SELLO NOMBRES Y APELLIDOS: Mg. Maycol BALDEÓN Palpa - CLPD: 11331
Aplicable después de corregir	()	
No aplicable	()	

Anexo 6: Validación de Instrumento

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO:

DNI:

GRADO ACADEMICO:

FUNCION ACTUAL:

INSTITUCION:

Ramo Cesesio Jacovis Roediger
 20040894
 Maestro
 Docente
 UPHFR

De acuerdo con los siguientes indicadores, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Nivel bajo	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Cumple con el criterio	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Nivel bajo	El ítem requiere bastantes modificaciones o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o complemento en la escritura
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Cumple con el criterio	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Cumple con el criterio	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
IMPORTANCIA El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la comprensión de la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste evalúa.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4. Cumple con el criterio	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
PERTINENCIA El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que afecte el análisis o el cumplimiento de propósito del estudio
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, refleja de manera muy vaga su pertinencia con el propósito citado.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente pertinente en sus implicaciones
	4. Cumple con el criterio	El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
V1 Gestión Administrativa	D1 Planificación	Actividades	1. ¿Usted cree que la actividad del pasacalle, desfile, danza y deportes realizadas por el aniversario de la Municipalidad de Ascensión, es detallada y precisa por su jefe de área?	3	3	3	3	3	
		Definición de objetivos	2. ¿Los objetivos de tu área están alineados al objetivo general de la Municipalidad de Ascensión?	3	3	3	3	3	
		Uso de recursos	3. ¿Usted cree que se usa adecuadamente el recurso tecnológico, como software, base de datos, SIGA y SIAF?	4	4	4	4	4	
		Estrategias	4. ¿Su jefe inmediato les da a conocer la estrategia que se plantea para el mejor desarrollo de actividades?	4	4	4	4	4	
		Planteamiento de metas	5. ¿Al inicio de cada año su jefe de área les da a conocer de una manera adecuada y detallada las metas a los que se debe cumplir para la finalización del año?	4	4	4	4	4	
	D2 Organización	Estructura organizacional	6. ¿Usted cree que la estructura funcional de la Municipalidad de Ascensión es la adecuada?	4	4	4	4	4	
		Integración	7. ¿Usted considera que en su área de trabajo se realiza una integración adecuada ante el ingreso de nuevos colaboradores?	3	3	3	3	3	
		División de trabajo	8. ¿Las funciones en su área de trabajo están destinadas según el puesto de trabajo del colaborador?	3	3	3	3	3	
		Especialización de trabajo	9. ¿Usted considera que en su área de trabajo cada colaborador desarrolla las actividades según sus especializaciones?	3	3	3	3	3	
		Autoridad	10. ¿Tu jefe de área se aprovecha de la autoridad que tiene y te designa funciones que no van de acuerdo a los que tu debes desarrollar en función al manual de organización y funciones?	3	3	3	3	3	
	D3 Dirección	Liderazgo	11. ¿En su área de trabajo se demuestra un buen liderazgo a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	4	4	
		Motivación	12. ¿Usted se siente motivado por su jefe inmediato para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	4	4	
		Comunicación	13. ¿La comunicación entre usted y su jefe de área es fluida y precisa?	4	4	4	4	4	
		Orientación	14. ¿En tu área de trabajo te orientan para poder afrontar algún inconveniente o crisis que se pueda dar a la hora del desarrollo de una actividad?	3	3	3	3	3	
		Trabajo en equipo	15. ¿En su área de trabajo se forman equipos de trabajo estables para el desarrollo de las actividades o funciones asignadas?	4	4	4	4	4	
	D4 Control	Evaluación de resultados	16. ¿Al llegar al objetivo propuesto se realiza una evaluación de los resultados por parte de tu jefe de área?	3	3	3	3	3	
		Supervisión	17. ¿Usted considera que hay una adecuada supervisión por parte de tu jefe ante el desarrollo de una actividad?	4	4	4	4	4	

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
V1 Gestión Administrativa	D1 Planificación	Actividades	1. ¿Usted cree que la actividad del pasacalle, desfile, danza y deportes realizadas por el aniversario de la Municipalidad de Ascensión, es detallada y precisa por su jefe de área?	3	3	3	3	3	
		Definición de objetivos	2. ¿Los objetivos de tu área están alineados al objetivo general de la Municipalidad de Ascensión?	3	3	3	3	3	
		Uso de recursos	3. ¿Usted cree que se usa adecuadamente el recurso tecnológico, como software, base de datos, SIGA y SIAF?	4	4	4	4	4	
		Estrategias	4. ¿Su jefe inmediato les da a conocer la estrategia que se plantea para el mejor desarrollo de actividades?	4	4	4	4	4	
		Planteamiento de metas	5. ¿Al inicio de cada año su jefe de área les da a conocer de una manera adecuada y detallada las metas a los que se debe cumplir para la finalización del año?	4	4	4	4	4	
	D2 Organización	Estructura organizacional	6. ¿Usted cree que la estructura funcional de la Municipalidad de Ascensión es la adecuada?	4	4	4	4	4	
		Integración	7. ¿Usted considera que en su área de trabajo se realiza una integración adecuada ante el ingreso de nuevos colaboradores?	3	3	3	3	3	
		División de trabajo	8. ¿Las funciones en su área de trabajo están destinadas según el puesto de trabajo del colaborador?	3	3	3	3	3	
		Especialización de trabajo	9. ¿Usted considera que en su área de trabajo cada colaborador desarrolla las actividades según sus especializaciones?	3	3	3	3	3	
		Autoridad	10. ¿Tu jefe de área se aprovecha de la autoridad que tiene y te designa funciones que no van de acuerdo a los que tu debes desarrollar en función al manual de organización y funciones?	3	3	3	3	3	
	D3 Dirección	Liderazgo	11. ¿En su área de trabajo se demuestra un buen liderazgo a la hora de tomar decisiones?	4	4	4	4	4	
		Motivación	12. ¿Usted se siente motivado por su jefe inmediato para el cumplimiento de las metas?	4	4	4	4	4	
		Comunicación	13. ¿La comunicación entre usted y su jefe de área es fluida y precisa?	4	4	4	4	4	
		Orientación	14. ¿En tu área de trabajo te orientan para poder afrontar algún inconveniente o crisis que se pueda dar a la hora del desarrollo de una actividad?	3	3	3	3	3	
		Trabajo en equipo	15. ¿En su área de trabajo se forman equipos de trabajo estables para el desarrollo de las actividades o funciones asignadas?	4	4	4	4	4	
	D4 Control	Evaluación de resultados	16. ¿Al llegar al objetivo propuesto se realiza una evaluación de los resultados por parte de tu jefe de área?	3	3	3	3	3	
		Supervisión	17. ¿Usted considera que hay una adecuada supervisión por parte de tu jefe ante el desarrollo de una actividad?	4	4	4	4	4	

	Manual de procedimiento de participación	19. ¿Considera que el manual de procedimiento de participación es fundamental en su área de trabajo?	3	3	3	3	3	
	Proactividad de la persona	20. ¿Tienes iniciativa para el desarrollo de una actividad en tu área de trabajo?	3	3	3	3	3	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	(X)	FIRMA Y SELLO NOMBRES Y APELLIDOS: <i>Reneo Zacari Rodriguez</i> - CLAD:04622
Aplicable después de corregir	()	
No aplicable	()	

Anexo 7: Validación de Instrumento

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Yesser Soriano Quespe

DNI: 45442862

GRADO ACADEMICO: Magister

FUNCION ACTUAL: Coordinador de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas

INSTITUCION: UPEL

De acuerdo con los siguientes indicadores, evalúe cada uno de los ítems propuestos según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Nivel bajo	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Nivel moderado	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Cumple con el criterio	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Nivel bajo	El ítem requiere bastantes modificaciones o una revisión muy grande en el uso de las palabras, su redacción o complemento en la escritura
	3. Nivel moderado	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Cumple con el criterio	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Nivel moderado	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Cumple con el criterio	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
IMPORTANCIA El ítem es esencial, significa que si contribuye a entender bien el objeto de estudio.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la comprensión de la dimensión
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste evalúa.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente importante
	4. Cumple con el criterio	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
PERTINENCIA El ítem es relevante por su estrecha relación con el propósito establecido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que afecte el análisis o el cumplimiento de propósito del estudio
	2. Nivel bajo	El ítem tiene alguna pertinencia, sin embargo, refleja de manera muy vaga su pertinencia con el propósito citado.
	3. Nivel moderado	El ítem es relativamente pertinente en sus implicaciones
	4. Cumple con el criterio	El ítem es altamente pertinente y debe ser incluido

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	CRITERIOS					OBSERVACION
				Suficiencia	Claridad	Coherencia	Importancia	Pertinencia	
V1 Gestión Administrativa	D1 Planificación	Actividades	1. ¿Usted cree que la actividad del pasacalle, desfile, danza y deportes realizadas por el aniversario de la Municipalidad de Ascensión, es detallada y precisa por su jefe de área?	3	3	4	3	3	
		Definición de objetivos	2. ¿Los objetivos de tu área están alineados al objetivo general de la Municipalidad de Ascensión?	4	3	3	4	3	
		Uso de recursos	3. ¿Usted cree que se usa adecuadamente el recurso tecnológico, como software, base de datos, SIGA y SIAF?	4	4	3	3	4	
		Estrategias	4. ¿Su jefe inmediato les da a conocer la estrategia que se plantea para el mejor desarrollo de actividades?	4	3	3	3	3	
		Planteamiento de metas	5. ¿Al inicio de cada año su jefe de área les da a conocer de una manera adecuada y detallada las metas a los que se debe cumplir para la finalización del año?	4	3	3	4	3	
	D2 Organización	Estructura organizacional	6. ¿Usted cree que la estructura funcional de la Municipalidad de Ascensión es la adecuada?	3	4	3	3	4	
		Integración	7. ¿Usted considera que en su área de trabajo se realiza una integración adecuada ante el ingreso de nuevos colaboradores?	3	4	4	4	3	
		División de trabajo	8. ¿Las funciones en su área de trabajo están destinadas según el puesto de trabajo del colaborador?	3	3	3	3	3	
		Especialización de trabajo	9. ¿Usted considera que en su área de trabajo cada colaborador desarrolla las actividades según sus especializaciones?	3	3	3	3	4	
		Autoridad	10. ¿Tu jefe de área se aprovecha de la autoridad que tiene y te designa funciones que no van de acuerdo a los que tu debes desarrollar en función al manual de organización y funciones?	4	3	3	4	3	
	D3 Dirección	Liderazgo	11. ¿En su área de trabajo se demuestra un buen liderazgo a la hora de tomar decisiones?	4	3	4	3	3	
		Motivación	12. ¿Usted se siente motivado por su jefe inmediato para el cumplimiento de las metas?	3	2	3	3	3	
		Comunicación	13. ¿La comunicación entre usted y su jefe de área es fluida y precisa?	3	4	3	3	3	
		Orientación	14. ¿En tu área de trabajo te orientan para poder afrontar algún inconveniente o crisis que se pueda dar a la hora del desarrollo de una actividad?	4	4	4	3	3	
		Trabajo en equipo	15. ¿En su área de trabajo se forman equipos de trabajo estables para el desarrollo de las actividades o funciones asignadas?	4	3	3	3	3	
	D4 Control	Evaluación de resultados	16. ¿Al llegar al objetivo propuesto se realiza una evaluación de los resultados por parte de tu jefe de área?	3	4	3	3	4	
		Supervisión	17. ¿Usted considera que hay una adecuada supervisión por parte de tu jefe ante el desarrollo de una actividad?	4	4	3	4	4	

V2 Productividad laboral		Verificación de objetivos	18. ¿En tu área de trabajo se verifica correctamente el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y actividades planificados?	3	4	3	4	3	
		Monitoreo	19. ¿Usted considera que es bueno llevar un control de cumplimiento de actividades a la hora de cumplir con los objetivos trazados por tu área de trabajo?	3	3	3	4	3	
		Seguimiento continuo	20. ¿Usted considera que el seguimiento continuo de los trabajadores ante la realización de las actividades es útil para un mejor desarrollo del área de trabajo?	4	4	4	3	4	
	D1 Satisfacción laboral	Recepción del trabajo	1. ¿Usted considera que la distribución de los trabajos en su área es dividida de manera equitativa y por igual?	4	3	4	4	4	
		Funciones	2. ¿Tiene en claro las funciones que usted debe de realizar en su área de trabajo?	4	3	4	3	4	
		Reconocimiento	3. ¿Ante el logro de un objetivo o meta recibe algún tipo de reconocimiento por parte de su gerente?	3	4	4	4	4	
		Ambiente laboral	4. ¿Considera que el ambiente laboral donde trabaja es adecuado para usted?	3	4	3	3	4	
		Puesto de trabajo	5. ¿Se encuentra satisfecho con su puesto de trabajo?	3	4	3	4	4	
	D2 Cultura organizacional	Identificación	6. ¿Usted se siente identificado con la Municipalidad de Ascensión?	4	3	4	4	4	
		Pertenencia	7. ¿Usted siente que forma parte del equipo de trabajo de su área?	3	3	3	3	3	
		Interacción	8. ¿Considera usted que existe una buena interacción entre tus colegas de trabajo y usted para el desarrollo de una actividad?	3	4	4	4	3	
		Conducta	9. ¿En su área de trabajo observa que exista un comportamiento ético y profesional de parte de sus compañeros?	4	3	3	3	3	
		Clima laboral	10. ¿Usted considera que el un buen clima laboral es importante para una mayor productividad en su área de trabajo?	4	3	3	3	4	
	D3 Competencias	Conocimiento	11. ¿En su área de trabajo se le brinda todo el conocimiento necesario para el desarrollo de sus actividades?	3	4	4	4	3	
		Habilidades	12. ¿Usted considera que cuenta con las habilidades necesarias para poder desarrollar con facilidad nuevos trabajos?	4	3	4	3	3	
		Actitudes	13. ¿Usted considera que para un mejor desarrollo de una actividad se necesita tener actitud para realizarlo?	3	4	4	4	3	
		Valores	14. ¿Considera que los valores de transparencia, honradez y justicia son importantes a la hora de competir contra otro colaborador en su área de trabajo?	3	3	3	3	4	
		Capacitación	15. ¿Usted considera que las capacitaciones son importantes para el mejor rendimiento en tu área de trabajo?	4	4	4	3	4	
D4 Participación	Incentivos	16. ¿En su área de trabajo le brindan oportunidades de desarrollo profesional?	3	2	4	3	3		
	Colaboración	17. ¿Considera que existe una buena colaboración entre todos para el desarrollo de las actividades grupales que se realizan en su área de trabajo?	3	3	4	3	4		
	Compromiso	18. ¿Usted se siente comprometida con la misión y visión de la Municipalidad de Ascensión?	4	3	3	3	3		

	Manual de procedimiento de participación	19. ¿Considera que el manual de procedimiento de participación es fundamental en su área de trabajo?	4	3	3	4	4	
	Proactividad de la persona	20. ¿Tienes iniciativa para el desarrollo de una actividad en tu área de trabajo?	4	3	4	4	4	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	(X)	 FIRMA Y SELLO NOMBRES Y APELLIDOS: Mg. Yesser Soriano Quipe - CLAD. Nro 14544
Aplicable después de corregir	()	
No aplicable	()	

Anexo 8: Evidencias Fotográficas

Foto N° 1



Foto N° 2



Foto N°3



Foto N° 4

