



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y productividad laboral del personal  
de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control  
Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022**

**AUTORA:**

Martinez Rodriguez, Daisy Milagros (orcid.org/0000-0001-7088-599X)

**ASESOR:**

Dr. Casazola Cruz, Oswaldo Daniel (orcid.org/0000-0003-2521-530X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño a mi madre Ninfa Rodríguez, por su infinito amor y apoyo incondicional, que me motiva a lograr mis metas.

### **Agradecimiento**

A la universidad Cesar Vallejo, por continuar la enseñanza adaptando sus plataformas de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en tiempos de pandemia.

A los docentes, por sus enseñanzas brindadas.

A la Municipalidad Distrital de Quilmana, por brindar las facilidades para la recolección de información a través de los instrumentos.

## Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	56

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 dimensión planeación	23
Tabla 2 dimensión organización	24
Tabla 3 dimensión dirección	25
Tabla 4 dimensión control	26
Tabla 5 dimensión eficiencia	27
Tabla 6 dimensión eficacia	28
Tabla 7 prueba de normalidad	29
Tabla 8 coeficiente de correlación de Pearson	30
Tabla 9 grado de correlación y nivel de significancia entre la variable gestión administrativa y la variable productividad laboral	31
Tabla 10 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión planeación y la variable productividad laboral	32
Tabla 11 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión organización y la variable productividad laboral	33
Tabla 12 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión dirección y la variable productividad laboral	34
Tabla 13 Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión control y la variable productividad laboral	35

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 dimensión planeación	23
Figura 2 dimensión organización	24
Figura 3 dimensión dirección	25
Figura 4 dimensión control	26
Figura 5 dimensión eficiencia	27
Figura 6 dimensión eficacia	28

## Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022. La metodología empleada fue de tipo básica – descriptiva de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal y correlacional. Al ser pequeña la población fue considerada en su totalidad como parte de la muestra siendo un total de 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Quilmana.

Para procesar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS y para medir la correlación de las variables se empleó el coeficiente de Pearson. Se obtuvo como resultado general un valor de sig. = < 0.001, demostrando la existencia de una relación entre ambas variables, asimismo se halló un nivel de correlación positiva media de 0.674, determinando una correlación positiva media de 67.4% entre la gestión administrativa y la productividad laboral.

**Palabras claves:** Gestión administrativa, productividad laboral y organización.

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and labor productivity of the Sub Management of Logistics, Supply and Patrimonial Control of the District Municipality of Quilmana - 2022. The methodology used was basic. – descriptive quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional and correlational. Being small, the population was considered in its entirety as part of the sample, with a total of 36 administrative workers from the District Municipality of Quilmana.

The SPSS statistical program was used to process the data and the Pearson coefficient was used to measure the correlation of the variables. As a general result, a value of sig. = < 0.001, demonstrating the existence of a relationship between both variables, likewise an average positive correlation level of 0.674 was found, determining an average positive correlation of 67.4% between administrative management and labor productivity.

**Keywords:** Administrative management, labor productivity and organization.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión administrativa, en los últimos años, ha adquirido notable relevancia, más aún en la gestión pública, ya que se enfrenta a los constantes cambios del entorno globalizado que avanza a pasos agigantados, reflejando las debilidades de la administración pública en procesos deficientes e ineficaces, así como irregularidades en la prestación de servicios y atención oportuna al ciudadano, por ello los funcionarios de altos rangos en el sector público deben de inculcar una política de productividad a través de los procesos administrativos integrales, dinámicos y articulados que coadyuven a lograr las metas y objetivos estratégicos de la entidad (Kotková & Yee, 2021); teniendo en cuenta que de ello dependerá tener una gestión de éxito o de fracaso (Salter, 2018); asimismo como lo señalan Ashraf et al. (2021), hay organizaciones que necesitan mejorar sus estructuras organizacionales para generar espacios idóneos que conlleven la aceleración de la productividad. Por otro lado, Akinwale (2019) exhorta, sobre la coyuntura actual de las organizaciones en Nigeria, observando una participación débil de los trabajadores al momento de tomar decisiones, muchos de ellos por temor a represarías, evidenciado la insatisfacción laboral reflejado en la disminución de la productividad.

En América Latina, Viteri et al. (2020) señalaron que la gestión administrativa presenta deficiencias marcadas que repercuten en el desarrollo de las empresas, evidenciándose en la falta de planes estratégicos, estructuras organizacionales diseñadas inadecuadamente y deficiente capacitación del personal para asumir funciones y responsabilidades de forma adecuada. La gestión administrativa pública representa un enorme desafío en todos los niveles y entidades de gobierno, donde se requiere de un trabajo articulado y colaborativo mediante la implementación adecuada de los procesos administrativos (Fierro, et al., 2018)

En el Perú, las entidades públicas fueron diseñadas como una organización jerárquica sin claridad de procesos, siendo uno de sus mayores problemas la desarticulación entre los procesos administrativos (Chanamé, 2022), desencadenando en diversos problemas como prácticas negativas, planes

estratégicos y/o manuales inadecuados y/o incoherentes con la realidad, desconocimiento de normativas por carencia en programas de capacitación, etc. Por otro lado, Colqui (2017), señaló que, toda organización para el cumplimiento de sus objetivos requiere un sin fin de requerimientos, aparentando la facilidad de gestionar a simple vista, sin embargo, no solo es necesario una persona con conocimiento en gestión y dirección, también es indispensable contar con una estructura claramente diseñada que coadyuven a la gestión y desarrollo de los diversos procesos administrativos. Sandoval (2021) manifestó que los procedimientos administrativos bien diseñados, enmarcados en políticas de acuerdo a la realidad del sector y a la correcta utilización de los recursos conllevan al éxito de la gestión.

En ese orden, la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana, no fue ajena a la problemática nacional, identificando: la existencia de procesos administrativos engorrosos no permitiendo la fluidez adecuada en la gestión logística, con respecto a los procedimientos de contrataciones de servicios y bienes menores a 8 UIT, a ello se suma instrumentos normativos desactualizados, con una compleja y limitada articulación con las áreas de la Entidad, reflejándose en el deficiente flujo y presentación inadecuada o incompleta de los requerimientos, especificaciones técnicas y términos de referencias, además de observarse la inexistencia de homologación y/o estandarización interna de requerimientos relacionados. Asimismo, se identificó el desconocimiento de los objetivos institucionales, así como una misión no definida claramente, y una inadecuada distribución de funciones, tareas y actividades. Y por último se demostró alta rotación del personal en la Entidad, reflejándose en el desconocimiento de los procesos administrativos, ocasionando la reimpresión de los requerimientos generando gasto innecesario de recursos, recarga laboral y retrasos en las contrataciones y abastecimientos de bienes y servicios. Una vez detallado los problemas más resaltantes, hallados en el presente estudio, como resultado de las encuestas, resulto necesario dar solución, planteando propuestas de mejora de los procesos administrativos para una óptima gestión logística. Formulando el planteamiento del problema; podemos señalar el problema general: ¿Qué

relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022? y como problemas específicos tenemos: ¿Qué relación existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?; ¿Qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?; ¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?; y ¿Qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?; dicha investigación tuvo como Objetivo General: Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022 y como objetivos específicos: Identificar qué relación existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022; conocer qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022; establecer qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022; y determinar qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022. La presente investigación se justificó en tres ámbitos: Justificación teórica, ya que tuvo por finalidad generar reflexión y aportar al conocimiento existente, cuyos resultados sirvieron de

aporte a la administración; justificación práctica, estuvo enfocada en la actualización de la norma interna de procesos administrativos en el cual se especifica las políticas, objetivos, responsabilidades, estructuras, funciones y plazos de las áreas usuarias, con el fin de lograr la mayor efectividad en la ejecución de los procesos y como justificación social, sustenta este estudio, al determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022. Teniendo como hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022 y teniendo como hipótesis específicas: Existe relación entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022; existe relación entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022; existe relación entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022; y existe relación entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En relación a los estudios anteriores, para el marco internacional en referencia a la variable gestión administrativa, Cañizares (2019), desarrollo su investigación en Ecuador, que tuvo como finalidad elaborar un modelo o guía para que las empresas o industrias puedan mejorar la gestión administrativa coadyuvando al crecimiento económico y progreso social en dicho sector. La muestra estuvo determinada por 432 ladrilleras existentes en el Canton Chambo. Se empleó la metodología inductiva no experimental, asimismo se utilizó el diseño longitudinal bajo el enfoque cualitativo y cuantitativo. Las técnicas de recolecciones de datos primarias y secundarias utilizadas fueron las encuestas, entrevistas, mesas participativas, observación directa e información de registros: producción y ventas de las diversas ladrilleras de la región. Y como instrumentos para recoger información de fuentes primarias y secundarias se emplearon lo siguiente: check list, cuestionario y proyectos o planes enfocados en el desarrollo de la región, revistas, tesis, libros entre otros. Como consecuencia de la investigación realizada se obtuvo el siguiente resultado: el 67% de las ladrilleras no realizan el proceso de planificación; el 88% de las empresas ladrilleras no organizan sus procesos; el 52% de las empresas encuestadas indican que si aplican un proceso de dirección; el 76% de los encuestados indicaron que si desarrollan el proceso de control. Se concluyó a partir del diagnóstico la deficiencia en los procesos de planeación y organización en las áreas claves, y en los procesos de dirección y control, si bien se evidencia un porcentaje positivo, esto se estaba aplicando de forma empírica, siendo necesario una propuesta de mejora.

Por otro lado, Fonseca (2021) realizó la investigación en el país de Ecuador, cuyo objetivo fue identificar como la gestión administrativa en referencia al sector textil influye en la productividad comercial de la provincia de Tungurahua. La muestra estuvo determinada por 107 empresas incluido en cada una de ellas: jefe comercial, gerente, sub gerente y administrador. Para la investigación, la metodología que se utilizó fue de enfoque cuantitativo, bibliográfico, de campo y no experimental, de tipo exploratorio, de nivel

descriptivo. Se empleó el cuestionario como instrumento. De esta forma se llegó a obtener como resultado, el 82.24% de los encuestados manifestaron que la gestión administrativa de las manufactureras del ámbito textil siempre repercute en la productividad comercial, de igual forma los encuestados opinaron que repercuten casi siempre el 11.21% mientras que el 3.74% señalaron que solo a veces. Se concluyó que la gestión administrativa de las empresas de los sectores textiles si incidía directamente en la productividad comercial del país de Ecuador.

Para la variable productividad laboral García (2018) realizó la investigación en el país de México, cuyo objetivo fue comprender el grado de impacto que tenían las capacitaciones del capital humano frente a la productividad en una de las 83 CTCC que operaban en dicho país. La proporción de la muestra que se consideró en la presente investigación fue de 104 personales entre administrativos y sindicalizados. La metodología utilizada fue de alcance correlacional y de carácter cuantitativo. La herramienta de medición utilizada fue el cuestionario. Como resultado se obtuvo que un 85% del personal encuestado afirmaba que el nivel de productividad mejoró después de haber recibido las capacitaciones correspondientes. Se concluyó que la formación del capital humano mediante las capacitaciones incidía de manera favorable en la productividad de las CTCC del país de México.

En tanto, Torres (2020) realizó la investigación en el país de México, cuyo objetivo fue elaborar un análisis de la productividad en las farmacias de un sector, en la capital del Estado de Tabasco con el fin de generar un modelo de mejora de la productividad. La proporción de la muestra fue de 33 personas distribuidos en las 6 sucursales. La metodología usada fue bajo el enfoque cuantitativo y método Delphi. El instrumento de medición utilizado fue la encuesta. Los resultados obtenidos fueron que las áreas de recursos humanos y dirección tenían un alto nivel de productividad siendo este por encima del 96%, y las áreas de administración y el área operativa, tenían un porcentaje por encima del 78 %, y en promedio se obtuvo un porcentaje del 88% de avance en cuanto a la productividad. La conclusión a la que se llegó fue que contaban con procesos adecuados en relación a la planificación

estratégica, nivel directivo, clientes y alianzas con sus proveedores. Se resalta que estaba muy bien encaminada sin embargo había aspectos por mejorar.

En cuanto a los antecedentes nacionales sobre la variable Gestión administrativa, Mollo (2017) realizó la investigación que tuvo como objeto de estudio detallar como percibían los trabajadores la gestión administrativa del área de logística del MTPE, ubicado en la capital del Perú, concerniente al año 2017. Cuya muestra estuvo enfocada en 86 trabajadores que desempeñaban sus puestos y cargos en el área de estudio y que obedecía al criterio de inclusión y exclusión. La metodología empleada fue deductiva, de enfoque cuantitativo, básico, descriptivo, transversal y de diseño no experimental. Para recolectar los datos se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. Como resultado de la investigación respecto al objetivo general se obtuvo una percepción de nivel regular con un 59% evidenciando que las áreas usuarias no planificaban sus requerimientos, asimismo el 38% lo calificó de nivel eficiente y el 3% de nivel deficiente. Se concluyó que la gestión administrativa es de vital importancia en las entidades públicas, debiéndose fortalecer para optimizar el proceso logístico.

De igual forma, Durand (2018) realizó la investigación cuyo objetivo fue diagnosticar la correspondencia de la gestión administrativa frente a la productividad laboral del personal que trabajaba en el área de servicios generales de INDECOPI, en el año 2018 en la ciudad de Lima. La muestra estuvo determinada por el total de colaboradores que laboraban en la oficina de servicios generales de INDECOPI de diferentes modalidades de contrato, siendo 120 colaboradores. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, deductivo e hipotético, de diseño no experimental, de corte trasaccional y de nivel correlacional, la recolección de información se realizó a través de la indagación por medio de un cuestionario. El resultado obtenido de la investigación fue, el 87.5% afirmaron que existía un alto valor de apreciación de la gestión administrativa, el 7.5% un nivel regular y el 5.0% un nivel bajo, por otro lado, el 89.3% de los encuestados tenían un nivel alto

de la percepción respecto a la productividad y el 10.8% un nivel medio. Se concluyó que existía una alta correspondencia de la gestión administrativa frente a la productividad laboral de los trabajadores del despacho de servicios generales de INDECOPI.

Desde la perspectiva nacional para la variable productividad laboral, Bernal, (2021) realizó la investigación que tuvo por objetivo resolver la existencia de vinculación entre la gestión administrativa y la productividad en la UNJFSC, en la Facultad de ingeniería civil, correspondiente al año 2019. La muestra con la que se trabajó fue de 212 conformada por estudiantes, catedráticos y colaboradores administrativos. La metodología utilizada fue de tipo aplicada y de diseño no experimental. En la recolección de información y datos se manejó como técnica e instrumento a la encuesta y el cuestionario respectivamente. Como resultado al estudiar la vinculación de la variable gestión administrativa frente a una de las dimensiones de la variable productividad como es el de la eficiencia arrojó un  $p\text{-valor}=0,001$ , de igual forma al analizar la relación de la variable gestión administrativa frente a otra de las dimensiones de la variable productividad como es el de la eficacia arrojó un  $p\text{-valor}=0,06$ . Se concluyó que existía una alta relación o vinculación entre las variables gestión administrativa y productividad en la Universidad José Faustino Sánchez Carrión correspondiente a la Facultad objeto de estudio.

Por último, Bello, (2017) llevó a cabo la investigación cuya finalidad fue determinar el nivel de relación de la gestión logística y la productividad de la UGEL, para el año 2017. La muestra con la que se trabajó fue de 50 trabajadores administrativos. La metodología utilizada fue de diseño correlacional y de tipo no experimental. En la recolección de datos se utilizó como técnica e instrumento a la encuesta y al cuestionario respectivamente. Como resultado de la investigación referente al objetivo general se halló un alto grado de correlación correspondiente a 0,728. Se concluyó la existencia una alta relación entre las dos variables objeto de la investigación.

En alusión a la variable Gestión administrativa, Aguilar señaló que la palabra gestión, etimológicamente deriva de los términos en latín gestio, gestionis,



que hace referencia a la expresión de un hecho concluido, terminado o realizado. Asimismo, el sufijo *to* hace referencia a conseguir o lograr algo. (Aguilar, 2018)

La gestión administrativa jurídicamente está fundamentada en el ámbito legal de la Constitución Política del Perú publicada en el año de 1993 y en la Ley N<sup>o</sup> 27680, que permitió e incluyó la reforma de la constitución en el título IV, capítulo XIV referente a la descentralización, de esta forma en su artículo 194<sup>a</sup> señala que los diversos órganos de gobierno local, que comprenden las municipalidades de nuestro país tanto provinciales como distritales, poseen autonomía o en su defecto independencia en el plano administrativo, económico y político dentro del marco legal de su competencia. A ello le sumamos la Ley N<sup>o</sup> 27972, donde en su artículo 4<sup>a</sup> señala al concejo municipal y al alcalde como la estructura orgánica de la municipalidad; donde el concejo municipal pasa a realizar funciones de carácter normativo y fiscalizador; y el alcalde como órgano ejecutivo.

En esa misma línea, el Estado peruano a través CEPLAN impulsa la gestión administrativa a nivel nacional, a través de las políticas de actualización del PEDN aprobado en la Directiva N<sup>o</sup> 001 -2017 – CEPLAN/PCD, donde establece las bases que guía los lineamientos y políticas asegurando el bienestar de la población. En ese orden se gesta la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, tiene como finalidad encaminar, impulsar y articular los procesos de gestión en todas las entidades públicas para lograr los mejores resultados, de tal manera que se logre satisfacer las demandas de acceso de servicios y bienes a la población; para ello se enfoca en cinco pilares fundamentales e importantes: el primero de ellos referido al desarrollo y modernización de los planes y políticas públicas en general, el segundo referido al presupuesto por resultados que comprende la gestión, incentivos y desempeño, el tercero a la gestión por procesos, organización institucional y simplificación administrativa a nivel de trámite y organización, el cuarto al servicio civil meritocrático medidos en desempeño y capacidades y por último al sistema de información que conlleva un adecuado seguimiento, el

monitorear constantemente, evaluar periódicamente y gestionar el conocimiento incluyendo las buenas prácticas.

En relación a las teorías en esta investigación se empleó para la variable Gestión administrativa el enfoque neoclásico elaborado y fundamentado por Chiavenato, quien señaló como el pilar esencial de toda organización para el cumplimiento de los objetivos y resultados, mediante el desarrollo de un conjunto de actividades y tareas, poniendo énfasis en los procesos y la vez funciones administrativas: planear, organizar, dirigir y controlar. (Chiavenato, 2019)

Al respecto Munch (2010), determino a la gestión administrativa como un conglomerado de fases, funciones o etapas que permite desarrollar la administración en una entidad, de igual forma hace mención que para ella al igual que para otros autores, los elementos y funciones de la administración coincide con las etapas del proceso de la gestión administrativa.

Por otro lado, Lara (2017) señaló que la gestión administrativa es un proceso sistémico, dinámico, interactivo y cíclico desarrollado a través de las gestiones estratégicas, operativas y de control mediante los procesos administrativos, dirigido al logro de objetivos y resultado eficientes, utilizando el mínimo de recursos, tiempo y trabajo.

Por su parte Chiavenato (2004) menciona que las funciones administrativas en conjunto forman parte de un proceso administrativo, además indica que son más que una secuencia cíclica ya que están íntimamente relacionados, convirtiéndolo en un ciclo dinámico, flexible e interactivo. Asimismo, los procesos administrativos se deben desarrollar de forma integral en los diversos niveles de la organización con el fin de unir esfuerzos, tomar decisiones y alcanzar los objetivos establecidos. (Chiavenato, 2009).

En esa misma línea, Mendoza (2017) indica a la gestión administrativa como parte de un proceso sistémico, que a través de acciones coherentes orienta a la organización a lograr los objetivos y metas trazadas ya sea este a un plazo mediano y/o largo, de igual modo, acompaña a la gestión la innovación

empresarial para mejorar y realizar cambios en las estructuras organizacionales a fin de obtener resultados más eficientes.

Azpur et al. (2020) determinaron que la gestión administrativa en las entidades del Estado conlleva a planificar y coordinar diversas actividades para la realización del trabajo diario, utilizando métodos, técnicas y procedimientos con el propósito de conseguir resultados favorables y cumplir con los objetivos deseados, utilizando los medios que tiene a su disposición y optimizando recursos.

En base a lo manifestado por Chiavenato (2019) las dimensiones consideradas para la variable dependiente gestión administrativa son cuatro: el primero de ellos la planeación, el segundo la organización, el tercero la dirección y el cuarto el control.

La planeación, como dimensión se fundamenta en precisar las metas y determinar estrategias para lograr alcanzarlos donde intervienen todos los integrantes de la organización, a través de ella podemos marcar las pautas y/o dirección para reducir incertidumbres y redundancias o actividades innecesarias, estableciendo criterios de control que más adelante permitirá compararlos con el desempeño (Robbins & Coulter , 2005). En este mismo orden Much (2010) indica que, es en esta dimensión donde toda organización debe de plasmar elementos como: las creencias, la filosofía, la visión, la misión, los valores y los objetivos estratégicos, que son más que los resultados que toda entidad desea alcanzar; asimismo, políticas y lineamientos para toma de decisiones; estrategias y programa detallado de actividades, responsabilidades y tiempo; y por último a tomar en cuenta es el presupuesto, permitiéndonos proyectar de forma cuantitativa los recursos a utilizar.

Chiavenato (2019) manifiesta que organizar consiste en dividir el trabajo, mediante la agrupación de actividades específicas y/o por estructura lógica, designando responsables y asignado recursos para su ejecución, permitiendo el logro de los objetivos. Cuyo propósito es simplificar el trabajo,

y optimizar recursos y funciones con el fin de lograr procesos más fluidos (Munch, 2010)

Munch, (2010) señala a la dirección como la tercera dimensión del proceso administrativo y es en esta fase donde se inicia la ejecución de los planes según la estructura organizacional, por medio del liderazgo de equipo, mediante la motivación y comunicación. El talento humano de la organización desempeña un papel primordial en esta fase, son ellos quienes en sus actividades, cargos y funciones deben de ser guiados, motivados y capacitados para alcanzar los objetivos planeados (Meng & Berger, 2019)

Munch, (2010) manifiesta que el control es el proceso mediante el cual se fija estándares que permita cuantificar los resultados hallados, con la finalidad de identificar desviaciones, tomar precauciones, modificarlas o mejorarlas. Por otro lado, a través del control permite a la organización monitorear la productividad y el desempeño, mediante la observación y posterior comparación entre los resultados obtenidos y los estándares fijados con el fin de garantizar el logro del objetivo, además se adapta para ser utilizada en cualquier momento del proceso, cuando este sea necesario (Ganahreh et al., 2018).

Para la variable productividad laboral, Hernández señala que es el resultado del correcto uso de los recursos frente a la producción, manufacturación, obtención y/o elaboración de servicios o bienes, reflejados en la eficacia y eficiencia que toda organización debe conseguir. (Hernandez, 2011). En ese mismo orden, Tolentino (2004) evidencia a la productividad como los resultados que se alcanza con la articulación y la armonía entre los recursos humanos, la tecnología, los tiempos y la organización. Al respecto, debemos de tener presente siempre al factor recursos humanos en todos los procesos por ello tiene que estar capacitado y motivado para obtener resultados positivos frente a la productividad (Delgadillo, 2003)

A una organización se le puede llamar productiva, cuando consigue sus objetivos al convertir recursos o insumos en productos: bienes o servicios a un costo mínimo (Robbins & Judge, 2013).

Por otro lado, Moreyra (2018) define a la productividad laboral como el proceso relacionado entre cantidad producida de servicios y bienes, y la cantidad de recursos usados; de igual forma señala que cuando nos referimos a recursos humanos productividad es sinónimo de rendimiento.

Para toda organización no es fácil ser productiva, sino tienen objetivos bien planteados, estrategias claras, estructura adecuada y responsabilidades bien definidas, el rumbo será poco eficaz. (Franco-Lopez. et al., 2021). Asimismo, existen organizaciones donde los altos funcionarios prefieren mantener en resguardo o en secreto las estrategias, teniendo la concepción errónea, que pueden irse con la competencia; sin embargo otras organizaciones dedican su tiempo para definir las haciendo participes a todo el equipo; es así que, a largo plazo se demuestra que el equipo con el conocimiento y la participación activa desde la elaboración de las estrategias adquieren mayor compromiso con la organización, para lograr los objetivos establecidos. De igual forma, con respecto a la estructura y responsabilidades, éstas deben de ser asignadas de forma lógica en cada cargo o puesto de trabajo, permitiendo tomar y asumir sus propias decisiones; de tal manera que el funcionario de alto mando solo actuará por alguna excepción importante mas no urgente o imprevista. (Carro & Gonzales, 2012)

Hernández define a la dimensión eficiencia como el uso adecuado de los recursos para el alcance de resultados (Hernandez, 2011)

Para medir la eficiencia en una organización hay que tener en cuenta el grado de resultado obtenido y los recursos aprovechados ( Hernangomez et. al, 2007)

Por otro lado, Hernández señala que la eficacia cuantifica los resultados independientemente de los recursos y medios con que se logró (Hernandez, 2011)

La eficacia es el estado de alcanzar los objetivos establecidos o propuestos por una organización desde el inicio, en otros términos, es el indicador que

da a conocer la fortaleza de la organización para lograr los resultados de acuerdo a lo planeado. (Mayo et al., 2009)

Son muchos los factores que afectan a la productividad teniendo en cuenta que todavía no se han desarrollado fórmulas que permitan conocer el comportamiento humano de una manera exacta; sin embargo, empezamos a comprender lo suficiente como para determinar ciertos elementos que inciden o influyen en actuación o proceder de los trabajadores frente a la productividad laboral (Gaither & Frazier, 2000). En esa misma línea Fontalvo et al. (2018) señalaron que existen factores difíciles de controlar producidas en el entorno son los llamados externos estos son: los cambios económicos y demográficos, la administración pública y los recursos naturales; y los factores que son parte de la empresa y por ende son controlables, son los llamados factores internos, siendo estos: los recursos humanos, la tecnología, materiales, organización, métodos, infraestructura y productos (bien o servicio).

El factor interno producto se relaciona con la capacidad del servicio o bien que brinda la empresa para lograr satisfacer las necesidades del consumidor, es decir el diseño y la calidad del bien o servicio ofrecido, determinara el valor por el cual estén dispuestos a pagar (Fontalvo et al., 2018). Asimismo, Ramírez manifiesta que tanto el diseño como el desarrollo del bien o servicio pretende alcanzar un nivel óptimo de eficiencia y, a partir de ello generar una demanda exitosa (Ramírez, 2011).

Espinosa et al. (2008), afirmaron que el adecuado funcionamiento y mantenimiento de la infraestructura y los equipos favorecen alcanzar una productividad exitosa por lo tanto estas funciones operativas no deben de ser descuidadas y tratar en lo posible de llevarse a cabo cuando sea necesario. Las tecnologías en los últimos años han causado un gran impacto en las organizaciones ya que automatizan procesos, permitiendo alcanzar niveles altos de producción; en corto tiempo y de mayor calidad, ello ha llevado a transformar economías y organizaciones (Lopez, 2004).

La división del trabajo y una adecuada coordinación de la gestión administrativa de los procesos, permite el dinamismo y la capacidad de reorganizar cuando este, sea necesario, con el fin de prever cambios del mercado (Fontalvo et al., 2018).

El desempeño en el puesto de trabajo es muy complejo; ya que los trabajadores son diferentes, poseen actitudes, habilidades, experiencias, personalidades, capacidades, intereses, formación académica, inteligencia, niveles de energía, etc que difieren entre sí (Amha & Brahane, 2020); por ello es importante que los funcionarios de altos rangos tomen en cuenta, ya que quizás los diseños de estrategias, planes, políticas o procedimientos universales o genéricos no sea efectivo para todos (Bereda & Debalkie, 2018). De igual forma, estar atento a las necesidades de los trabajadores brindándoles capacitaciones y oportunidades de participación tomando en cuenta sus iniciativas (Maani et al., 2020).

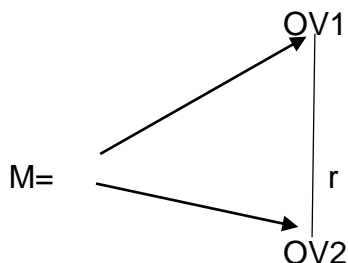
Asimismo, como indica Pinheiro (2017), son muchos los factores que están directamente relacionados para aumentar la productividad, sin embargo, destacan el buen liderazgo acompañado de una adecuada motivación. Siendo esta última muy compleja, ya que a través de ella se da el impulso a las personas con la finalidad de llevar cabo o desarrollar tareas de cierta manera (Ato, et al., 2021), por ello es importante identificar las organizaciones formales, grupos informales, sindicatos, liderazgo, necesidades psicológicas, condiciones económicas y las situaciones personales de cada empleado (Bayram, 2020); la clave está, en la seguridad, la confianza, y la satisfacción que brindan los directivos, mas no en simples promesas (Mehdipour & Soltan, 2019), distribuyendo el poder entre los trabajadores, haciéndolos participes en la toma de decisiones (Ahmed et al., 2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**3.1.1. Tipo de investigación:** Se realizó una investigación de tipo básica - descriptiva, también llamada investigación pura, tiene por finalidad conducir a posibles respuestas, encaminadas a contestar interrogantes, las que son parte de los conocimientos previos; generando nuevas ideas, principios o teorías, que serán aplicados para el desarrollo y/o solución de problemáticas de la sociedad. (Esteban, 2018). Fue un estudio de carácter descriptivo, ya que de forma específica recolecta datos e información de las características y particularidades de cada variable (Hernandez & Mendoza, 2018). De igual modo, se utilizó el enfoque cuantitativo, porque a través de la recolección de datos permitió dar respuestas a las preguntas y probar la hipótesis de estudio por medio de un análisis estadístico (Ñaupas et al., 2018)

**3.1.2. Diseño de investigación:** Fue de tipo no experimental, ya que en este se midió las variables tal cual se encontró en su entorno original, es decir no hubo manipulación intencional de ninguna de las variables (Hernandez & Mendoza, 2018); de corte transversal – correlacional o causal, con el objetivo de conocer el grado de relación existente de las dos variables; en un único momento o momento determinado (Hernandez & Mendoza, 2018). Representando mediante el siguiente diagrama:



Donde:

M : Muestra



- O : Observación año 2022
- V1 : Variable Nª 1 Gestión administrativa
- V2 : Variable Nª 2 Productividad laboral
- r : Nivel de relación o impacto de las dos variables

### 3.2. Variable y operacionalización

- **Definición conceptual**

**Variable 1 independiente:** Es el pilar fundamental de toda organización que ayuda lograr los objetivos y obtener mejores resultados a través del desarrollo de un conjunto de actividades y procedimientos, poniendo énfasis en los procesos administrativos: planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2019)

**Variable 2 dependiente:** Es el resultado del correcto uso de los recursos frente a la producción, manufacturación, obtención y/o elaboración de servicios o bienes, reflejados en la eficacia y eficiencia que toda organización debe conseguir. (Hernández, 2011)

- **Definición operacional**

**Variable 1 independiente:** Proceso por el cual se desarrolló un conjunto de actividades a través de las dimensiones: planeación, organización, dirección y control en la Municipalidad Distrital de Quilmana.

**Variable 2 dependiente:** Es el resultado por el cual la Municipalidad Distrital de Quilmana a través del uso correcto de sus recursos logra sus metas u objetivos establecidos a un costo mínimo.

- **Indicadores**

**Variable 1 independiente: La gestión administrativa**

**Dimensión 1:** Planeación

Indicadores:

Conocimiento y compromiso con la misión institucional.

Nivel de conocimiento de los objetivos institucionales.

Nivel de planificación.

**Dimensión 2: Organización**

Indicadores:

Nivel de asignación de actividades.

Nivel de agrupación de actividades en órgano y cargos.

Nivel de asignación de recursos.

**Dimensión 3: Dirección**

Indicadores:

Nivel de coordinación.

Nivel de motivación del personal.

Nivel de Liderazgo.

**Dimensión 4: Control**

Indicadores:

Conocimiento de estándares.

Nivel de monitoreo y evaluación del desempeño.

Nivel de acciones correctivas.

**Variable 2 dependiente: La productividad laboral**

**Dimensión 1: Eficiencia**

Indicadores:

Nivel de uso óptimo de recursos.

Cumplimiento de tareas.

**Dimensión 2: Eficacia**

Indicadores:

Nivel de logro de objetivos.

Nivel de resultado esperado.

- **Escala de medición:** Para esta sección se consideró la escala de nivel nominal.

**3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** Se define como un conglomerado de elementos que poseen o cumplen características o especificaciones particulares, que permitan extraer información y responder los objetivos planteados

(Hernandez & Mendoza, 2018). La población para la investigación realizada abarcó a 36 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Quilmana: 17 trabajadores del régimen laboral 1057 –CAS y 19 trabajadores bajo régimen laboral 276.

- **Criterios de inclusión:** Personal administrativo bajo régimen laboral 276 y personal administrativo bajo régimen laboral 1057 de la Municipalidad Distrital de Quilmana.
- **Criterios de exclusión:** Personal que realiza labores de tercerización y personal bajo régimen laboral 728 de la Municipalidad Distrital de Quilmana

**3.3.2. Muestra:** Es un fragmento específico de la población, de modo que cuentan con las mismas características, permitiendo universalizar los resultados hallados a toda la población. (Ñaupas et al., 2018). Al respecto, por sus características y tamaño – pequeño, se consideró la muestra de tipo censal, es decir a la totalidad de la población, por lo tanto, estuvo representada por 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Quilmana.

**3.3.3. Muestreo:** En la presente investigación el muestreo empleado fue de tipo censal, ya que, por el tamaño y la característica finita se consideró una población manejable tomando para ello al 100%, como lo señala Ramírez (2010) se considera censal cuando se toma en cuenta a toda la población.

**3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Para conseguir el objetivo es preciso seguir un conglomerado de normas y procedimientos que regulen el proceso desde la detección del problema hasta las hipótesis (Ñaupas et al., 2018). En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, procedimiento utilizado para indagar, averiguar hechos específicos u opiniones a través de preguntas estructuradas aplicados a los individuos de la muestra (Cabezas et al., 2018)

El instrumento se refiere al medio que emplea para recabar los datos o la información de las variables objeto de estudios (Hernandez & Mendoza,

2018); el cuestionario fue el instrumento que se empleó para la investigación estando compuesto por una agrupación de preguntas ordenadas y enumeradas con posibles respuestas vinculadas a las variables del estudio (Arias & Covinos, 2021). El cuestionario fue establecido por ítems elaborado en dos cuestionarios, el primero referido a la variable de la gestión administrativa compuesto por 24 preguntas midiendo sus cuatro dimensiones y el segundo referido a la variable productividad laboral que consta de 12 preguntas y que miden sus dos dimensiones, bajo la estructura de escala de Likert considerando cuatro niveles: siempre, casi siempre, a veces y nunca; por último, los datos recabados fueron anónimos.

Para establecer el grado de validez del instrumento se validó por juicio de expertos, cada instrumento fue respaldado por tres expertos (Hernandez & Mendoza, 2018), los mismos que cuentan con la experiencia, conocimiento y estudios de grado de maestría y doctorado.

El grado de confiabilidad se midió a través de la aplicación de un instrumento en repetidas oportunidades a un mismo objeto o sujeto donde se obtiene resultados semejantes (Hernandez & Mendoza, 2018), asimismo, Ñaupas et al. (2018) señalaron que estos resultados no deben de variar significativamente ni con el tiempo, ni con el cambio de sujeto con el mismo nivel de instrucción; se utilizó el indicador estadístico el coeficiente del alfa de Cronbach; la cual estuvo determinada por la misma cantidad de ítems, aplicado a los 36 trabajadores las cuales contaban con las mismas características de la muestra de estudio. Posteriormente con el programa estadístico SPSS V.23 se procesó la información obtenida, la misma que arrojó 0.931 y que al ser mayor a 0.60 se considera que el instrumento es de alta confiabilidad.

- 3.5. Procedimientos:** Para esta investigación, lo primero que se realizó fue construir y/o elaborar los instrumentos que permita recoger los datos de cada variable, es decir dos cuestionarios medibles según escala de Likert, validados por juicio de tres expertos con experiencia, conocimiento y grados de estudio en maestría y doctorado.

En segundo lugar, se validó la confiabilidad de las herramientas de medición respecto a las variables gestión administrativa y productividad laboral, a través del indicador estadístico de Alfa de Cronbach, donde se generó un resultado de 0.931, demostrando alta confiabilidad para su aplicación.

En tercer lugar, ya observando que ambos cuestionarios podían ser utilizados con la certeza de hallar datos confiables y válidos, se gestionó el permiso correspondiente a la Entidad Municipal para aplicar los cuestionarios y recabar la información necesaria para la presente investigación; teniendo en cuenta que solo se aplicó a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Quilmana que se encontraban bajo los regímenes laborales de los DL N<sup>o</sup> 276 y 1057; el cuestionario fue desarrollado y aplicado con el formulario google forms; se inició coordinando con el Sub gerente de recursos humanos, para conocer el nivel de disponibilidad y compromiso de los trabajadores, luego se procedió a la explicación a los participantes sobre el objetivo y beneficios de la investigación, asimismo se brindó indicaciones sobre la forma de marcar las respuestas del cuestionario de acuerdo a su criterio, de forma individual y autónoma, no teniendo la participación de ningún tercero.

- 3.6. Métodos de análisis de datos:** Una vez realizada la recopilación de información de los cuestionarios aplicados, se procedió a consolidar en Excel con el fin de ser procesados estadísticamente por medio de la tabulación de resultados, es decir cada pregunta fue tabulada y presentada en porcentajes de acuerdo a las respuestas obtenidas. Luego se exportaron estos valores al programa estadístico SPSS V. 23, con el fin de analizar descriptivamente las dos variables con sus dimensiones, obteniendo tablas de distribución de frecuencias y figuras; asimismo, se utilizó la estadística inferencial para establecer la correlación entre ambas variables de la investigación, empleando el coeficiente de correlación de Pearson, teniendo en cuenta que estas son de tipo cuantitativa con una distribución normal.
- 3.7. Aspectos Éticos:** Confidencialidad, la respuesta de cada ítem de los cuestionarios fue de forma anónima, con el fin que los participantes se sientan libres de responder con veracidad, objetividad e imparcialidad.

Asimismo, no se publicará los resultados, solo a solicitud de la Municipalidad Distrital de Quilmana será entregado para fines de mejora. Facultativo, la participación de los trabajadores administrativos en la resolución de los cuestionarios fue voluntario. Veracidad, los datos y la información fueron obtenidos de forma objetiva, ética y honesta, no teniendo influencia de ninguna índole, respetando la propiedad intelectual y la transparencia.

#### IV. RESULTADOS

##### RESULTADOS DESCRIPTIVOS

##### VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**Tabla 1**

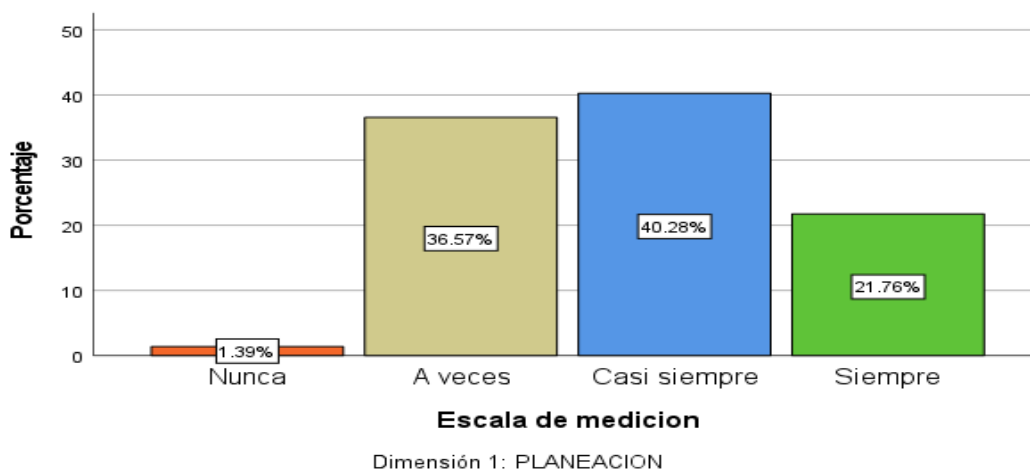
*Dimensión Planeación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.4	1.4	1.4
A veces	79	36.6	36.6	38.0
Casi siempre	87	40.3	40.3	78.2
siempre	47	21.8	21.8	100.0
Total	216	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**Figura 1**

*Dimensión Planeación*

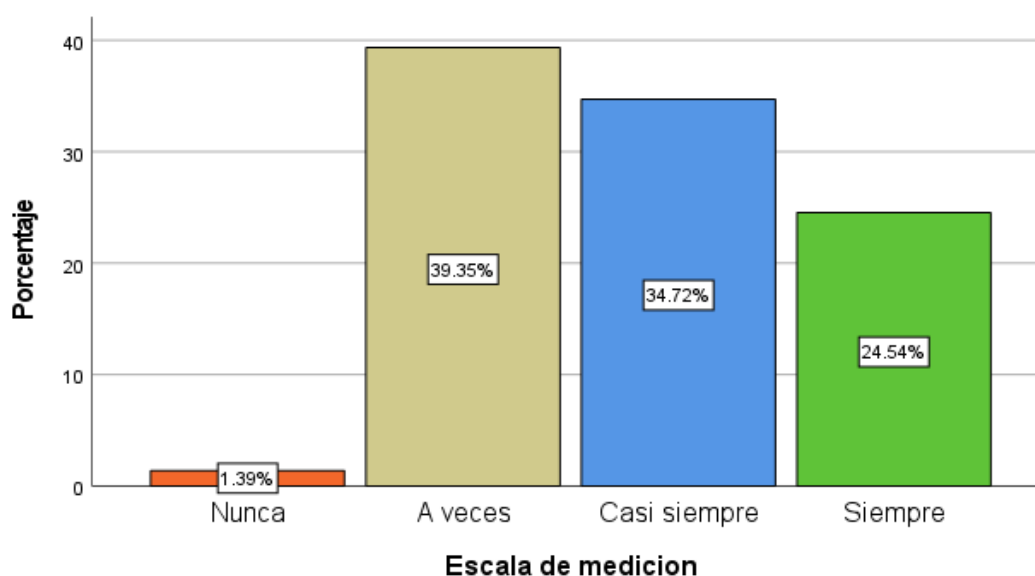


En la tabla y figura 1, se observa que, el 40.28% de los encuestados manifestaron que casi siempre existe planeación en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Quilmana, por otro lado, el 36.57%, señalaron que a veces, asimismo el 21.76% indicaron que siempre y solo un 1.39 % manifestaron que nunca.

**Tabla 2***Dimensión Organización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.4	1.4	1.4
A veces	85	39.4	39.4	40.7
Casi siempre	75	34.7	34.7	75.5
siempre	53	24.5	24.5	100.0
Total	216	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**Figura 2***Dimensión Organización*

Dimensión 2: ORGANIZACIÓN

En la tabla y figura 2, se observa que, el 39.35% de los encuestados manifestaron que a veces existe organización en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Quilmana, por otro lado, el 34.72%, señalaron que casi siempre, asimismo el 24.54% indicaron que siempre y solo un 1.39 % manifestaron nunca.



**Tabla 3**

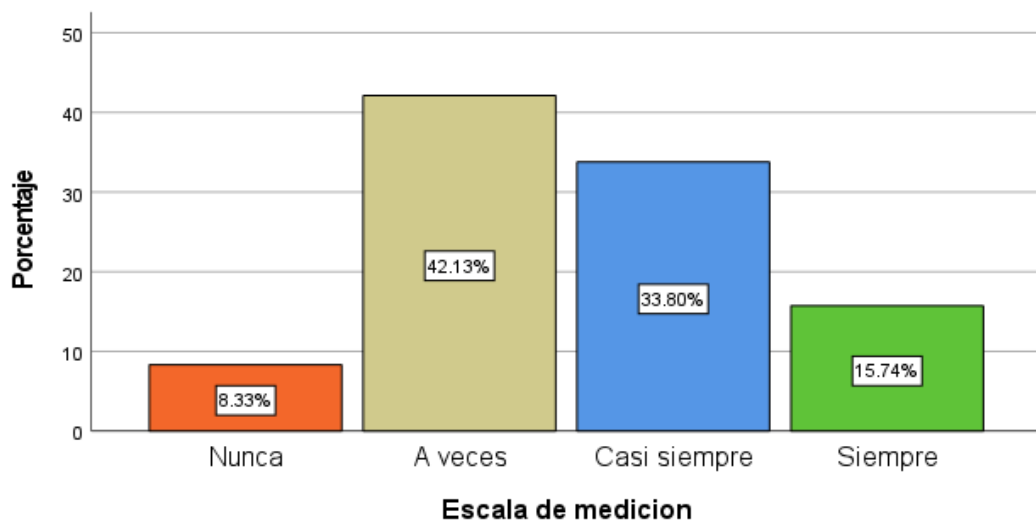
*Dimensión Dirección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	18	8.3	8.3	8.3
A veces	91	42.1	42.1	50.5
Casi siempre	73	33.8	33.8	84.3
siempre	34	15.7	15.7	100.0
Total	216	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**Figura 3**

*Dimensión Dirección*



Dimensión 3: DIRECCION

En la tabla y figura 3, se observa que, el 42.13% de los encuestados manifestaron que a veces existe dirección en los procesos de la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Quilmana, por otro lado, el 33.80%, señalaron que casi siempre, asimismo el 15.74% indicaron que siempre y solo un 8.33 % manifestaron que nunca.

**Tabla 4**

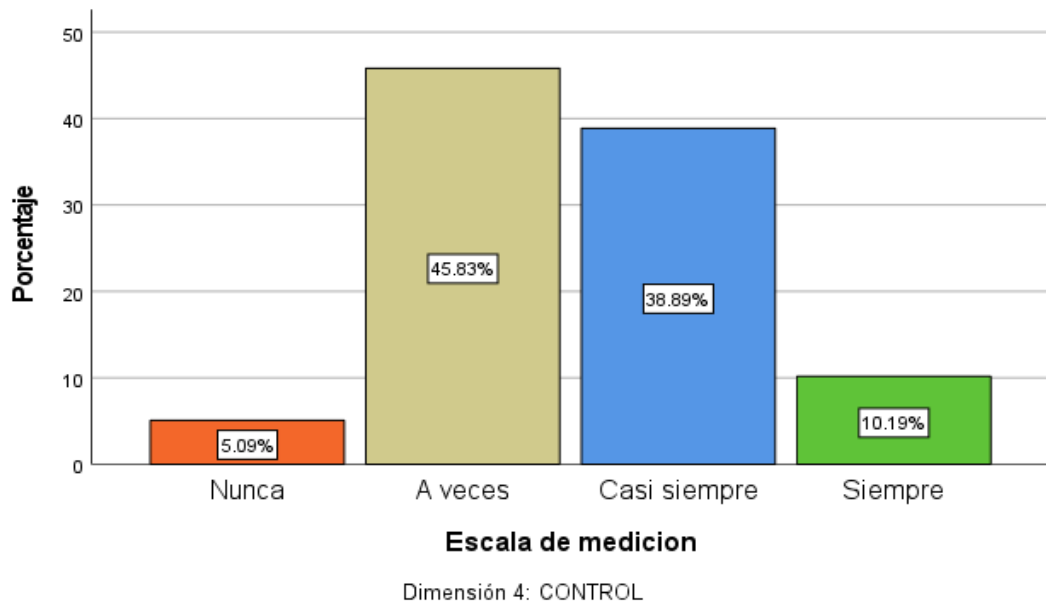
*Dimensión Control*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	5.1	5.1	5.1
A veces	99	45.8	45.8	50.9
Casi siempre	84	38.9	38.9	89.8
siempre	22	10.2	10.2	100.0
Total	216	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**Figura 4**

*Dimensión Control*



En la tabla y figura 4, se observa que, el 45.83% de los encuestados manifestaron que a veces existe control en los procesos de la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Quilmana, por otro lado, el 38.89%, señalaron que casi siempre, asimismo el 10.19% indicaron que siempre y solo un 5.09 % manifestaron que nunca.

## VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Tabla 5

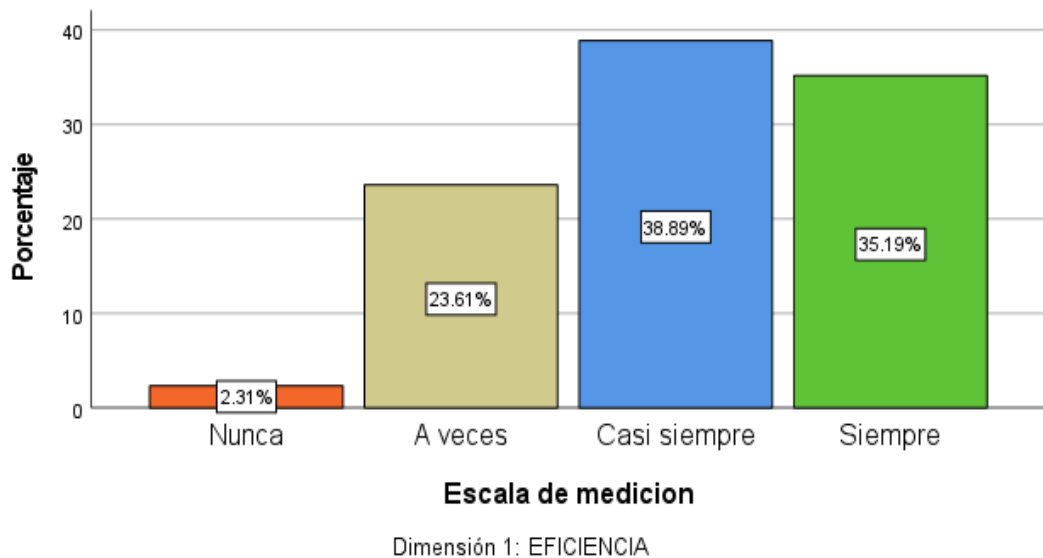
*Dimensión Eficiencia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	2.3	2.3	2.3
A veces	51	23.6	23.6	25.9
Casi siempre	84	38.9	38.9	64.8
siempre	76	35.2	35.2	100.0
Total	216	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

Figura 5

*Dimensión Eficiencia*



En la tabla y figura 5, se observa que, el 38.89% de los encuestados manifestaron que casi siempre existe eficiencia en la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Quilmana, por otro lado, el 35.19%, señalaron que siempre, asimismo el 23.61% indicaron que a veces y solo un 2.31 % manifestaron que nunca.

**Tabla 6**

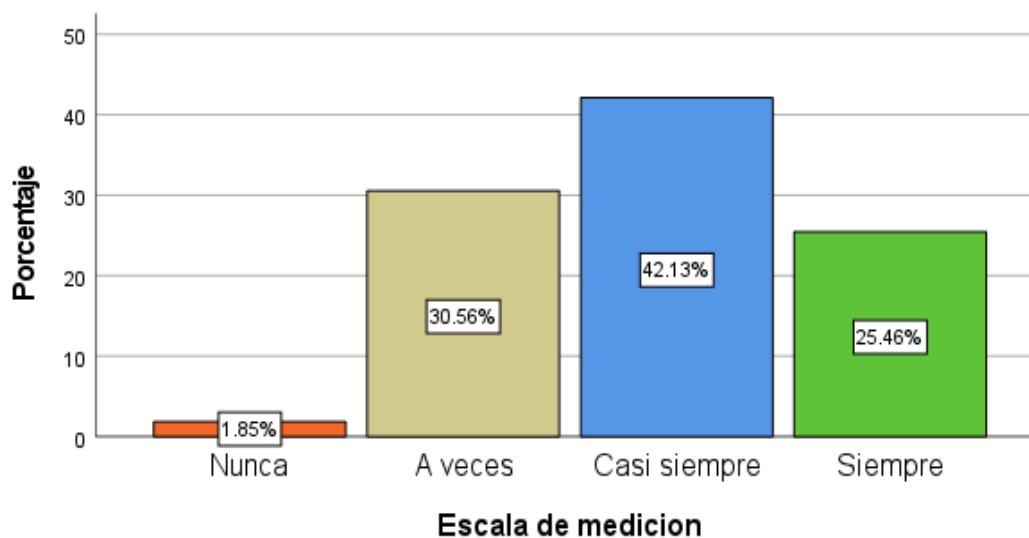
*Dimensión Eficacia*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	1.9	1.9	1.9
A veces	66	30.6	30.6	32.4
Casi siempre	91	42.1	42.1	74.5
siempre	55	25.5	25.5	100.0
Total	216	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**Figura 6**

*Dimensión Eficacia*



Dimensión 2: EFICACIA

En la tabla y figura 6, se observa que, el 42.13% de los encuestados manifestaron que casi siempre existe eficacia en la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística de la Municipalidad Distrital de Quilmana, por otro lado, el 30.56%, señalaron que a veces, asimismo el 25.46% indicaron que siempre y solo un 1.85 % manifestaron que nunca.

## RESULTADOS INFERENCIALES

### Contrastación de Hipótesis

**Tabla 7**

*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	.158	36	.023	.945	36	.072
PRODUCTIVIDAD LABORAL	.076	36	.200	.976	36	.622

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

Después de observar los datos arrojados por las pruebas de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro – Wilk, se determinó utilizar este último dado que es más conveniente para la muestra de nuestra investigación, es decir muestras pequeñas, menores o igual a 50 elementos. (Romero - Saldaña, 2016)

Ho: Los datos se distribuyen de forma normal. (Hipótesis Nula)

Ha: Los datos no se distribuyen de forma normal. (Hipótesis alternativa)

Criterios de significancia:

$P < 0.05$  se rechaza Ho

$P > 0.05$  se acepta Ho y se rechaza la Ha

Conforme a los resultados alcanzados en la tabla 7, respecto a la prueba de normalidad de las variables Gestión administrativa y productividad laboral, se confirmó la distribución normal de los datos en ambas variables; es decir se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha); por lo tanto, se procedió a utilizar la prueba estadística de Pearson para establecer la prueba de hipótesis y medir el grado de correlación entre una variable y la otra. (Hernandez & Mendoza, 2018)

**Tabla 8***Coeficiente de correlación de Pearson*

<b>Valor de coeficiente de r de Pearson</b>	<b>Significado</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: (Hernandez &amp; Mendoza, 2018)

## Prueba de Hipótesis General

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.

**Tabla 9**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la variable gestión administrativa y la variable Productividad laboral*

		GESTION ADMINISTRATIVA	PRODUCTIVIDAD LABORAL
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	.674
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	36	36
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	.674	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	36	36

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

$P < 0.05$  se rechaza  $H_0$

$P > 0.05$  se acepta  $H_0$

En la tabla 9, se observó que el valor de sig. =  $< 0.001$ , siendo este menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello probó que existe relación entre la variable gestión administrativa y la productividad laboral. Con respecto al grado de correlación se obtuvo un valor de 0.674 indicando que la relación entre las variables gestión administrativa y productividad laboral fue positiva media. En consecuencia, se determinó que existe una correlación positiva media entre ambas variables.

### Prueba de Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.

Ho: No existe relación entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.

**Tabla 10**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión planeación y la variable Productividad laboral*

		PLANEACION	PRODUCTIVIDAD LABORAL
PLANEACION	Correlación de Pearson	1	.673
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	36	36
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	.673	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	36	36

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

$P < 0.05$  se rechaza  $H_0$

$P > 0.05$  se acepta  $H_0$

En la tabla 10, se observó el valor de sig. =  $< 0.001$ , siendo este menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello probó que existe relación entre la dimensión planeación y la productividad laboral. Con respecto al grado de correlación se obtuvo un valor de 0.673 indicando que la relación entre la dimensión planeación y la productividad laboral fue positiva media. En consecuencia, se determinó que existe una correlación positiva media entre la dimensión planeación y la variable productividad.



## Prueba de Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.

Ho: No existe relación entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.

**Tabla 11**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión organización y la variable Productividad laboral*

		ORGANIZACION	PRODUCTIVIDAD LABORAL
ORGANIZACION	Correlación de Pearson	1	.617
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	36	36
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	.617	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	36	36

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

$P < 0.05$  se rechaza  $H_0$

$P > 0.05$  se acepta  $H_0$

En la tabla 11, se observó que el valor de sig. = <.001, siendo este menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello probó que existe relación entre la dimensión organización y la productividad laboral. Con respecto al grado de correlación se obtuvo un valor de 0.617 indicando que la relación entre la dimensión organización y la productividad laboral fue positiva media. En consecuencia, se determinó que existe una correlación positiva media entre la dimensión organización y la variable productividad.

### Prueba de Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.

Ho: No existe relación entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.

**Tabla 12**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión dirección y la variable Productividad laboral*

		DIRECCION	PRODUCTIVIDAD LABORAL
DIRECCION	Correlación de Pearson	1	.630
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	36	36
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	.630	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	36	36

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

$P < 0.05$  se rechaza  $H_0$

$P > 0.05$  se acepta  $H_0$

En la tabla 12, se observó que el valor de sig. = < 0.001, siendo este menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello probó que existe relación entre la dimensión dirección y la productividad laboral. Con respecto al grado de correlación se obtuvo un valor de 0.630 indicando que la relación entre la dimensión dirección y la productividad laboral fue positiva media. En consecuencia, se determinó que existe una correlación positiva media entre la dimensión dirección y la variable productividad.

#### Prueba de Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022.

Ho: No existe relación entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022.

**Tabla 13**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión control y la variable Productividad laboral*

		CONTROL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CONTROL	Correlación de Pearson	1	.595
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	36	36
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	.595	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	36	36

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

$P < 0.05$  se rechaza  $H_0$

$P > 0.05$  se acepta  $H_0$

En la tabla 13, se observó que el valor de sig. = < 0.001, siendo este menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Ello probó que existe relación entre la dimensión control y la productividad laboral. Con respecto al grado de correlación se obtuvo un valor de 0.595 indicando que la relación entre la dimensión control y la productividad laboral fue positiva media. En consecuencia, se determinó que existe una correlación positiva media entre la dimensión control y la variable productividad.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación, en referencia a la relación de la Gestión administrativa y la productividad laboral, se plantea una discusión de los resultados hallados a través de una encuesta a 36 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Quilmana, donde se profundiza la correlación y significancia de los resultados obtenidos; analizando, detallando, comparando las variables, dimensiones, objetivos e hipótesis, respaldándose en trabajos previos así como teorías e investigaciones científicas relacionadas.

De los resultados encontrados, con respecto a las dimensiones de la variable uno, el 40.28% de los encuestados indicaron que casi siempre se emplea la planeación en los diversos procesos de gestión administrativa en la Entidad. Coincidiendo con Mollo (2017), quien en su investigación obtuvo al 40% de los encuestados con una persuasión regular de la dimensión planeación. Asimismo, Torres (2020), en su investigación obtuvo un 93% promedio de avance en la planeación estratégica, de las diversas áreas, demostrando un nivel bueno, encaminado a la mejora. En otros términos, estos resultados coincidieron en evidenciar una administración con una planeación de regular a más, en sus diversos procesos, enfrentando a diario nuevos retos con responsabilidad, con herramientas de gestión adecuadas; sin embargo, aun sin el éxito esperado; teniendo que evaluar y replantear algunas estrategias.

Respecto a la medición de la dimensión organización, el 39.35% de la muestra sostuvieron que sólo a veces se emplea esta dimensión en la gestión administrativa para los diversos procesos. Del mismo modo, Cañizares (2019), obtuvo en su investigación a un 88% de trabajadores quienes opinaron que no llevan una buena organización en sus empresas. Vale decir, que los resultados se asemejan entre sí, reflejando la escasa organización de los procesos administrativos, que, si bien ello le permitió a la entidad avanzar con las actividades y objetivos planteados, sin embargo, estuvo lejos de lograr los resultados esperados, detectando duplicidad de esfuerzo, funciones y responsabilidades sin delimitación, reducida

comprensión y coordinación con el personal, desconocimiento e inadecuada utilización de los medios y recursos.

En relación a la dimensión dirección, el 42.5% de los encuestados señalaron que solo a veces se desarrolla una adecuada dirección por parte de los funcionarios de altos rangos. Concordando con Mollo (2017), quien, en el desarrollo de su investigación, un 52% de la muestra manifestaron que la entidad ejerce un nivel regular de dirección frente al cumplimiento de los objetivos propuestos. Dicho de otra forma, ambas investigaciones nos llevan al mismo resultado, evidenciando una dirección regular, que permitió el desarrollo equilibrado de la entidad, a través de liderazgo y supervisión conveniente, toma de decisiones oportunas y una acertada motivación del personal; sin embargo, aún hay vacíos y puntos por mejorar.

En referencia a la dimensión Control de la gestión administrativa, se encontró que el 45.83% de los encuestados sostuvieron que solo a veces se aplica esta dimensión antes, durante o después de los procesos administrativos. Por otro lado, los resultados hallados por Durand (2018) discrepan con los resultados alcanzados en nuestra investigación, demostrando un nivel alto de persuasión de esta dimensión en la entidad donde se realizó el estudio; lo que nos lleva a inferir que si bien, ambas investigaciones se ejecutaron en Entidades públicas, sin embargo estas son de distintos niveles de gobierno y con diferentes realidades, donde se emplean o manejan metodologías, técnicas y/o herramientas adecuadas o actualizadas para perfeccionar el control en los procesos administrativos, la cual se ve reflejado en las percepciones de los trabajadores. En el Gobierno local objeto de este estudio se halló un grado de apreciación de empleo de la dimensión control de solo a veces, es decir, los criterios no están claramente definidos: en primer lugar, los estándares o medidas de evaluación de calidad, tiempo, costo y cantidad, en segundo lugar, la forma de evaluación, tercer lugar la comparación de estándares frente a la evaluación y por ultimo las medidas correctivas.

Con respecto a las dimensiones de la variable dos, el 38.89% de la muestra indicaron que casi siempre se tiene un buen nivel de eficiencia en la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial. Del mismo

modo Bernal (2021) en su estudio evidenció que un 67.45 % de los encuestados manifestaron que a veces perciben un nivel alto de eficiencia en la entidad; por lo tanto, los resultados presentan una postura semejante, identificando el nivel de eficiencia en términos regulares. En otras palabras, los resultados muestran un uso medianamente adecuado de recursos y medios, así como la ejecución de tareas.

En relación a la dimensión eficacia se encontró que el 42.13% de encuestados, advirtieron que casi siempre hay un buen nivel de eficacia en relación al logro de objetivos y los resultados esperados. Concordando con Bernal (2021) quien, en su investigación, un 65.09% de los encuestados, manifestaron percibir a veces un nivel alto de eficacia en la organización; en consecuencia, se infiere de ambos estudios una impresión positiva de la dimensión eficacia en alcanzar los objetivos y que estos a su vez sean los esperados.

En cuanto al objetivo general (datos obtenidos de la tabla 9), determinar qué relación existe entre la variable gestión administrativa y la variable productividad laboral, se demuestra con la hipótesis general de la investigación, cuyo resultado valiéndose del coeficiente de Pearson se obtuvo un nivel de significancia de  $p < 0,001$  y siendo este menor que 0,05 se demuestra que existe una relación, siendo esta una relación positiva media de 67% (0.674). Es decir, se demuestra que existe una relación positiva media de la gestión administrativa y a la productividad laboral.

Estos resultados concuerdan con lo presentado por Fonseca (2021) en su investigación donde evidenció la incidencia de la gestión administrativa frente a la productividad comercial según los resultados obtenidos mediante el coeficiente Rho Sperman, arrojó una significancia de 0.000 y una correlación de 82% (0.815). Advirtiendo que el proceso de gestión administrativa en la empresa de la investigación fue ineficiente, no existía un manual de funciones, por lo tanto, el personal desconocía de sus responsabilidades no permitiendo delegar funciones, ello repercutió en la baja productividad sobre todo en lo referente al servicio y atención al cliente. De igual forma, Bello (2017), en su investigación corroboró la correlación

entre las variables gestión logística y productividad, mediante la correlación de Pearson, donde se obtuvo una significancia de 0,000, con una correlación alta positiva de 72% (0.728). Quien luego del análisis de los resultados reconoció la importancia de brindar los recursos e insumos necesarios a los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones y/o actividades y con ello elevar el nivel de productividad. Del mismo modo, Durand (2018), demostró con su investigación, una relación altamente significativa de 92% (.0.918) entre las variables gestión administrativa y productividad laboral de acuerdo a Rho Sperman, con un sig. (bilateral) de  $p=0,000$ . Quien luego del análisis subrayó la importancia de identificar los procesos, agrupar y establecer analogías para interrelacionarlos y plasmarlo en un mapa de procesos, siendo necesario rediseñar algunos de los procesos, a fin de ofrecer un servicio de eficiente al ciudadano. En ese mismo orden, García (2018) en su estudio evidenció a través de la correlación de Pearson una relación fuerte positiva entre la capacitación y la productividad, sobre todo en su categoría resultado vs eficiencia con un valor de  $r=0.894$ . Asimismo, considera la enorme importancia de mejorar los procesos administrativos, reducir costos, aumentar la calidad, y sobre todo capacitar al talento humano, ya que en su investigación encontró suficiente evidencia en cuanto al impacto positivo que genera la capacitación frente al aumento del nivel de productividad de la organización. Corroborando a la investigación, en cuanto al objetivo general en base a la conceptualización de Azpur et. al (2020) mencionaron que una ejecución y desarrollo adecuado de la gestión administrativa contribuye al fortalecimiento de la organización, asimismo los recursos humanos logran ser más competitivos para enfrentar los constantes cambios del entorno, logrando mayor productividad. Por último, Cañizares (2019) define a un modelo de gestión administrativa exitoso si se realiza una evaluación preliminar y profunda a nivel interno como externo de la organización con el apoyo de la herramienta FODA. Por ello, es importante este análisis ya que permite la optimización de los procesos con el fin de acrecentar la eficiencia y eficacia asimismo permite dar solución a problemas que se presenten (Viteri D. , 2020). Estos resultados de las diversas investigaciones demostraron que existe una correlación alta y positiva entre las variables,

probando su relación, es decir que al mejorar los procesos de la gestión administrativa en una organización este repercutirá positivamente en la productividad laboral de los trabajadores.

De acuerdo al objetivo específico uno, identificar qué relación existe entre la planeación y la variable dos obtenida de la tabla 10; Chiavenato (2019) señala que la planeación tiene como finalidad proyectar principios, criterios generales que repercuten en otras dimensiones, permitiendo determinar acciones y lineamientos futuros. Como demostró la hipótesis específica uno, donde el nivel de significancia entre la planeación y la variable dependiente fue de  $p < 0,001$  existiendo una relación, con un grado de correlación positiva media de 67% (0.673).

Del mismo modo los resultados obtenidos por Durand (2018) armoniza con los datos del estudio, dado que, se halló una significancia de  $p=0,000$ , demostrando que existe relación de influencia alta de 85% (0,858) en referencia al objetivo específico uno. Asimismo, en la investigación elaborada por Bello (2017) sintoniza con los resultados hallados en el objetivo específico uno, demostrando la existencia de una relación de influencia con una significancia de  $p=0,000$  y una correlación alta positiva de 67% (0,673). La exploración de investigaciones previas respecto a este objetivo permitió identificar el alto grado de correlación que existe entre la planeación y la productividad, es decir si la entidad se enfoca en tener claro ¿quién es?, ¿hacia dónde quiere ir?, ¿Cómo lo logrará?, todo ello plasmado en un adecuado plan le permitirá conocer a sus clientes, trabajadores y sobre todo reconocer la realidad en la que se encuentra para satisfacer y/o atender las necesidades.

Con respecto al objetivo específico dos, conocer qué relación existe entre la organización y la variable dos, cuya información fue obtenida de la tabla 11, Munch (2010) refiere que la organización establece la estructura de una entidad, mediante la cual se puede dividir o clasificar funciones y tareas, así como determinar responsabilidades. Una organización difiere de otra, en su orden propio, en los manuales y flujo de procesos, en su estructura organizacional, siendo responsable del éxito o fracaso de la misma; si es



necesario debe replantearse los patrones originarios y permanentes para conducir a la mejora (Chiavenato, 2019). En base a ello la hipótesis específica dos, reveló un nivel de significancia de  $<0,001$  demostrando la existencia de una relación, con un grado de correlación positiva media de 61% (0,617). Al contrastar estos resultados se encuentra evidencia suficiente para validar lo afirmado por Durand (2018) quien en su estudio apoyado en el coeficiente Rho Spearman evidenció un nivel de significancia de  $p=0,000$ , es decir encontró la existencia de relación entre la dimensión organización y la productividad laboral con una correlación positiva considerable de 83% (0,832). Dicho de otra forma, demostró con su estudio que el colaborador de la entidad tenía dificultad para identificar sus responsabilidades, insuficientes capacitaciones sobre el manejo técnicos de los procedimientos y atención al ciudadano, no existía una distribución adecuada de actividades y tareas. Los mismos que generaron retrasos en el cumplimiento de tareas, atención oportuna, aumento de costos en pocas palabras una baja productividad en la oficina objeto de estudio.

En alusión al objetivo específico tres, de acuerdo a los datos brindados en la tabla 12, se obtuvo como resultado una significancia de  $p=<0,001$ , en otras palabras, si existe relación entre la dirección y la productividad laboral, asimismo se evidenció una correlación de 63% (0,630) demostrando que la dimensión dirección y la variable productividad laboral tienen una correlación positiva media. Estos resultados son fortalecidos por las investigaciones realizadas por Durand (2018) quien con su estudio mediante el Rho Spearman demostró una significancia de  $p= 0,001$ , por ende, se evidenció la existencia de una relación entre la dimensión dirección y la variable productividad con una correlación de 88% (0.888), como consecuencia se concluyó que la dimensión dirección influye significativamente en la variable productividad. En base a la teoría, una organización que no inicia la acción o desarrollo de lo establecido en el proceso de planeación y organización, lamentablemente solo quedara en un sueño, asimismo una eficiente productividad se logra cuando el capital humano está bajo la influencia de un gran líder que tiene la capacidad de incentivar por medio de las condiciones de trabajo: recursos, equipamiento, infraestructura, buenas relaciones

laborales y motivación. En la misma línea la comunicación adecuada es necesaria para que todos los integrantes de la organización conozcan los objetivos, las estrategias y actividades, así como identificar y resolver problemas, es decir la comunicación logra vincular a la dirección con el trabajador para lograr los objetivos establecidos (Lara, 2017). Asimismo, como lo menciona Chiavenato (2009) detrás de una organización competitiva esta la cooperación y la colaboración de su personal, lograrlo no es nada fácil, depende de múltiples factores, el más importante, el talento humano que posee habilidades y conocimientos, sin embargo es necesario para obtener buenos resultados la existencia de un entorno laboral adecuado, con una estructura democrática y participativa sin dejar de lado la motivación, siendo este último el pilar fundamental del comportamiento humano que casi siempre están relacionadas con metas y necesidades propias.

En relación al objetivo específico cuatro, se encontró una relación de significancia =  $< 0,001$ , demostrando que existe relación y una correlación positiva media de 59% (0,595); entre la dimensión control y la variable productividad laboral. Este resultado se asemeja con lo presentado por Bello (2017) quien obtuvo en su investigación una correlación alta de 76 % (0,761) entre el control y la productividad, afirmando así, la importancia de ejecutar un adecuado control en el área de logística, para satisfacer de forma oportuna los requerimientos de bienes y servicios. Del mismo modo Durand (2018) con su investigación corrobora lo hallado, tal es así que mediante Rho Spearman se prueba que hay una relación de significancia alta de  $p=0,000$  con una relación alta positiva de 89% (0.890). Por ello, luego de realizar la contrastación con otros estudios se determinó en promedio, una relación media a alta positiva con respecto a este último objetivo específico. Es decir, si el gobierno local decide apostar por actualizar sus procesos administrativos de acorde a las políticas actuales, ejecutar acciones preventivas internas, monitorear durante el desarrollo y/o ejecución de actividades y procesos; se podría identificar oportunamente los riesgos que afectan a la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial. De esta forma la adquisición de bienes

y servicios menores a 8 UIT para un gobierno local requieren de un adecuado proceso de control y de forma permanente, desde el pedido – requerimiento hasta la entrega - recepción del bien o conformidad del servicio por parte del área usuaria, como lo manifiesta Sandoval (2021) para llevar a cabo un adecuado proceso de control se debe primero fortalecer las capacidades y habilidades del personal mediante capacitaciones permanentes. Para finalizar, en base a la teoría Robbins & Coulter (2005) señalaron que los gerentes para conocer la real productividad de la organización deben de llevar a cabo un control eficaz que asegure que las actividades y estrategias se complementen; después de haber llevado a cabo una planeación adecuada, una organización con una estructura que facilita el cumplimiento de los objetivos, una dirección con un liderazgo eficaz, aun así no es garantía que se cumpla lo establecido en un inicio, por ello, la importancia de realizar el control durante las etapas del proceso, a fin de identificar desviaciones y corregir a tiempo.

## VI. CONCLUSIONES

1. En virtud de lo planteado en el objetivo general, determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022, se obtuvo como resultado, un nivel de significancia de  $p < 0,001$ , con una correlación positiva media de 67% (0.674); es decir, se determina la existencia de una relación positiva media.
2. En referencia al objetivo específico uno, identificar qué relación existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022, se obtuvo como resultado un nivel de significancia de  $p < 0,001$ , con un grado de correlación positiva media de 67% (0.673); en otras palabras, se identifica la existencia de una relación positiva media.
3. En función del objetivo específico dos, conocer qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022, se obtuvo como resultado, un nivel de significancia  $p < 0,001$ , con un grado de correlación positiva media de 61% (0,617); en otras palabras, se muestra la existencia de una relación positiva media.
4. En alusión al objetivo específico tres, establecer qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022, se obtuvo como resultado una significancia de  $p = < 0,001$  y una correlación positiva media de 63% (0,630), dicho de otro modo, se establece la existencia de la relación positiva media.
5. En referencia al objetivo específico cuatro, determinar qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad

laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022, se obtuvo como resultado una significancia =  $< 0,001$ , y una correlación positiva media de 59% (0,595), en otras palabras, se determina la existencia de una relación positiva media.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la Gerencia Municipal del Gobierno local del Distrito de Quilmana, llevar a cabo una mesa de trabajo a nivel de funcionarios, para identificar, evaluar, analizar y diagnosticar la situación actual de los procesos administrativos. Asimismo, realizar reuniones periódicas con todo el personal dando a conocer, misión, visión, objetivos, estrategias y acuerdos, haciendo partícipes, escuchando las sugerencias y opiniones para generar un compromiso mutuo.
2. A la Gerencia de Administración y Finanzas, revisar, elaborar, modificar o actualizar las normativas internas respecto a los procedimientos en las contrataciones de bienes y/o servicios menores a 8 UIT; de igual forma revisar la distribución y división de las actividades, tareas, funciones y puestos de trabajo de acuerdo a las habilidades y capacidades del personal, mediante el seguimiento, monitoreo y evaluación constante.
3. A la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial, realizar reuniones o coordinaciones periódicas con la Gerencia de Administración y Finanzas, para identificar y analizar el avance y ejecución del cuadro de necesidades.
4. A la Sub Gerencia de Recursos Humanos, identificar los motivos de rotación del personal e implementar medidas alternas; por otro lado, valorar los esfuerzos y resultados del personal a través del reconocimiento oportuno; asimismo implementar capacitaciones periódicas y por último, asignar recursos, herramientas y equipos idóneos para el desarrollo de las actividades diarias.
5. A las áreas usuarias, mayor compromiso en la planificación de los requerimientos y pedidos SIGA con las especificaciones técnicas y/o términos de referencias claras y precisas, así como la realización del seguimiento adecuado para el abastecimiento oportuno.

6. A los futuros investigadores, abordar y profundizar los instrumentos a fin de diagnosticar con mayor precisión las deficiencias de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral.

## REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2018). Gestión de procesos administrativos, compromiso organizacional y relaciones interpersonales en la Municipalidad de Puente Piedra, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25622>
- Ahmed, T. et. al (2022). The Impact of Empowering Leadership on Job Performance of Higher Education Institutions Employees: Mediating Role of Goal Clarity and Self-Efficacy. Volume 2022:15 Pages 677—694. Yunnan Province, People's Republic of China. Retrieved from <https://www.dovepress.com/the-impact-of-empowering-leadership-on-job-performance-of-higher-educ-peer-reviewed-fulltext-article-PRBM>.
- Akinwale, O. (2019). Employee voice: speaking up in organisation as a correlate of employee productivity in oil and gas industry - an empirical investigation from Nigeria, Pages 97 - 121 Retrieved from [https://aseestant-ceon-rs.translate.google.com/translate/index.php/sjm/article/view/15308/pdf?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=es&\\_x\\_tr\\_hl=es&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://aseestant-ceon-rs.translate.google.com/translate/index.php/sjm/article/view/15308/pdf?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc)
- Amha, G. & Brhane, F. (2020) Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. International Journal of Marketing & Human Resource Research , 1 (01), 1-13. Retrieved from <https://journal.jis-institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71>.
- Arias, J & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Arequipa, Perú. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf).
- Ashraf, S. et. al (2021). Impact of organizational structure on employees job performance in selected social welfare and women development areas in Azad Jammu and Kashmir, Pakistan. Retrieved from [https://www-bibliomed-org.translate.google.com/?mno=85656&\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=es&\\_x\\_tr\\_hl=es-419&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www-bibliomed-org.translate.google.com/?mno=85656&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc).
- Ato, J. et. al (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana Retrieved from <https://fbj.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s43093-021-00077-6.pdf>



- Azpur, L. et. al (2020). El control interno y la gestión administrativa de vehículos estatales en la Dirección Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana, en el 2020. Lima, Perú. Obtenido de [hdl.handle.net/20.500.12867/4245](https://hdl.handle.net/20.500.12867/4245)
- Bayram, M. (2020). Factors affecting employee safety productivity: an empirical study in OHSAS 18001-certified organization. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, latestarticles. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1739892>
- Bello, Y. (2017). Relación entre gestión logística y la productividad de la Unidad de gestión educativa local de Huari, en el año 2017. Perú. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11940/bello\\_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20resultado%20obtenido%20fue%20que,productividad%20laboral%2C%20adem%C3%A1s%20la%20administraci%C3%B3n](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11940/bello_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20resultado%20obtenido%20fue%20que,productividad%20laboral%2C%20adem%C3%A1s%20la%20administraci%C3%B3n)
- Bereda, S. & Debalkie, D. (2018). Work Performance and Associated Factors among Employees in Amhara National Regional State Health Bureau, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. Retrieved from <https://www.hilarispublisher.com/open-access/work-performance-and-associated-factors-among-employees-in-amhara-national-regional-state-health-bureau-bahir-dar-northwest-ethiop-2162-6359-1000511.pdf>
- Bernal, C. (2021). Gestión administrativa y productividad en la Facultad de ingeniería civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en el año 2019. Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5554>
- Cabezas, E. et. al (2018). Introducción a la metodología de la Investigación científica. Primera edición electrónica, 138. (D. A. Aguirre, Ed.) Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Cañizares, J. (2019). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para las empresas productoras de ladrillo. Riobamba, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/10904>
- Carro, R. & Gonzales, D. (2012). Productividad y Competitividad. 2, 8. Universidad Nacional del Mar de Plata. Obtenido de [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Chanamé, C. (2022). Blog Universidad Continental. Perú. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mcgraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. México. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones).
- Chiavenato, I. (2019). Introducción la teoría general de la administración. Décima edición. México. Obtenido de <https://dokumen.pub/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822.html>
- Colqui, D. (2017). Gestión Empresarial y su incidencia en la mejora de procesos administrativos (área de logística y personal) del Instituto Fe y alegría en el año 2016. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9192>
- Delgadillo, L. (2003). Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco. México. Obtenido de <https://docplayer.es/8547916-Luis-antonio-delgadillo-gutierrez-universidad-de-guadalajara-centro-universitario-de-ciencias-exactas-e-ingenierias-luisdegu-cucei-udg.html>
- Durand, F. (2018). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI - Lima - 2018. Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31929>

- Espinosa, F. et. al (2008). A Procedure to Evaluate the Necessary Conditions to Innovate the Maintenance Management 19(01), 97-104. Chile. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/237629007\\_Un\\_Procedimiento\\_de\\_Evaluacion\\_de\\_las\\_Condiciones\\_Necesarias\\_para\\_Innovar\\_la\\_Gestion\\_de\\_Mantenimiento](https://www.researchgate.net/publication/237629007_Un_Procedimiento_de_Evaluacion_de_las_Condiciones_Necesarias_para_Innovar_la_Gestion_de_Mantenimiento)
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Perú. doi:[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS\\_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav)
- Franco-Lopez, J. et. al (2021) Key Factors in Productivity Assessment: A Case Study Vol. 7 Núm. 15. Colombia. Retrieved from. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1800>
- Fierro, E. et. al (2018). Public Collaborative Management and Organizational Commitment. Public Sector Organizations in the State of Mexico. Retrieved from. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6881873>
- Fonseca, S. (2021). Gestión Administrativa y la Productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. Ambato, Ecuador. Obtenido de [repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32896](http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32896)
- Fontalvo, T. et. al (2018). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. Barranquilla. Colombia. Retrieved from. doi:[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047#B19](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047#B19)
- Gaither, N & Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones. 8VA, 541. México. Obtenido de <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0671.%20Administraci%C3%B3n%20de%20producci%C3%B3n%20y%20operaciones.pdf>
- Ganahreh, E. et al (2018), The impact of administrative control on employees' performance: evidence from industrial companies in Jordan, Jordan Retrieved from.

[https://www.researchgate.net/publication/338421436\\_the\\_impact\\_of\\_administrative\\_control\\_on\\_employees'\\_performance\\_evidence\\_from\\_industrial\\_companies\\_in\\_jordan](https://www.researchgate.net/publication/338421436_the_impact_of_administrative_control_on_employees'_performance_evidence_from_industrial_companies_in_jordan)

García, B. (2018). Gestión Laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoeléctrica de ciclo combinado. México. Obtenido de [ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1020/281](http://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1020/281)

Viteri, D. et. al (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. 32 -37. Ecuador. Retrieved from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_abstract&tlng=en)

Hernández, R & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Documents/tesis%20ucv/PARA%20CAPITULO%2003/Hern%C3%A1ndez%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20sampleri%202018.pdf>

Hernández, S. (2011). Introducción a la administración (quinta ed.). Distrito Federal, México  
[https://www.academia.edu/35035513/Introduccion\\_a\\_la\\_Administracion\\_Sergio\\_Hernandez\\_5\\_Edicion](https://www.academia.edu/35035513/Introduccion_a_la_Administracion_Sergio_Hernandez_5_Edicion)

Hernangomez, J. (2007) El deleite de la Eficiencia. España.  
[file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ElDeleiteDeLaEficiencia-2304939%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ElDeleiteDeLaEficiencia-2304939%20(1).pdf)

Kotková, M & Yee, Y. (2021). Performance Driven Culture in the public sector: the case of Nordic Countries. República Checa Retrieved from <https://doi.org/10.3390/admsci11010004>

Lara, J. (2017). Impact of the administrative management on the efficiency of the fisheries fishing activity Cantón Manta. 8(02), 144-157. Ecuador. Retrieved from <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/780/966>

- López, J. (2004). ¿Pueden las tecnologías de la información mejorar la productividad? *Universia Business Review* (1), 82-95. Madrid, España. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/433/43300108.pdf>
- Maani, A. et al (2020) Level of administrative empowerment at private institution and its impact on institutional performance: a case study vol. 8, issue 2, 500-511 Retrieved from [https://econpapers-repec-org.translate.goog/article/ssijouesi/v\\_3a8\\_3ay\\_3a2020\\_3ai\\_3a2\\_3ap\\_3a500-511.htm?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=es&\\_x\\_tr\\_hl=es-419&\\_x\\_tr\\_pto=op,sc](https://econpapers-repec-org.translate.goog/article/ssijouesi/v_3a8_3ay_3a2020_3ai_3a2_3ap_3a500-511.htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=op,sc)
- Mayo, J. et. al (2009). Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional. Cuba. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2009a/acb.htm>
- Meng, J., & Berger, B. (2019) The impact of organizational culture and leadership performance on pr professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75. <https://instituteforpr.org/the-impact-of-organizational-culture-and-leadership-performance-on-job-satisfaction/>
- Mehdipour, Y. & Soltan, A. (2019). The relationship between Cultural Intelligence and Communication Skills and Job Motivation in educational managers of secondary schools in Zahedan. Número: Edición Especial. Artículo no.:93. Toluca – México. Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/506ebc09ae4d798441c11fbdde5361fe/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4400984>.
- Mendoza, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. 3(2), 947-964. Ecuador. Retrieved from [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898%20(1).pdf)
- Mollo, D. (2017). La gestión administrativa percibida por el personal en el área de logística del Ministerio de trabajo y promoción del empleo, Lima 2017. Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14626?show=full>

- Moreyra, L. (2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la Provincia de Manabí - Ecuador. Lima, Perú. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Munch, L. (2010). Administración Gestión organizacional, enfoque y procedimientos administrativos. México: Pearson educación. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>
- Ñaupas, H. et. al (2018). Metodología de la investigación: cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis. Quinta edición. (E. d.-C. 27-43, Ed.) Bogotá, Colombia: DGP. Obtenido de [file:///c:/users/usuario/downloads/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_5ta\\_edic.pdf](file:///c:/users/usuario/downloads/metodologia_de_la_investigacion_5ta_edic.pdf)
- Pinheiro, L. (2017). The influence of leadership and payment for performance on individual performance, Kempten – Alemania. Retrieved from <http://www.journal-alm.org/article/view/18131>
- Ramírez, T. (2010). Como hacer un proyecto de investigación - editorial Panapo Venezuela <https://drive.google.com/u/0/uc?id=1ab7OkjZ3qz5NTBTJ1H4aMlb4HeVq108J&export=download>
- Ramírez, C. (2011). Propuesta metodológica para el desarrollo de productos. Pensamiento y gestión, 21-45. Barranquilla, Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64620756003.pdf>
- Robbins, S & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Décimo quinta, 28. México: pearson. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Comportamiento\\_Organizacional\\_15a\\_Edicio.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicio.pdf)

- Romero-Saldaña, M. (2016). Metodología de la Investigación Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista Enfermería del Trabajo 2016; 6:3 (105-114). Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-PruebasDeBondadDeAjusteAUnaDistribucionNormal-5633043.pdf>
- Salter, P. (2018). Management Matters For Increasing Firm Productivity Retrieved from [https://www-forbes-com.translate.google/sites/philipsalter/2018/05/29/management-matters-for-increasing-firm-productivity/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=es&\\_x\\_tr\\_hl=es-419&\\_x\\_tr\\_pto=op,sc](https://www-forbes-com.translate.google/sites/philipsalter/2018/05/29/management-matters-for-increasing-firm-productivity/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=op,sc)
- Sandoval, M. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Morrope. Chiclayo, Peru. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78120>
- Tolentino, A. (2004). New Concepts of Productivity and its Improvement. European Productivity Network Seminar.
- Torres, A. (2020). Análisis de la Productividad en farmacias del ahorro, zona Ruiz Cortines en Villahermosa, Tabasco, para propuesta de mejora. México. Obtenido de [rinacional.tecnm.mx/jspui/handle/TecNM/1264](http://rinacional.tecnm.mx/jspui/handle/TecNM/1264)

## ANEXOS

### Anexo Nº 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORES
Gestión administrativa	Es el pilar fundamental de toda organización que ayuda lograr los objetivos y obtener mejores resultados a través del desarrollo de un conjunto de actividades y procedimientos, poniendo énfasis en los procesos administrativos: planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2019)	Proceso por el cual se desarrolló un conjunto de actividades a través de las dimensiones: planeación, organización, dirección y control en la Municipalidad Distrital de Quilmana.	Planeación	Conocimiento y compromiso con la misión institucional	Nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				Nivel de conocimiento de los objetivos institucionales	
				Nivel de planificación	
			Organización	Nivel de asignación de actividades	
				Nivel de agrupación de actividades en órgano y cargos	
				Nivel de asignación de recursos	
			Dirección	Nivel de coordinación	
				Nivel de motivación del personal	
				Nivel de Liderazgo	
			Control	Conocimiento de estándares	
Nivel de monitoreo y evaluación del desempeño					
Nivel de acciones correctivas					
Productividad laboral	Es el resultado del correcto uso de los recursos frente a la producción, manufactura, obtención y/o elaboración de los servicios o bienes, reflejados en la eficacia y eficiencia que toda organización debe conseguir. (Hernandez, 2011)	Es el resultado por el cual la Municipalidad Distrital de Quilmana a través del uso correcto de sus recursos logra sus metas u objetivos establecidos a un costo mínimo.	Eficiencia	Nivel de uso óptimo de recursos	
				Cumplimiento de tareas	
			Eficacia	Nivel de logro de objetivos	
				Nivel de resultado esperado	



## Anexo Nº 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título de la investigación:** “Gestión administrativa y productividad laboral, Sub Gerencia de Logística, abastecimiento y control patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022”

Problema de investigación	Objetivos de Investigación	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022</p>	<p>Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Organización</li> <li>• Dirección</li> <li>• Control</li> </ul> <p>Productividad laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tipo:</b> básica-descriptiva</li> <li>• <b>Enfoque:</b> cuantitativo</li> <li>• <b>Diseño:</b> no experimental</li> <li>• <b>Alcance:</b> Transversal-correlacional</li> <li>• <b>Técnica:</b> Encuesta</li> <li>• <b>Instrumento:</b> cuestionario</li> </ul>
<p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Identificar qué relación existe entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022</p>	<p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>Existe relación entre la planeación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022</p>		
<p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Conocer qué relación existe entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022</p>	<p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>Existe relación entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022</p>		

<p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Establecer qué relación existe entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b></p> <p>Existe relación entre la dirección de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022</p>		
<p><b>Problema específico 4</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana - 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 4</b></p> <p>Existe relación entre el control de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana -2022</p>		

## Anexo N° 3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario para evaluar la variable gestión administrativa

Estimados trabajadores, con el presente instrumento, espero recabar información para la investigación sobre la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Quilmana. Esta encuesta es ANONIMA le resalto que sea sincero en sus respuestas. Por mi parte me comprometo, que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado para fines de investigación.

Marque la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1. Nunca. 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

N <sup>a</sup>	ITEMS	ESCALA DE VALORACION			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Dimensión 1: Planeación</b>					
1	¿Considera usted, que la misión institucional es clara y precisa?				
2	¿Considera usted, que existe compromiso con la misión institucional?				
3	¿Los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quilmana, se dan a conocer al personal?				
4	¿Por lo general, considera usted, que los objetivos de las diferentes áreas están articuladas con el objetivo general de la Entidad?				
5	¿Considera usted, que las áreas usuarias planifican sus requerimientos de bienes y servicios?				
6	¿Con que frecuencia se da a conocer o socializar los planes y/o directivas sobre gestión administrativa y contrataciones menores a 8 UIT?				
<b>Dimensión 2: Organización</b>					
7	¿Considera usted, que existe división adecuada de trabajo, de acuerdo a las áreas?				
8	¿Se asignan tareas o actividades de acuerdo a las especializaciones de los trabajadores?				
9	¿Por lo general, conoce las funciones que realiza de acuerdo al MOF (Manual de perfil de puestos)?				
10	¿Por lo general, existe alta rotación de cargos o puestos dentro de la Municipalidad Distrital de Quilmana?				
11	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, considera que se le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades?				
12	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, si no, se le asignara los suficientes recursos, usted se ingenia para lograr el cumplimiento de la actividad?				
<b>Dimensión 3: Dirección</b>					

13	¿Por lo general, existen canales de comunicación adecuados, entre las áreas de la MDQ?				
14	¿Por lo general, el personal de las áreas de la MDQ conocen el funcionamiento del sub modulo pedidos del SIGA?				
15	¿Con que frecuencia se otorga reconocimiento a los trabajadores por los logros obtenidos?				
16	¿Por lo general, se encuentra motivado en su puesto de trabajo?				
17	¿En la Municipalidad Distrital de Quilmana, promueven el trabajo articulado y en equipo?				
18	¿Considera usted, que los funcionarios poseen habilidades de persuasión hacia el personal para el logro de los objetivos?				
<b>Dimensión 4: Control</b>					
19	¿Se brinda capacitación o entrenamiento periódicamente al personal en temas de requerimiento de bienes y servicios?				
20	¿Por lo general, las actualizaciones en materia de requerimiento de bienes y servicios están estipuladas en los planes o directivas vigentes de la MDQ?				
21	¿Con que frecuencia realizan el seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades realizadas?				
22	¿Las áreas usuarias realizan el seguimiento, monitoreo y evaluaciones periódicas sobre el proceso de sus pedidos?				
23	¿Por lo general, realizan cambios o correcciones de los procesos administrativos, cuando este sea necesario?				
24	¿Con que frecuencia, considera usted, que la aplicación de nuevas técnicas y/o herramientas de gestión mejoran los procedimientos administrativos?				

Fuente: Elaboración Propia

## Cuestionario para evaluar la variable Productividad Laboral

Estimados trabajadores, con el presente instrumento, espero recabar información para la investigación sobre la Productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Quilmana. Esta encuesta es ANONIMA le resalto que sea sincero en sus respuestas. Por mi parte me comprometo, que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado para fines de investigación.

Marque la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1. Nunca. 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

N <sup>a</sup>	ITEMS	ESCALA DE VALORACION			
		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>					
1	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utiliza adecuadamente los materiales a la hora de cumplir con sus actividades diarias?				
2	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utilizan adecuadamente los equipos y herramientas tecnológicas en sus labores diarias?				
3	¿Considera usted que las capacitaciones son importantes para mejorar la eficiencia laboral?				
4	¿El personal de la SGLAYCP de la MDQ, se esfuerzan por cumplir con sus tareas diarias asignadas?				
5	¿Considera usted que las tareas en la SGLAYCP de la MDQ están distribuidas equitativamente?				
6	¿Considera usted que las críticas constructivas son bien recibidas?				
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>					
7	¿Considera usted, que la SGLAYCP de la MDQ abastece oportunamente los requerimientos (bienes y servicios) de las áreas usuarias?				
8	¿Considera usted, que los productos (bienes y servicios) entregados por la SGLAYCP son de calidad y de acuerdo a las características solicitados por las áreas usuarias?				
9	¿Considera usted, que es importante la planeación para el logro de los objetivos?				
10	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP conoce las normas, políticas o directivas establecidos en la Entidad en materia de contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT?				
11	¿Considera usted que se ejecutan las actividades planificadas?				
12	¿Considera usted que los objetivos se encuentran bien definidos?				

Fuente: Elaboración Propia

## **Anexo N° 04 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

### **Validez de los instrumentos por juicio de expertos**

#### **Experto N° 1**

#### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: **MG. OSWALDO DANIEL CASAZOLA CRUZ**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: Gestión administrativa y productividad laboral, Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

**DAISY MILAGROS MARTINEZ RODRIGUEZ**

**D.N.I: 45952710**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN: PLANEACION</b>								
1	¿Considera usted, que la misión institucional es clara y precisa?	X		X		X		
2	¿Considera usted, que existe compromiso con la misión institucional?	X		X		X		
3	¿Los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quilmana, se dan a conocer al personal?	X		X		X		
4	¿Por lo general, considera usted, que los objetivos de las diferentes áreas están articuladas con el objetivo general de la Entidad?	X		X		X		
5	¿Considera usted, que las áreas usuarias planifican sus requerimientos de bienes y servicios?	X		X		X		
6	¿Con que frecuencia se da a conocer o socializar los planes y/o directivas sobre gestión administrativa y contrataciones menores a 8 UIT?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACION</b>								
7	¿Considera usted, que existe división adecuada de trabajo, de acuerdo a las áreas?	X		X		X		
8	¿Se asignan tareas o actividades de acuerdo a las especializaciones de los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Por lo general, conoce las funciones que realiza de acuerdo al MOF (Manual de perfil de puestos)?	X		X		X		
10	¿Por lo general, existe alta rotación de cargos o puestos dentro de la Municipalidad Distrital de Quilmana?	X		X		X		
11	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, considera que se le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
12	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, si no, se le asignara los suficientes recursos, usted se ingenia para lograr el cumplimiento de la actividad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DIRECCION</b>								
13	¿Por lo general, existen canales de comunicación adecuados, entre las áreas de la MDQ?	X		X		X		
14	¿Por lo general, el personal de las áreas de la MDQ conocen el funcionamiento del sub modulo pedidos del SIGA?	X		X		X		
15	¿Con que frecuencia se otorga reconocimiento a los trabajadores por los logros obtenidos?	X		X		X		

16	¿Por lo general, se encuentra motivado en su puesto de trabajo?	X		X		X		
17	¿En la Municipalidad Distrital de Quilmana, promueven el trabajo articulado y en equipo?	X		X		X		
18	¿Considera usted, que los funcionarios poseen habilidades de persuasión hacia el personal para el logro de los objetivos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>								
19	¿Se brinda capacitación o entrenamiento periódicamente al personal en temas de requerimiento de bienes y servicios?	X		X		X		
20	¿Por lo general, las actualizaciones en materia de requerimiento de bienes y servicios están estipuladas en los planes o directivas vigentes de la MDQ?	X		X		X		
21	¿Con que frecuencia realizan el seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades realizadas?	X		X		X		
22	¿Las áreas usuarias realizan el seguimiento, monitoreo y evaluaciones periódicas sobre el proceso de sus pedidos?	X		X		X		
23	¿Por lo general, realizan cambios o correcciones de los procesos administrativos, cuando este sea necesario?	X		X		X		
24	¿Con que frecuencia, considera usted, que la aplicación de nuevas técnicas y/o herramientas de gestión mejoran los procedimientos administrativos?	X		X		X		

Fuente: Elaboración Propia

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador: MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL DNI: 40081695**

**Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador**

**31 de mayo del 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utiliza adecuadamente los materiales a la hora de cumplir con sus actividades diarias?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utilizan adecuadamente los equipos y herramientas tecnológicas en sus labores diarias?	X		X		X		
3	¿Considera usted que las capacitaciones son importantes para mejorar la eficiencia laboral?	X		X		X		
4	¿El personal de la SGLAYCP de la MDQ, se esfuerzan por cumplir con sus tareas diarias asignadas?	X		X		X		
5	¿Considera usted que las tareas en la SGLAYCP de la MDQ están distribuidas equitativamente?	X		X		X		
6	¿Considera usted que las críticas constructivas son bien recibidas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>							
7	¿Considera usted, que la SGLAYCP de la MDQ abastece oportunamente los requerimientos (bienes y servicios) de las áreas usuarias?	X		X		X		
8	¿Considera usted, que los productos (bienes y servicios) entregados por la SGLAYCP son de calidad y de acuerdo a las características solicitados por las áreas usuarias?	X		X		X		
9	¿Considera usted, que es importante la planeación para el logro de los objetivos?	X		X		X		
10	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP conoce las normas, políticas o directivas establecidos en la Entidad en materia de contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT?	X		X		X		
11	¿Considera usted que se ejecutan las actividades planificadas?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los objetivos se encuentran bien definidos?	X		X		X		

Fuente: Elaboración Propia

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador: MG. CASAZOLA CRUZ OSWALDO DANIEL DNI: 40081695**

**Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador**

**31 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**EXPERTO N° 02**  
**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: **DOCTOR MORI PAREDES MANUEL ALBERTO**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: Gestión administrativa y productividad laboral, Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- 

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

**DAISY MILAGROS MARTINEZ RODRIGUEZ**

**D.N.I: 45952710**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera usted, que la misión institucional es clara y precisa?	X		X		X		
2	¿Considera usted, que existe compromiso con la misión institucional?	X		X		X		
3	¿Los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quilmana, se dan a conocer al personal?	X		X		X		
4	¿Por lo general, considera usted, que los objetivos de las diferentes áreas están articuladas con el objetivo general de la Entidad?	X		X		X		
5	¿Considera usted, que las áreas usuarias planifican sus requerimientos de bienes y servicios?	X		X		X		
6	¿Con que frecuencia se da a conocer o socializar los planes y/o directivas sobre gestión administrativa y contrataciones menores a 8 UIT?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACION</b>								
7	¿Considera usted, que existe división adecuada de trabajo, de acuerdo a las áreas?	X		X		X		
8	¿Se asignan tareas o actividades de acuerdo a las especializaciones de los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Por lo general, conoce las funciones que realiza de acuerdo al MOF (Manual de perfil de puestos)?	X		X		X		
10	¿Por lo general, existe alta rotación de cargos o puestos dentro de la Municipalidad Distrital de Quilmana?	X		X		X		
11	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, considera que se le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
12	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, si no, se le asignara los suficientes recursos, usted se ingenia para lograr el cumplimiento de la actividad?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: DIRECCION</b>								
13	¿Por lo general, existen canales de comunicación adecuados, entre las áreas de la MDQ?	X		X		X		
14	¿Por lo general, el personal de las áreas de la MDQ conocen el funcionamiento del sub modulo pedidos del SIGA?	X		X		X		
15	¿Con que frecuencia se otorga reconocimiento a los trabajadores por los logros obtenidos?	X		X		X		
16	¿Por lo general, se encuentra motivado en su puesto de trabajo?	X		X		X		

17	¿En la Municipalidad Distrital de Quilmana, promueven el trabajo articulado y en equipo?	X		X		X		
18	¿Considera usted, que los funcionarios poseen habilidades de persuasión hacia el personal para el logro de los objetivos?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>								
19	¿Se brinda capacitación o entrenamiento periódicamente al personal en temas de requerimiento de bienes y servicios?	X		X		X		
20	¿Por lo general, las actualizaciones en materia de requerimiento de bienes y servicios están estipuladas en los planes o directivas vigentes de la MDQ?	X		X		X		
21	¿Con que frecuencia realizan el seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades realizadas?	X		X		X		
22	¿Las áreas usuarias realizan el seguimiento, monitoreo y evaluaciones periódicas sobre el proceso de sus pedidos?	X		X		X		
23	¿Por lo general, realizan cambios o correcciones de los procesos administrativos, cuando este sea necesario?	X		X		X		
24	¿Con que frecuencia, considera usted, que la aplicación de nuevas técnicas y/o herramientas de gestión mejoran los procedimientos administrativos?	X		X		X		

Fuente: Elaboración Propia

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**  
**DNI: 07856089**  
**Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador**

**31 de mayo del 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utiliza adecuadamente los materiales a la hora de cumplir con sus actividades diarias?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utilizan adecuadamente los equipos y herramientas tecnológicas en sus labores diarias?	X		X		X		
3	¿Considera usted que las capacitaciones son importantes para mejorar la eficiencia laboral?	X		X		X		
4	¿El personal de la SGLAYCP de la MDQ, se esfuerzan por cumplir con sus tareas diarias asignadas?	X		X		X		
5	¿Considera usted que las tareas en la SGLAYCP de la MDQ están distribuidas equitativamente?	X		X		X		
6	¿Considera usted que las críticas constructivas son bien recibidas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>							
7	¿Considera usted, que la SGLAYCP de la MDQ abastece oportunamente los requerimientos (bienes y servicios) de las áreas usuarias?	X		X		X		
8	¿Considera usted, que los productos (bienes y servicios) entregados por la SGLAYCP son de calidad y de acuerdo a las características solicitados por las áreas usuarias?	X		X		X		
9	¿Considera usted, que es importante la planeación para el logro de los objetivos?	X		X		X		
10	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP conoce las normas, políticas o directivas establecidos en la Entidad en materia de contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT?	X		X		X		
11	¿Considera usted que se ejecutan las actividades planificadas?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los objetivos se encuentran bien definidos?	X		X		X		

Fuente: Elaboración Propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANUEL ALBERTO MORI PAREDES

DNI: 07856089

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de mayo del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**EXPERTO N° 03**  
**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Señor: **DOCTORA GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: Gestión administrativa y productividad laboral, Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y Control Patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

**DAISY MILAGROS MARTINEZ RODRIGUEZ**

**D.N.I: 45952710**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera usted, que la misión institucional es clara y precisa?	X		X		X		
2	¿Considera usted, que existe compromiso con la misión institucional?	X		X		X		
3	¿Los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quilmana, se dan a conocer al personal?	X		X		X		
4	¿Por lo general, considera usted, que los objetivos de las diferentes áreas están articuladas con el objetivo general de la Entidad?	X		X		X		
5	¿Considera usted, que las áreas usuarias planifican sus requerimientos de bienes y servicios?	X		X		X		
6	¿Con que frecuencia se da a conocer o socializar los planes y/o directivas sobre gestión administrativa y contrataciones menores a 8 UIT?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACION</b>							
7	¿Considera usted, que existe división adecuada de trabajo, de acuerdo a las áreas?	X		X		X		
8	¿Se asignan tareas o actividades de acuerdo a las especializaciones de los trabajadores?	X		X		X		
9	¿Por lo general, conoce las funciones que realiza de acuerdo al MOF (Manual de perfil de puestos)?	X		X		X		
10	¿Por lo general, existe alta rotación de cargos o puestos dentro de la Municipalidad Distrital de Quilmana?	X		X		X		
11	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, considera que se le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades?	X		X		X		
12	¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, si no, se le asignara los suficientes recursos, usted se ingenia para lograr el cumplimiento de la actividad?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: DIRECCION</b>							
13	¿Por lo general, existen canales de comunicación adecuados, entre las áreas de la MDQ?	X		X		X		
14	¿Por lo general, el personal de las áreas de la MDQ conocen el funcionamiento del sub modulo pedidos del SIGA?	X		X		X		

15	¿Con que frecuencia se otorga reconocimiento a los trabajadores por los logros obtenidos?	X		X		X		
16	¿Por lo general, se encuentra motivado en su puesto de trabajo?	X		X		X		
17	¿En la Municipalidad Distrital de Quilmana, promueven el trabajo articulado y en equipo?	X		X		X		
18	¿Considera usted, que los funcionarios poseen habilidades de persuasión hacia el personal para el logro de los objetivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>							
19	¿Se brinda capacitación o entrenamiento periódicamente al personal en temas de requerimiento de bienes y servicios?	X		X		X		
20	¿Por lo general, las actualizaciones en materia de requerimiento de bienes y servicios están estipuladas en los planes o directivas vigentes de la MDQ?	X		X		X		
21	¿Con que frecuencia realizan el seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades realizadas?	X		X		X		
22	¿Las áreas usuarias realizan el seguimiento, monitoreo y evaluaciones periódicas sobre el proceso de sus pedidos?	X		X		X		
23	¿Por lo general, realizan cambios o correcciones de los procesos administrativos, cuando este sea necesario?	X		X		X		
24	¿Con que frecuencia, considera usted, que la aplicación de nuevas técnicas y/o herramientas de gestión mejoran los procedimientos administrativos?	X		X		X		

Fuente: Elaboración Propia

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Graus Cortes Lupe Esther      **DNI:** 07539368

**Especialidad del validador:** Docente Universitario | Investigador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**31 de mayo del 2022**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	DIMENSIÓN: EFICIENCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utiliza adecuadamente los materiales a la hora de cumplir con sus actividades diarias?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utilizan adecuadamente los equipos y herramientas tecnológicas en sus labores diarias?	X		X		X		
3	¿Considera usted que las capacitaciones son importantes para mejorar la eficiencia laboral?	X		X		X		
4	¿El personal de la SGLAYCP de la MDQ, se esfuerzan por cumplir con sus tareas diarias asignadas?	X		X		X		
5	¿Considera usted que las tareas en la SGLAYCP de la MDQ están distribuidas equitativamente?	X		X		X		
6	¿Considera usted que las críticas constructivas son bien recibidas?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>							
7	¿Considera usted, que la SGLAYCP de la MDQ abastece oportunamente los requerimientos (bienes y servicios) de las áreas usuarias?	X		X		X		
8	¿Considera usted, que los productos (bienes y servicios) entregados por la SGLAYCP son de calidad y de acuerdo a las características solicitados por las áreas usuarias?	X		X		X		
9	¿Considera usted, que es importante la planeación para el logro de los objetivos?	X		X		X		
10	¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP conoce las normas, políticas o directivas establecidos en la Entidad en materia de contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT?	X		X		X		
11	¿Considera usted que se ejecutan las actividades planificadas?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los objetivos se encuentran bien definidos?	X		X		X		

Fuente: Elaboración Propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Graus Cortes Lupe Esther      DNI:  
07539368

Especialidad del validador: Docente Universitario | Investigador

31 de mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

### Confiabilidad de los Instrumentos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	36

# Anexo 05: SOLICITUD DE AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Quilmana, Julio de 2022

## CARTA N° 001-2022-MGP/DMMR

SEÑOR  
PEDRO ANTONIO REVILLA SEMINARIO  
ALCALDE DEL DISTRITO DE QUILMANA

ASUNTO : SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, y por medio de la presente yo, **MARTINEZ RODRIGUEZ, DAISY MILAGROS**; identificado con DNI N° 45952710, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad Cesar Vallejo, en modalidad presencial quien, en el marco de mi tesis conducente a la obtención del grado de MAESTRO, me encuentro desarrollando la tesis titulada:

**GESTION ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, SUB GERENCIA DE LOGISTICA, ABASTECIMIENTO Y CONTROL PATRIMONIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUILMANA - 2022**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a mi persona, a fin de que pueda obtener información en la institución que usted representa, asumiendo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo de la tesis.

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente;

  
Daisy Milagros Martínez Rodríguez  
DNI N° 45952710



Anexo Roldan S/n

correo margaret1089@hotmail.com



## MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE QUILMANÁ - CAÑETE

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Av. Lima N° 451

Quilmaná, 10 de octubre de 2022.

### CARTA N° 011-2022-AL-MDQ.

Srta.  
MARTINEZ RODRIGUEZ DAISY MILAGROS  
ANEXO ROLDAN S/N

**ASUNTO** : RESPUESTA A LA SOLICITUD FORMULADA PARA REALIZAR UN TRABAJO DE INVESTIGACION PARA ELABORACION DE TESIS

**REFERENCIA** : CARTA N° 001-2022-MGP/DMMR

De mi especial consideración,

Tengo en bien dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual su persona como estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, solicita **AUTORIZACION** para realizar su investigación en el marco de la elaboración de su tesis titulada: "**GESTION ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL, SUB GERENCIA DE LOGISTICA, ABASTECIMIENTO Y CONTROL PATRIMONIAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE QUILMANA - 2022**".

Al respecto, se le comunica que se **AUTORIZA**, con fines académicos que se realice la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en las áreas correspondientes, así como dar las facilidades para el desarrollo del estudio, a fin de que pueda cumplir con los objetivos de su investigación.

Sin otro particular, aprovecho para desearle éxitos en su investigación.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE QUILMANA  
*[Firma]*  
Sr. Pedro Antonio Revilla Seminario  
ALCALDE

**Recepción de Documentos:**

**Nombres y Apellidos:** DAISY MILAGROS MARTINEZ RODRIGUEZ

**D.N.I N°:** 45952710

**Firma:** *[Firma]*

**Fecha:** 12/10/22

---

"Quilmaná, Capital de la Cordialidad y la Amistad"

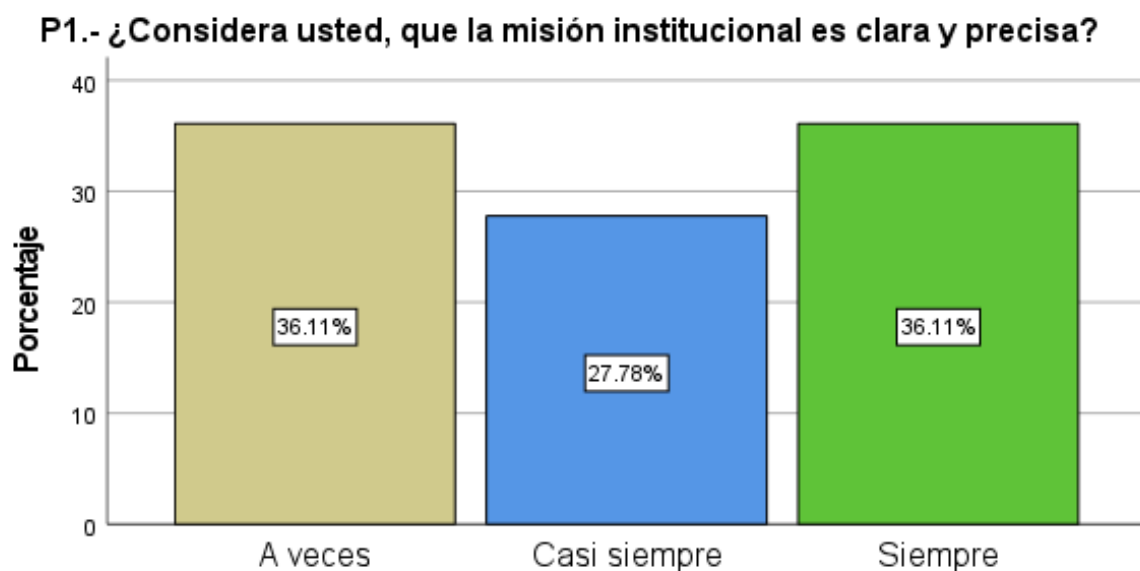
## Anexo N° 06: RESULTADOS DESCRIPTIVOS

### Variable Gestión Administrativa

**P1.- ¿Considera usted, que la misión institucional es clara y precisa?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	13	36.1	36.1	36.1
Casi siempre	10	27.8	27.8	63.9
siempre	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

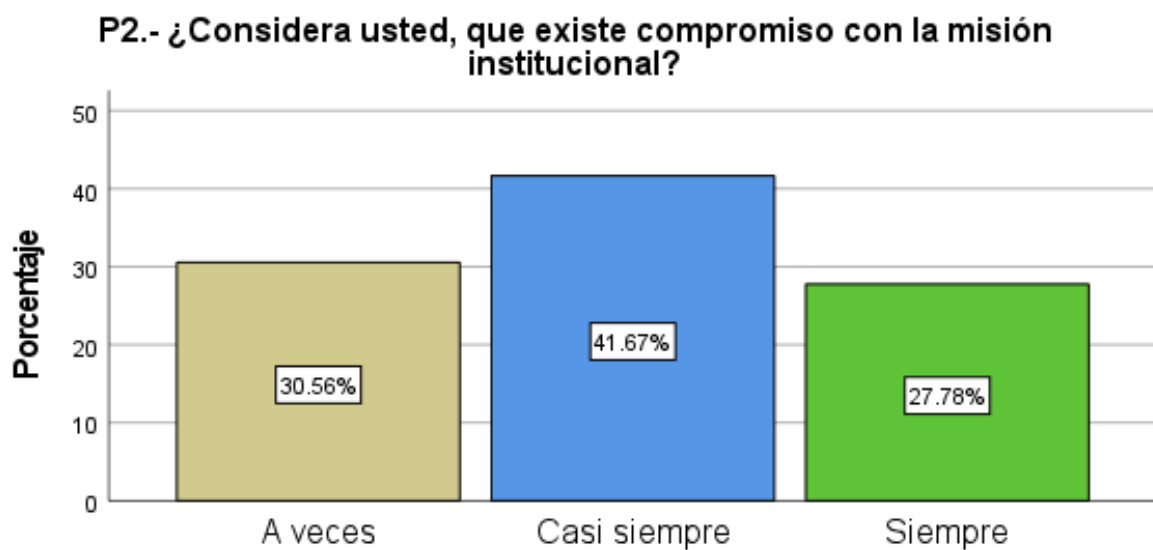


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 36.11% de los encuestados indicaron que a veces la misión institucional es clara y precisa, mientras que también el 36.11% indicaron que siempre y solo el 27.78% indicaron que casi siempre.

**P2.- ¿Considera usted, que existe compromiso con la misión institucional?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	11	30.6	30.6	30.6
Casi siempre	15	41.7	41.7	72.2
siempre	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.



En los resultados de la tabla y figura se observó que el 41.67% de los encuestados indicaron que casi siempre existe compromiso con la misión institucional, mientras que el 30.56% indicaron que a veces y solo el 27.78% indicaron que siempre.

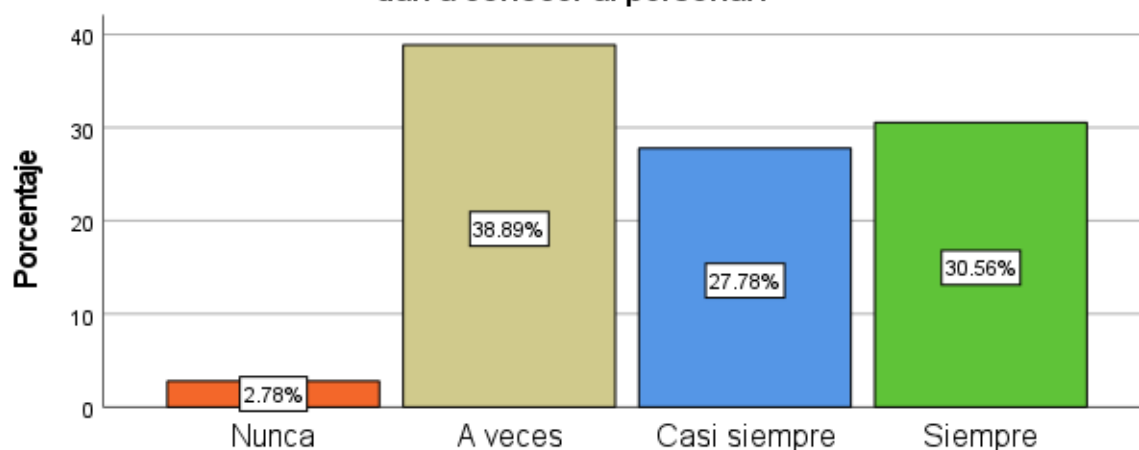


**P3.- ¿Los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quilmana, se dan a conocer al personal?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	14	38.9	38.9	41.7
Casi siempre	10	27.8	27.8	69.4
siempre	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P3.- ¿Los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quilmana, se dan a conocer al personal?**



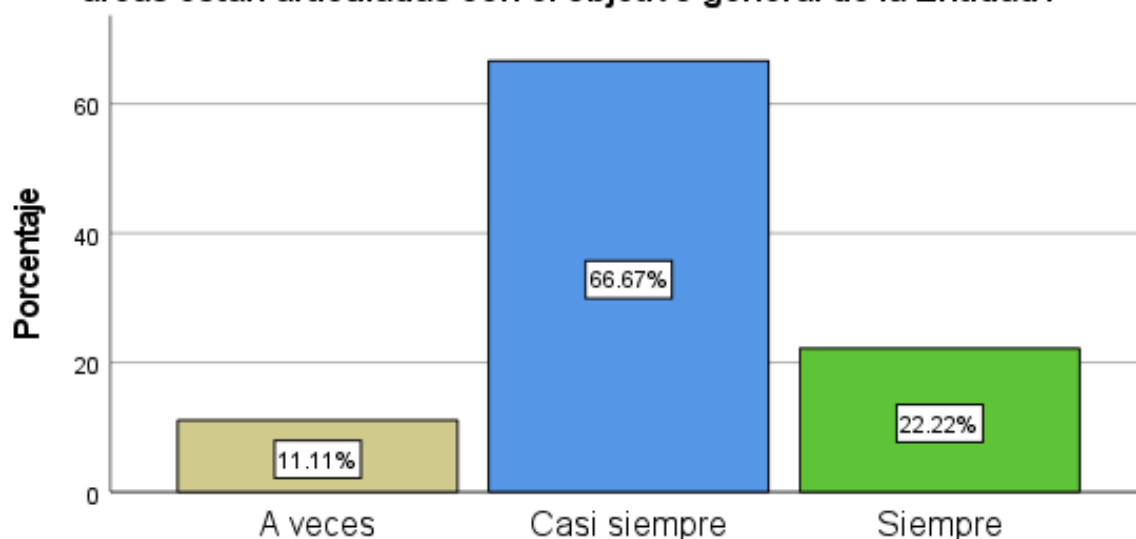
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 38.89% y el 30.56% de los encuestados indicaron que a veces y siempre los objetivos institucionales de la Municipalidad Distrital de Quilmana se dan a conocer al personal, mientras que el 27.78% indicaron que casi siempre, solo el 2.78% indicaron que nunca.

**P4.- ¿Por lo general, considera usted, que los objetivos de las diferentes áreas están articuladas con el objetivo general de la Entidad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	4	11.1	11.1	11.1
Casi siempre	24	66.7	66.7	77.8
siempre	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P4.- ¿Por lo general, considera usted, que los objetivos de las diferentes áreas están articuladas con el objetivo general de la Entidad?**



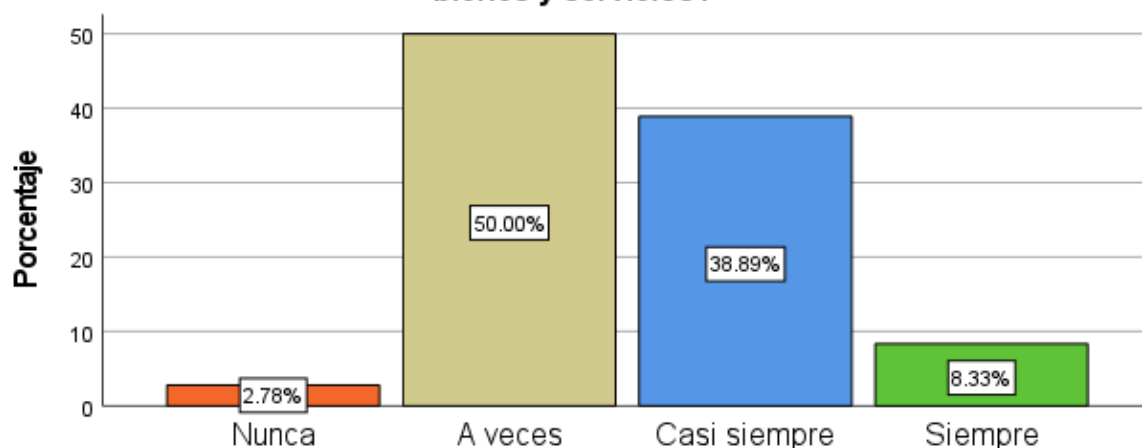
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 66.67% y el 22.22% de los encuestados indicaron que casi siempre y siempre los objetivos de las diferentes áreas están articulados con el objetivo general de la Entidad, mientras que el 11.11% indicaron que a veces.

**P5.- ¿Considera usted, que las áreas usuarias planifican sus requerimientos de bienes y servicios?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	18	50.0	50.0	52.8
Casi siempre	14	38.9	38.9	91.7
siempre	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P5.- ¿Considera usted, que las áreas usuarias planifican sus requerimientos de bienes y servicios?**



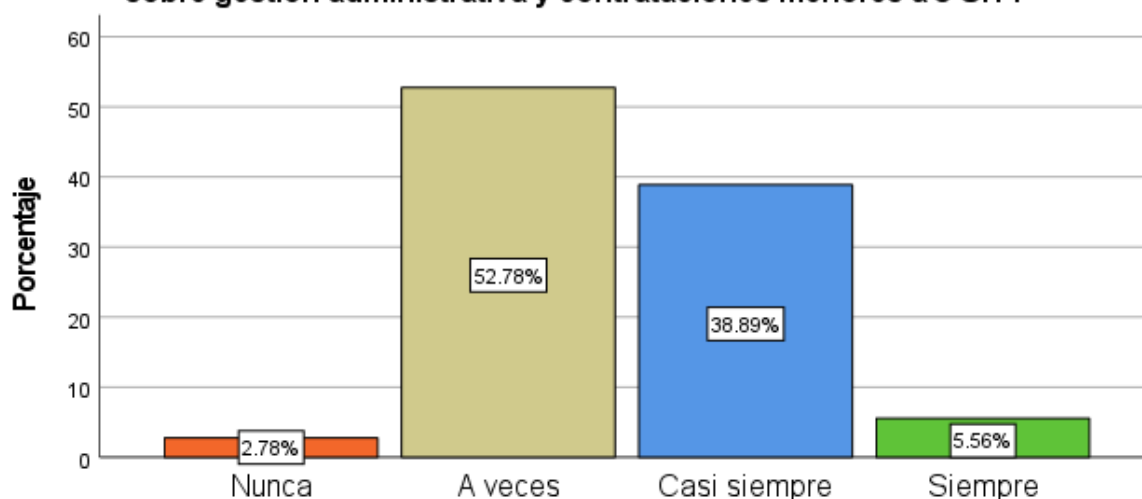
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% y el 38.89% de los encuestados indicaron que a veces y casi siempre las áreas usuarias planifican sus requerimientos de bienes y servicios, mientras que el 8.33% indicaron que siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.

**P6.- ¿Con que frecuencia se da a conocer o socializar los planes y/o directivas sobre gestión administrativa y contrataciones menores a 8 UIT?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	19	52.8	52.8	55.6
Casi siempre	14	38.9	38.9	94.4
siempre	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P6.- ¿Con que frecuencia se da a conocer o socializar los planes y/o directivas sobre gestión administrativa y contrataciones menores a 8 UIT?**



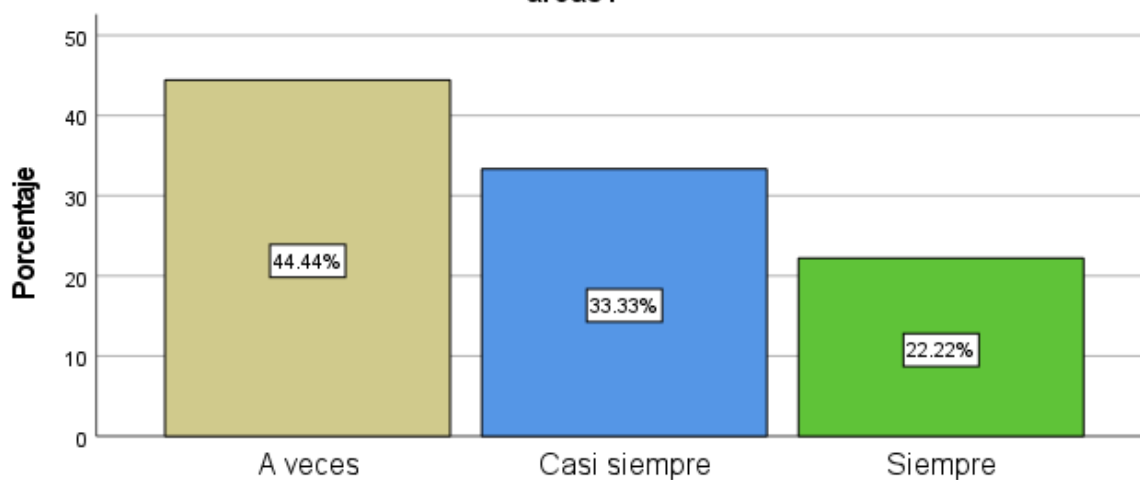
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 52.78% y el 38.89% de los encuestados indicaron que a veces y casi siempre se da a conocer o socializar los planes y/o directivas sobre gestión administrativa y contrataciones menores a 8 UIT, mientras que el 5.56% indicaron que siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.

**P7.- ¿Considera usted, que existe división adecuada de trabajo, de acuerdo a las áreas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	16	44.4	44.4	44.4
Casi siempre	12	33.3	33.3	77.8
siempre	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P7.- ¿Considera usted, que existe división adecuada de trabajo, de acuerdo a las áreas?**



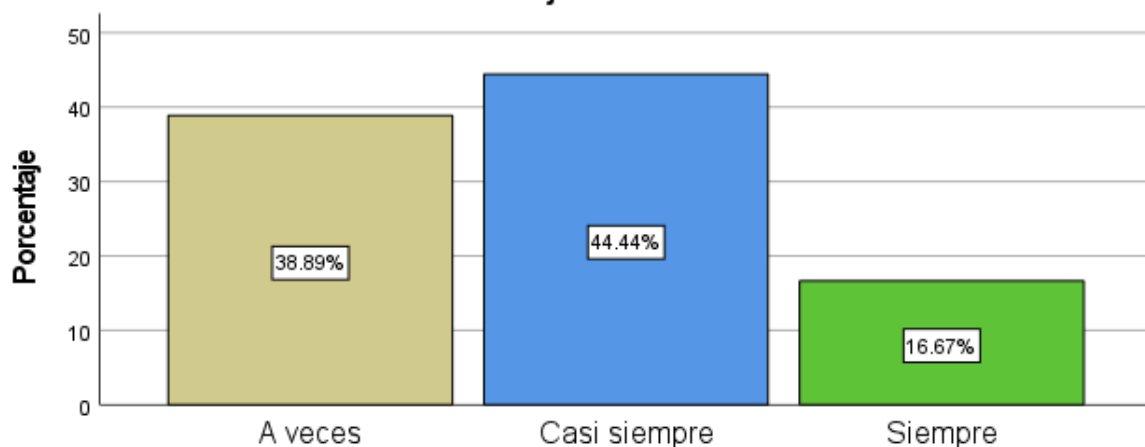
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 44.44% y el 33.33% de los encuestados indicaron que a veces y casi siempre existe una división adecuada de trabajo de acuerdo a las áreas, mientras que el 22.22% indicaron que siempre.

**P8.- ¿Se asignan tareas o actividades de acuerdo a las especializaciones de los trabajadores?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	14	38.9	38.9	38.9
Casi siempre	16	44.4	44.4	83.3
siempre	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P8.- ¿Se asignan tareas o actividades de acuerdo a las especializaciones de los trabajadores?**

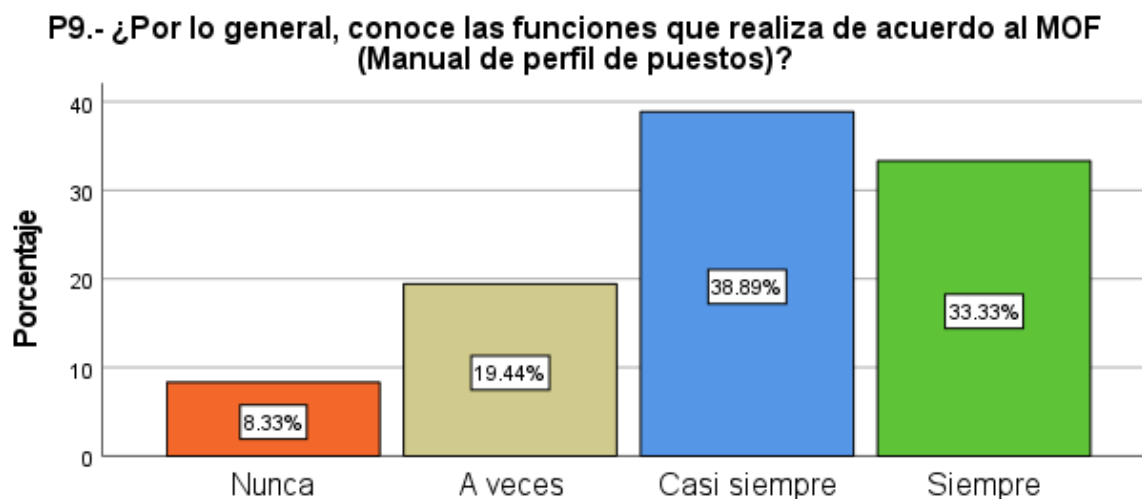


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 44.44% y el 38.89% de los encuestados indicaron que casi siempre y a veces se asignan tareas o actividades de acuerdo a las especializaciones de los trabajadores, mientras que el 16.67% indicaron que siempre.

**P9.- ¿Por lo general, conoce las funciones que realiza de acuerdo al MOF (Manual de perfil de puestos)?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	8.3	8.3	8.3
A veces	7	19.4	19.4	27.8
Casi siempre	14	38.9	38.9	66.7
siempre	12	33.3	33.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

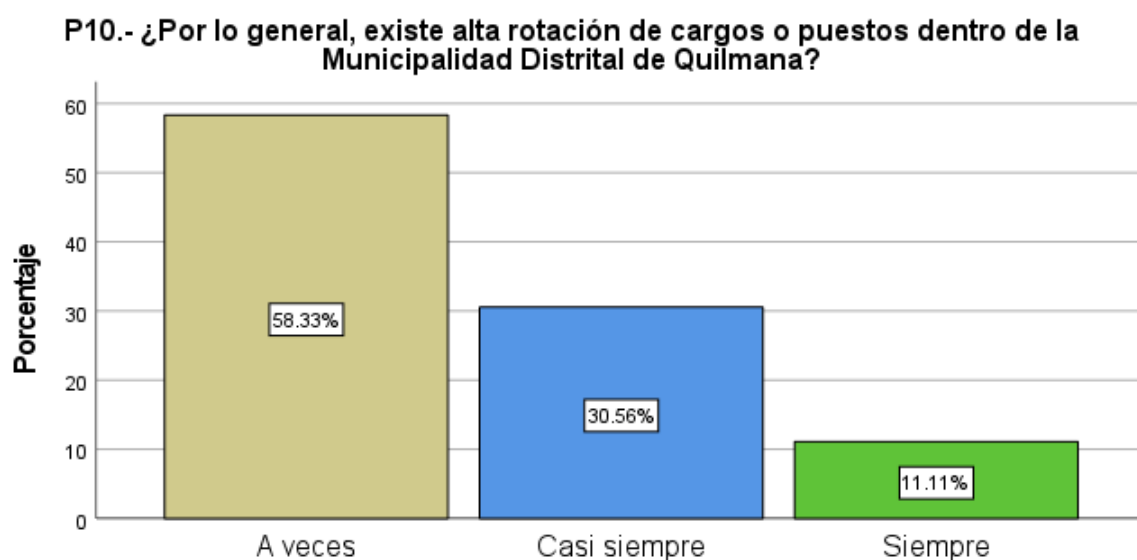


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 38.89% y el 33.33% de los encuestados indicaron que casi siempre y siempre conocen las funciones que realizan de acuerdo al MOF (Manual de perfil de puestos), mientras que el 19.44% indicaron que a veces y solo el 8.33% indicaron que nunca.

**P10.- ¿Por lo general, existe alta rotación de cargos o puestos dentro de la Municipalidad Distrital de Quilmana?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	21	58.3	58.3	58.3
Casi siempre	11	30.6	30.6	88.9
siempre	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.



En los resultados de la tabla y figura se observó que el 58.33% y el 30.56% de los encuestados indicaron que a veces y casi siempre existe alta rotación de cargos o puestos dentro de la Municipalidad Distrital de Quilmana, mientras que el 11.11% indicaron que siempre.

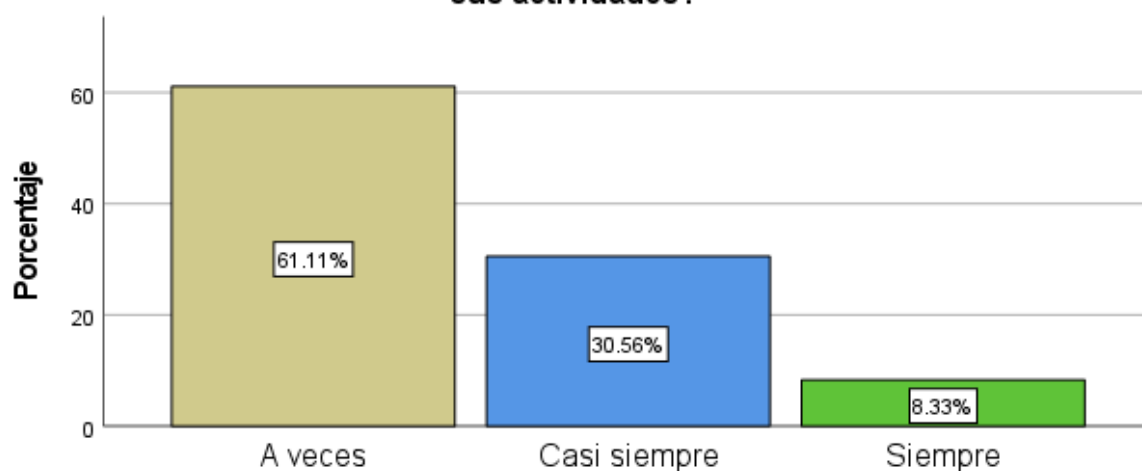


**P11.- ¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, considera que se le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	22	61.1	61.1	61.1
Casi siempre	11	30.6	30.6	91.7
siempre	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P11.- ¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, considera que se le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus actividades?**



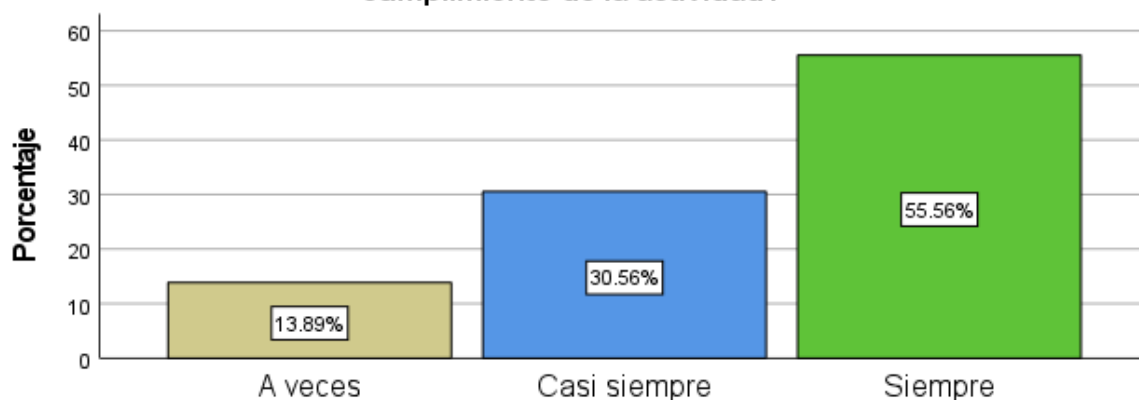
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 61.11% y el 30.56% de los encuestados indicaron que a veces y casi siempre asignan recursos necesarios para el cumplimiento de actividades, mientras que el 8.33% indicaron siempre.

**P12.- ¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, si no, se le asignara los suficientes recursos, usted se ingenia para lograr el cumplimiento de la actividad?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	5	13.9	13.9	13.9
Casi siempre siempre	11	30.6	30.6	44.4
	20	55.6	55.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P12.- ¿Cómo personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quilmana, si no, se le asignara los suficientes recursos, usted se ingenia para lograr el cumplimiento de la actividad?**



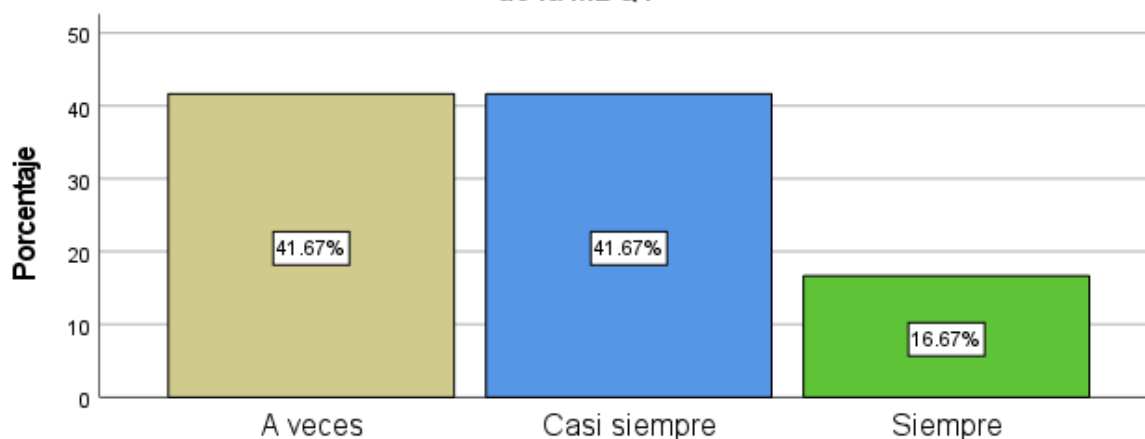
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 55.56% y el 30.56% de los encuestados indicaron siempre y casi siempre si no se asignan recursos suficientes, el personal se las ingenia para lograr el cumplimiento de las actividades, mientras que el 13.89% indicaron que a veces.

**P13.- ¿Por lo general, existen canales de comunicación adecuados, entre las áreas de la MDQ?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	15	41.7	41.7	41.7
Casi siempre	15	41.7	41.7	83.3
siempre	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P13.- ¿Por lo general, existen canales de comunicación adecuados, entre las áreas de la MDQ?**

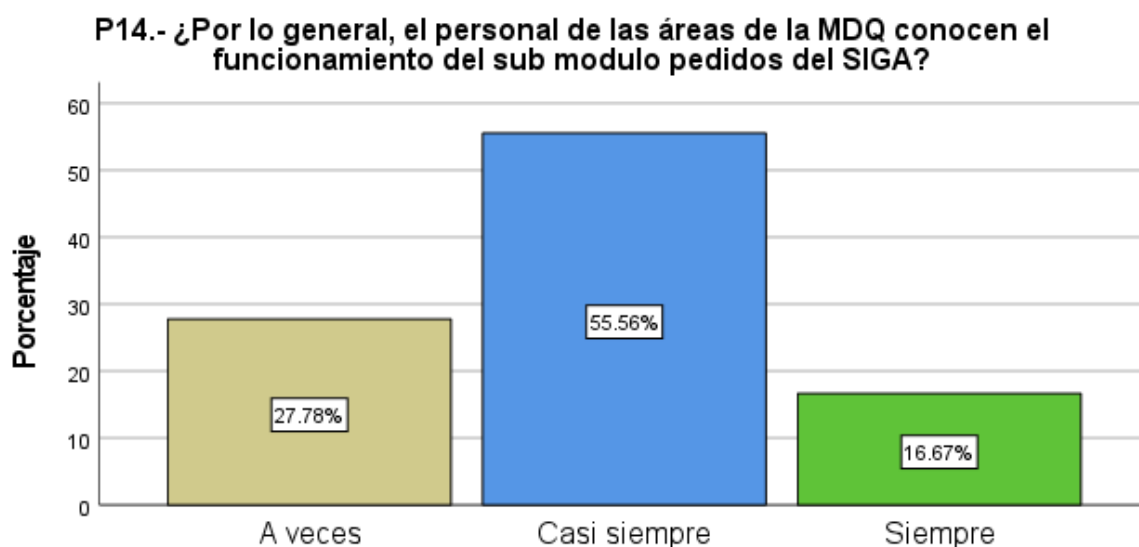


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 41.67% y el 41.67% de los encuestados indicaron que a veces y casi siempre existen canales de comunicación adecuados entre las áreas de la Municipalidad Distrital de Quilmana, mientras que el 16.67% indicaron que siempre.

**P14.- ¿Por lo general, el personal de las áreas de la MDQ conocen el funcionamiento del sub modulo pedidos del SIGA?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	10	27.8	27.8	27.8
Casi siempre	20	55.6	55.6	83.3
siempre	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

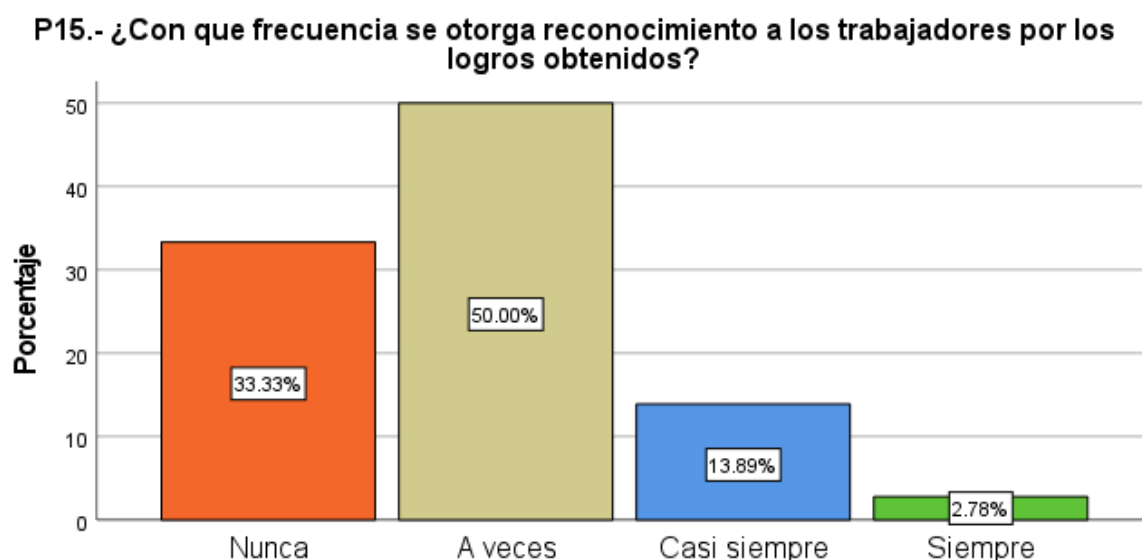


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 55.56% y el 27.78% de los encuestados indicaron que casi siempre y a veces el personal de las áreas de la Municipalidad Distrital de Quilmana conocen el funcionamiento del sub modulo pedidos del SIGA, mientras que el 16.67% indicaron que siempre.

**P15.- ¿Con que frecuencia se otorga reconocimiento a los trabajadores por los logros obtenidos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	33.3	33.3	33.3
A veces	18	50.0	50.0	83.3
Casi siempre	5	13.9	13.9	97.2
siempre	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

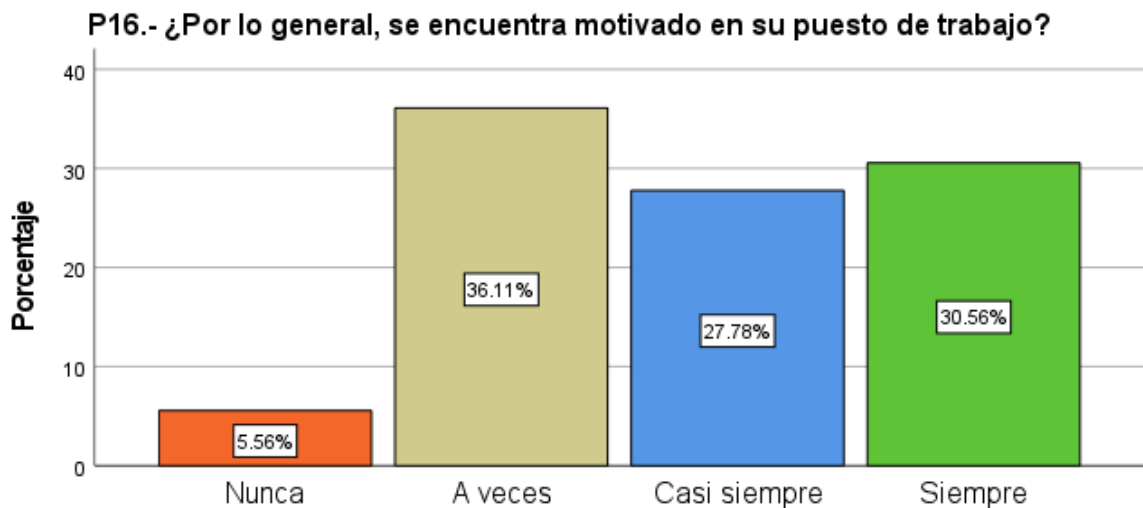


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% y el 33.33% de los encuestados indicaron que a veces y nunca se otorga reconocimiento a los trabajadores por los logros obtenidos, mientras que el 13.89% indicaron que casi siempre y solo el 2.78% indicaron que siempre.

**P16.- ¿Por lo general, se encuentra motivado en su puesto de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5.6	5.6	5.6
A veces	13	36.1	36.1	41.7
Casi siempre	10	27.8	27.8	69.4
siempre	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.



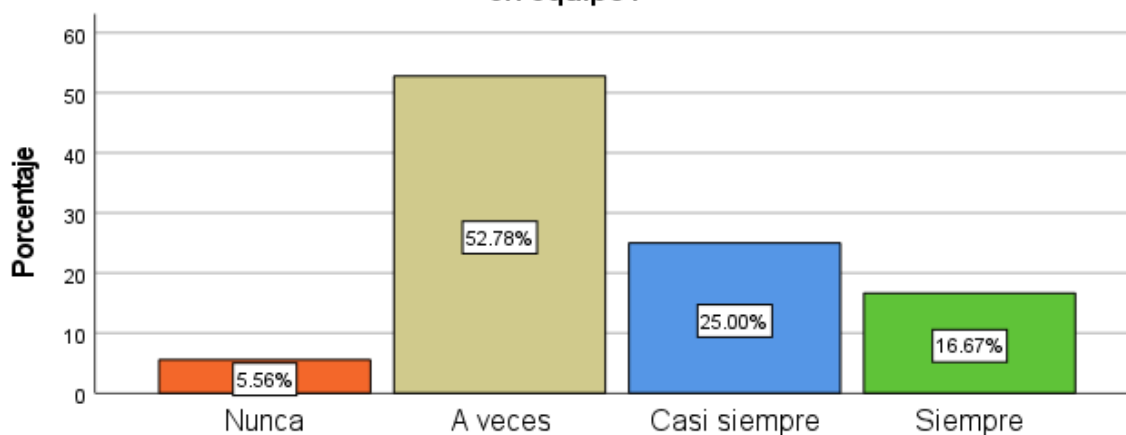
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 36.11% y el 30.56% de los encuestados indicaron que a veces y siempre se encuentran motivado en el trabajo, mientras que el 27.78% indicaron que casi siempre y solo el 5.56% indicaron que nunca.

**P17.- ¿En la Municipalidad Distrital de Quilmana, promueven el trabajo articulado y en equipo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5.6	5.6	5.6
A veces	19	52.8	52.8	58.3
Casi siempre	9	25.0	25.0	83.3
siempre	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P17.- ¿En la Municipalidad Distrital de Quilmana, promueven el trabajo articulado y en equipo?**



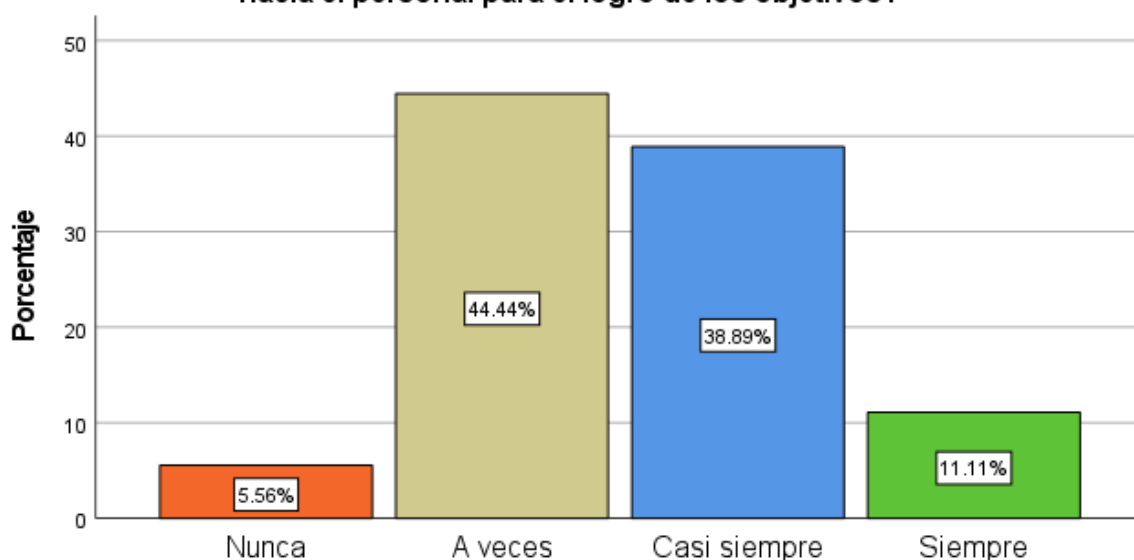
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 52.78% y el 25.00% de los encuestados indicaron que a veces y casi siempre promueven el trabajo articulado y en equipo en la Municipalidad Distrital de Quilmana, mientras que el 16.67% indicaron que siempre y solo el 5.56% indicaron que nunca.

**P18.- ¿Considera usted, que los funcionarios poseen habilidades de persuasión hacia el personal para el logro de los objetivos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5.6	5.6	5.6
A veces	16	44.4	44.4	50.0
Casi siempre	14	38.9	38.9	88.9
siempre	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P18.- ¿Considera usted, que los funcionarios poseen habilidades de persuasión hacia el personal para el logro de los objetivos?**



En los resultados de la tabla y figura se observó que el 44.44% y el 38.89% de los encuestados indicaron que a veces y casi siempre los funcionarios poseen habilidades de persuasión hacia el personal para el logro de los objetivos, mientras que el 11.11% indicaron que siempre y solo el 5.56% indicaron que nunca.

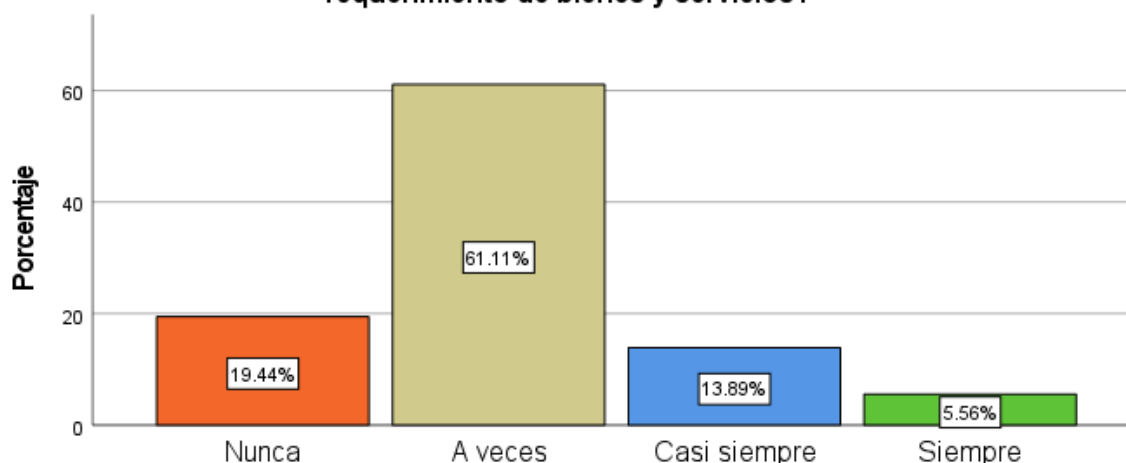


**P19.- ¿Se brinda capacitación o entrenamiento periódicamente al personal en temas de requerimiento de bienes y servicios?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	19.4	19.4	19.4
A veces	22	61.1	61.1	80.6
Casi siempre	5	13.9	13.9	94.4
siempre	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P19.- ¿Se brinda capacitación o entrenamiento periódicamente al personal en temas de requerimiento de bienes y servicios?**



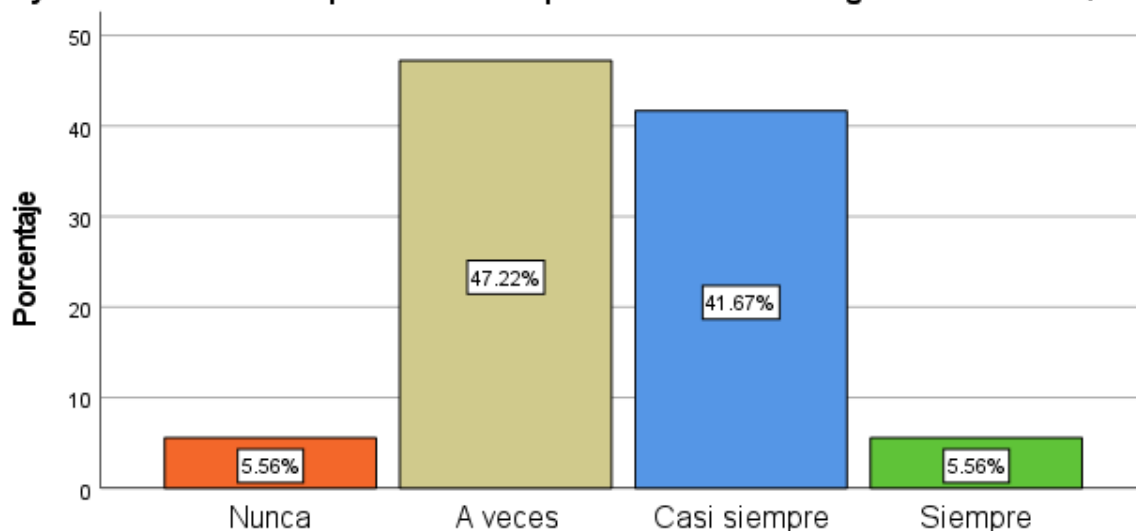
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 61.11% de los encuestados indicaron que a veces se brinda capacitación o entrenamiento periódicamente al personal en temas de requerimiento de bienes y servicios, mientras que el 19.44% indicaron que nunca, el 13.89% casi siempre y solo el 5.56% indicaron que siempre.

**P20.- ¿Por lo general, las actualizaciones en materia de requerimiento de bienes y servicios están estipuladas en los planes o directivas vigentes de la MDQ?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5.6	5.6	5.6
A veces	17	47.2	47.2	52.8
Casi siempre	15	41.7	41.7	94.4
siempre	2	5.6	5.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P20.- ¿Por lo general, las actualizaciones en materia de requerimiento de bienes y servicios están estipuladas en los planes o directivas vigentes de la MDQ?**

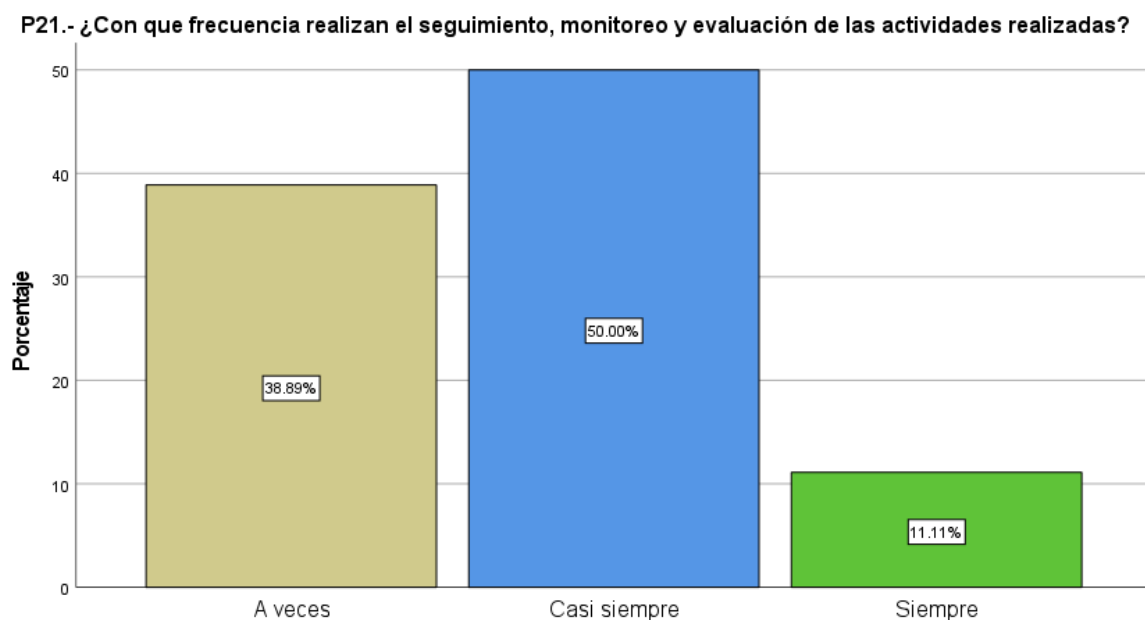


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 47.22% de los encuestados indicaron que a veces las actualizaciones en materia de requerimiento de bienes y servicios están estipuladas en los planes o directivas vigentes de la Municipalidad Distrital de Quilmana, mientras que el 41.67% indicaron que casi siempre, el 5.56% siempre y nunca.

**P21.- ¿Con que frecuencia realizan el seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades realizadas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	14	38.9	38.9	38.9
Casi siempre	18	50.0	50.0	88.9
siempre	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

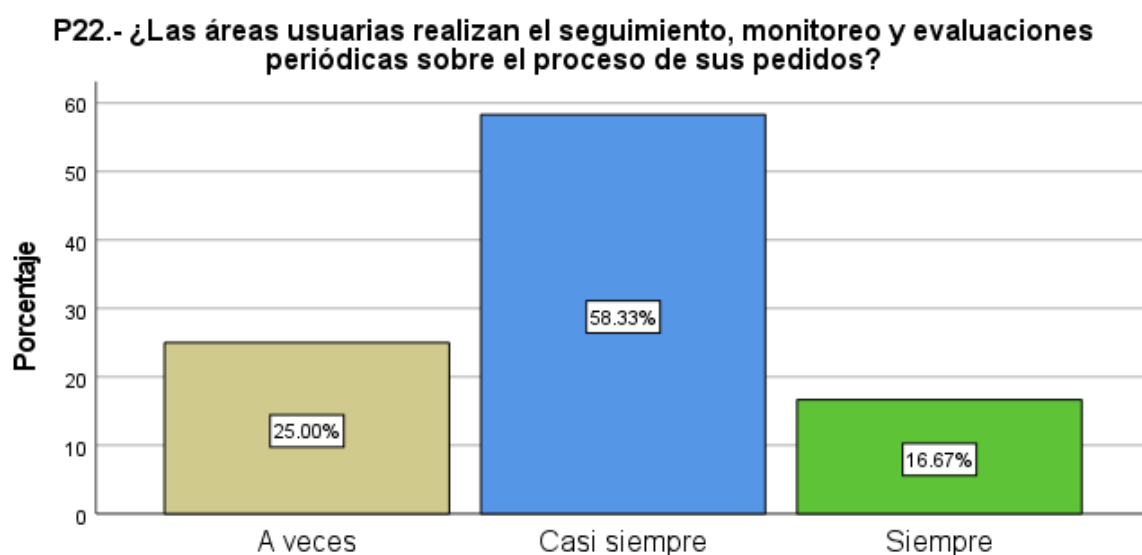


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% de los encuestados indicaron que casi siempre se realiza el seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades realizadas, mientras que el 38.89% indicaron que a veces, y solo el 11.11% indicaron que siempre.

**P22.- ¿Las áreas usuarias realizan el seguimiento, monitoreo y evaluaciones periódicas sobre el proceso de sus pedidos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	9	25.0	25.0	25.0
Casi siempre	21	58.3	58.3	83.3
siempre	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

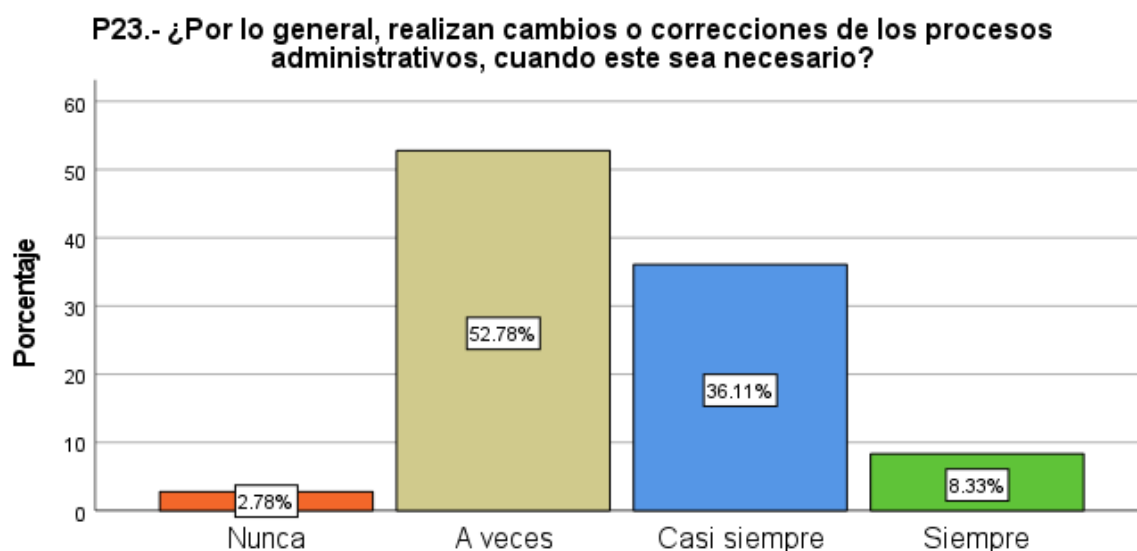


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 58.33% de los encuestados indicaron que casi siempre se realiza el seguimiento, monitoreo y evaluaciones periódicas sobre el proceso de sus pedidos, mientras que el 25.00% indicaron que a veces y solo el 16.67% indicaron que siempre.

**P23.- ¿Por lo general, realizan cambios o correcciones de los procesos administrativos, cuando este sea necesario?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	19	52.8	52.8	55.6
Casi siempre	13	36.1	36.1	91.7
siempre	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

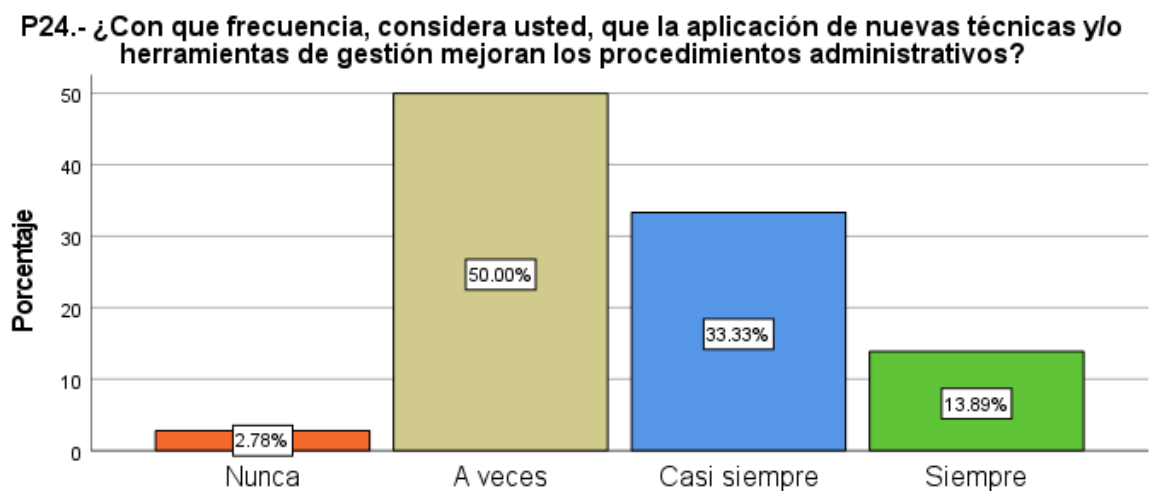


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 52.78% de los encuestados indicaron que a veces realizan cambios o correcciones de los procesos administrativos, cuando este es necesario, mientras que el 36.11% indicaron que casi siempre, el 8.33% siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.

**P24.- ¿Con que frecuencia, considera usted, que la aplicación de nuevas técnicas y/o herramientas de gestión mejoran los procedimientos administrativos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	18	50.0	50.0	52.8
Casi siempre	12	33.3	33.3	86.1
siempre	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.



En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% de los encuestados indicaron que a veces la aplicación de nuevas técnicas y/o herramientas de gestión mejoran los procedimientos administrativos, mientras que el 33.33% indicaron que casi siempre, el 13.89% siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.

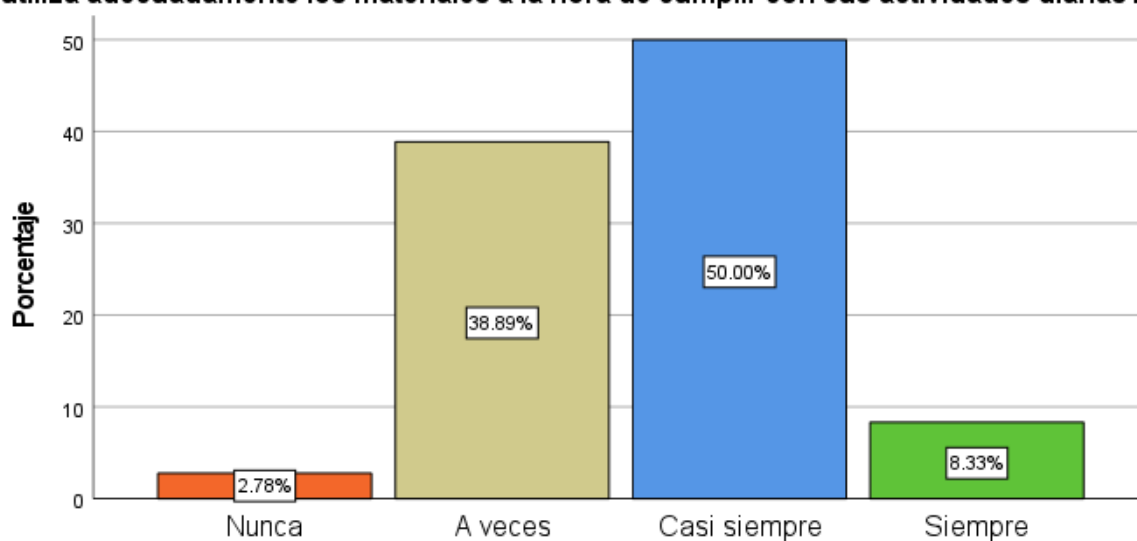
### Variable Productividad Laboral

**P 1.- ¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utiliza adecuadamente los materiales a la hora de cumplir con sus actividades diarias?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	14	38.9	38.9	41.7
Casi siempre	18	50.0	50.0	91.7
siempre	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P 1.- ¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utiliza adecuadamente los materiales a la hora de cumplir con sus actividades diarias?**



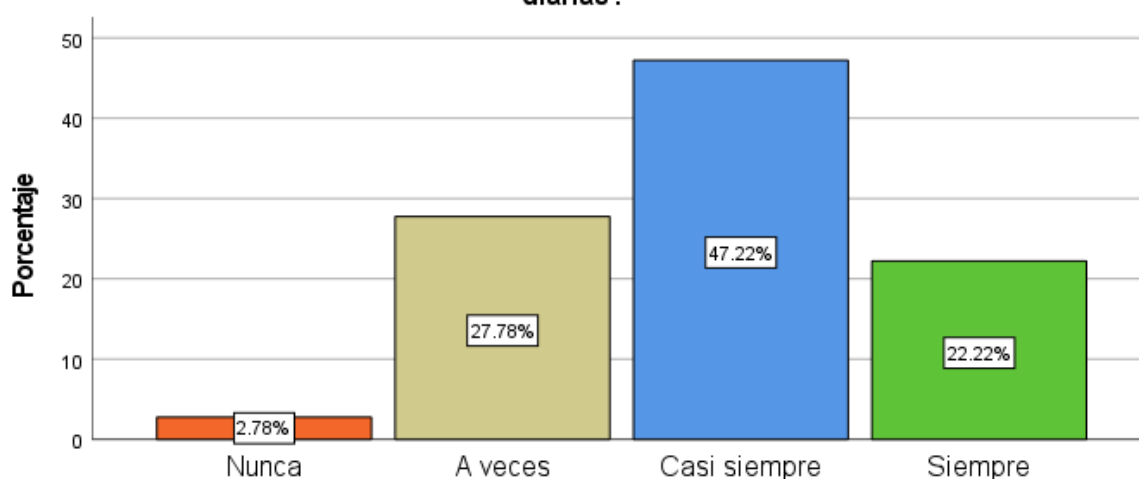
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% de los encuestados indicaron que casi siempre el personal de la sub gerencia de logística, abastecimiento y control patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana utiliza adecuadamente los materiales a la hora de cumplir con sus actividades diarias, mientras que el 38.89% indicaron que a veces, el 8.33% siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.

**P 2.- ¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utilizan adecuadamente los equipos y herramientas tecnológicas en sus labores diarias?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	10	27.8	27.8	30.6
Casi siempre	17	47.2	47.2	77.8
siempre	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P 2.- ¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP de la MDQ, utilizan adecuadamente los equipos y herramientas tecnológicas en sus labores diarias?**



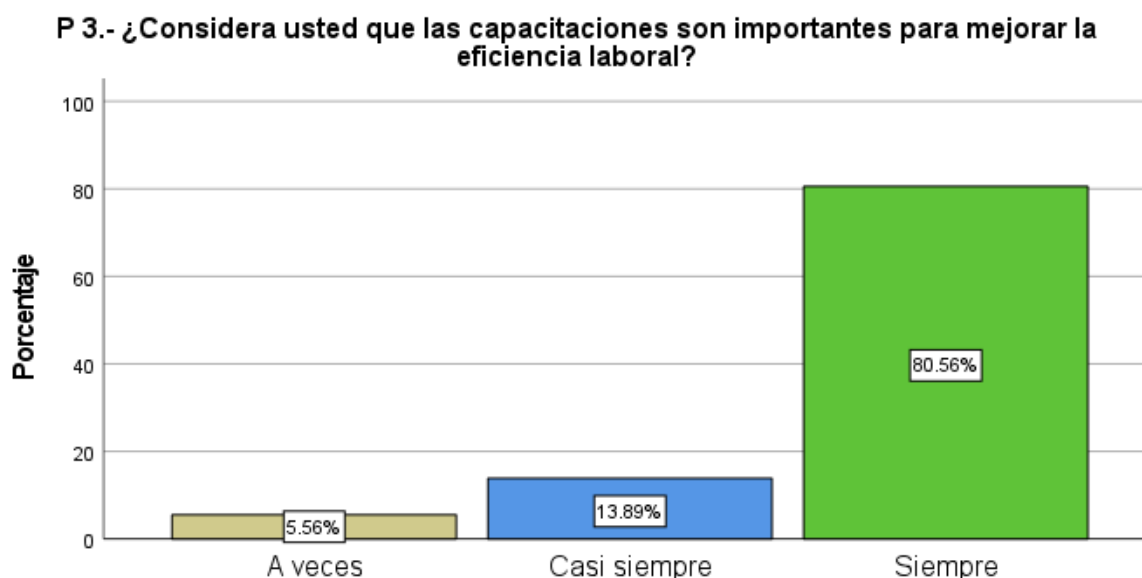
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 47.22% de los encuestados indicaron que casi siempre el personal de la Sub Gerencia de logística, abastecimiento y control patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana utilizan adecuadamente los equipos y herramientas tecnológicas en sus labores diarias, mientras que el 27.78% indicaron que a veces, el 22.22% siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.



**P 3.- ¿Considera usted que las capacitaciones son importantes para mejorar la eficiencia laboral?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	2	5.6	5.6	5.6
Casi siempre	5	13.9	13.9	19.4
siempre	29	80.6	80.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.



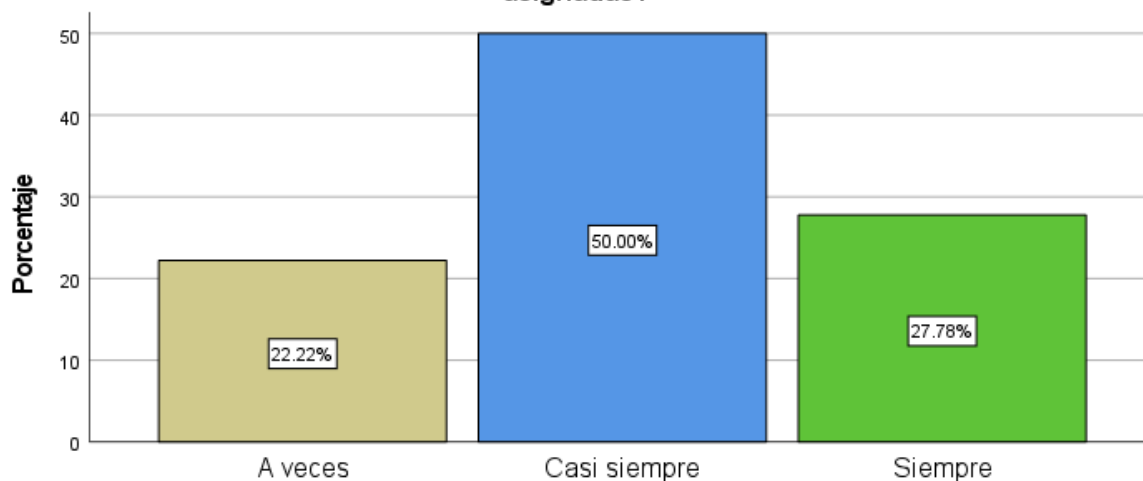
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 80.56% de los encuestados indicaron que siempre las capacitaciones son importantes para mejorar la eficiencia laboral, mientras que el 13.89% indicaron que casi siempre, y solo el 5.56% indicaron que a veces.

**P 4.- ¿El personal de la SGLAYCP de la MDQ, se esfuerzan por cumplir con sus tareas diarias asignadas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	8	22.2	22.2	22.2
Casi siempre	18	50.0	50.0	72.2
siempre	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P 4.- ¿El personal de la SGLAYCP de la MDQ, se esfuerzan por cumplir con sus tareas diarias asignadas?**

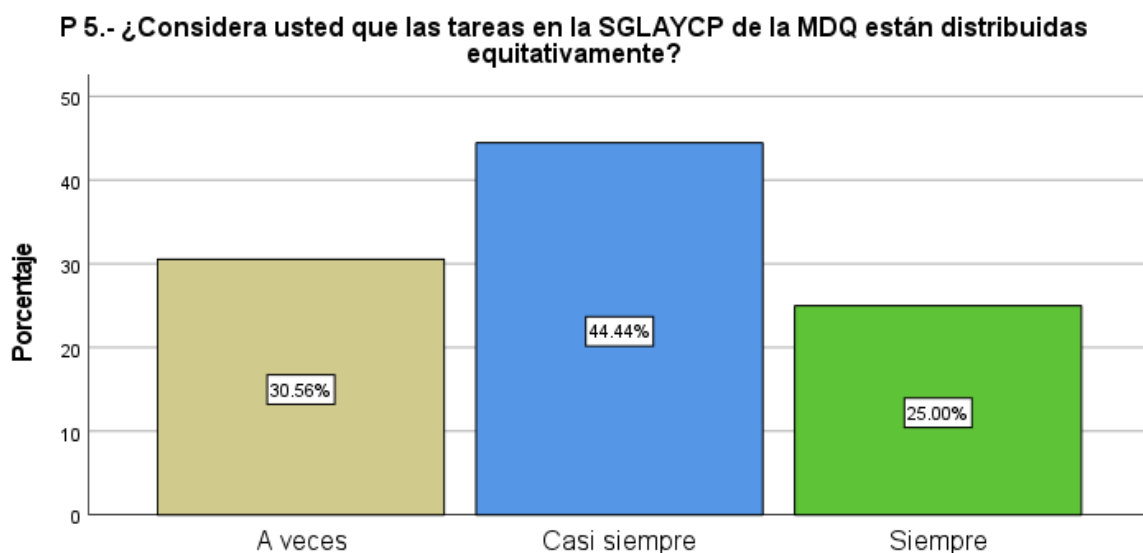


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% de los encuestados indicaron que casi siempre el personal de la Sub Gerencia de Logística, abastecimiento y control patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana, se esfuerzan por cumplir con sus tareas diarias asignadas, mientras que el 27.78% indicaron siempre, y solo el 22.22% indicaron que a veces.

**P 5.- ¿Considera usted que las tareas en la SGLAYCP de la MDQ están distribuidas equitativamente?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	11	30.6	30.6	30.6
Casi siempre	16	44.4	44.4	75.0
siempre	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

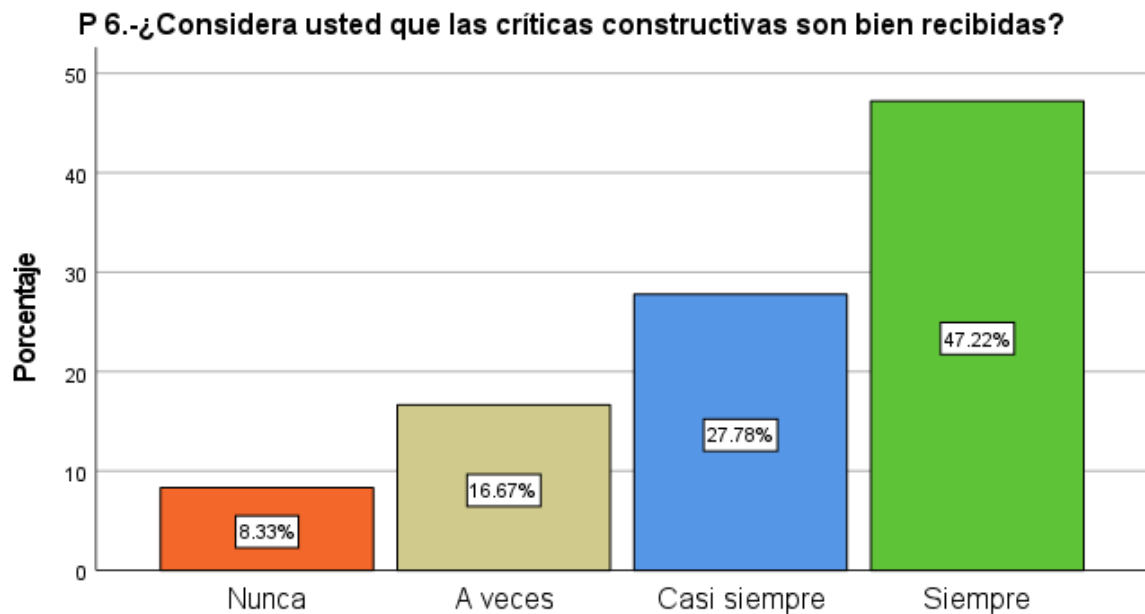


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 44.44% de los encuestados indicaron que casi siempre las tareas en la Sub Gerencia de logística, abastecimiento y control patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana, están distribuidas equitativamente, mientras que el 30.56% indicaron que a veces, y solo el 25.00% indicaron que siempre.

**P 6.-¿Considera usted que las críticas constructivas son bien recibidas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	8.3	8.3	8.3
A veces	6	16.7	16.7	25.0
Casi siempre	10	27.8	27.8	52.8
siempre	17	47.2	47.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.



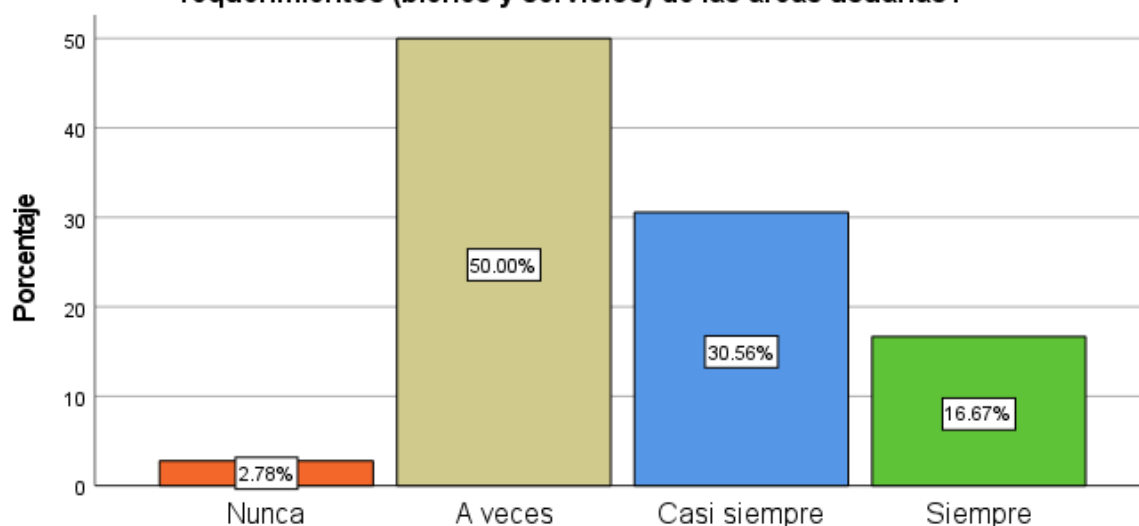
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 47.22% de los encuestados indicaron que siempre las críticas constructivas son bien recibidas, mientras que el 27.78% indicaron que casi siempre, el 16.67% a veces y solo el 8.33% indicaron que nunca.

**P 7.- ¿Considera usted, que la SGLAYCP de la MDQ abastece oportunamente los requerimientos (bienes y servicios) de las áreas usuarias?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	18	50.0	50.0	52.8
Casi siempre	11	30.6	30.6	83.3
siempre	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P 7.- ¿Considera usted, que la SGLAYCP de la MDQ abastece oportunamente los requerimientos (bienes y servicios) de las áreas usuarias?**



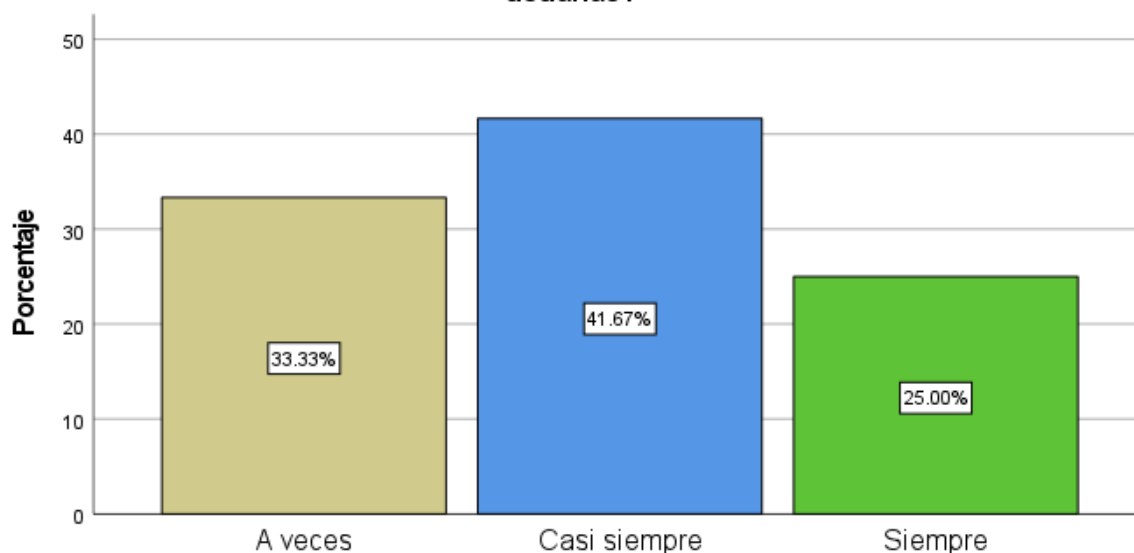
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% de los encuestados indicaron que a veces la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y control patrimonial de la Municipalidad Distrital de Quilmana abastece oportunamente los requerimientos (bienes y servicios) de las áreas usuarias, mientras que el 30.56% indicaron que casi siempre, el 16.67% siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.

**P 8.- ¿Considera usted, que los productos (bienes y servicios) entregados por la SGLAYCP son de calidad y de acuerdo a las características solicitados por las áreas usuarias?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	12	33.3	33.3	33.3
Casi siempre	15	41.7	41.7	75.0
siempre	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P 8.- ¿Considera usted, que los productos (bienes y servicios) entregados por la SGLAYCP son de calidad y de acuerdo a las características solicitados por las áreas usuarias?**

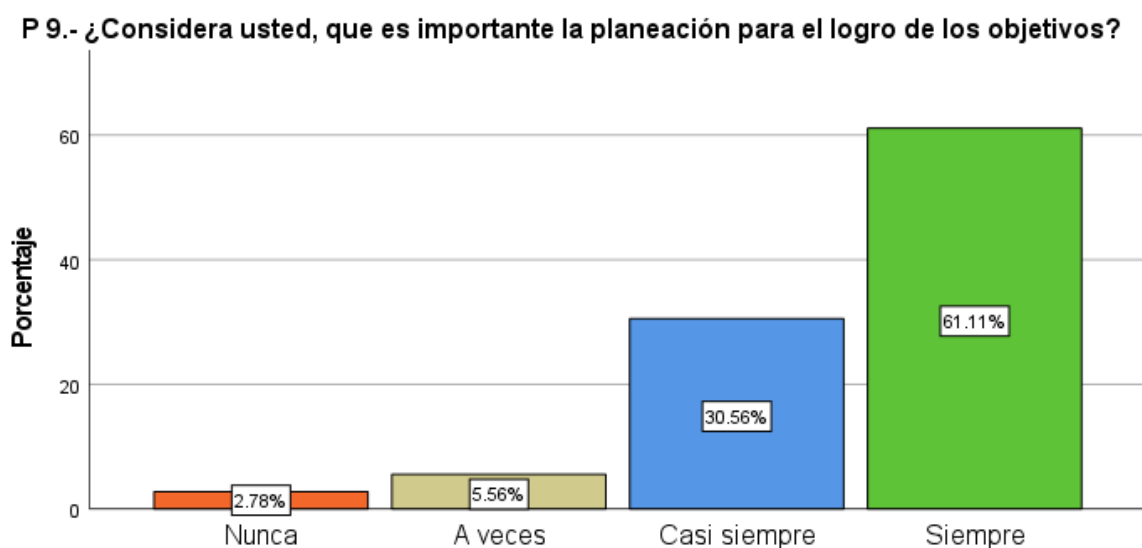


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 41.67% de los encuestados indicaron que casi siempre los productos (bienes y servicios) entregados por la Sub Gerencia de Logística, Abastecimiento y control patrimonial son de calidad y de acuerdo a las características solicitadas por las áreas usuarias, mientras que el 33.33% indicaron que a veces y solo el 25.00% indicaron que siempre.

**P 9.- ¿Considera usted, que es importante la planeación para el logro de los objetivos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	2	5.6	5.6	8.3
Casi siempre	11	30.6	30.6	38.9
siempre	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.



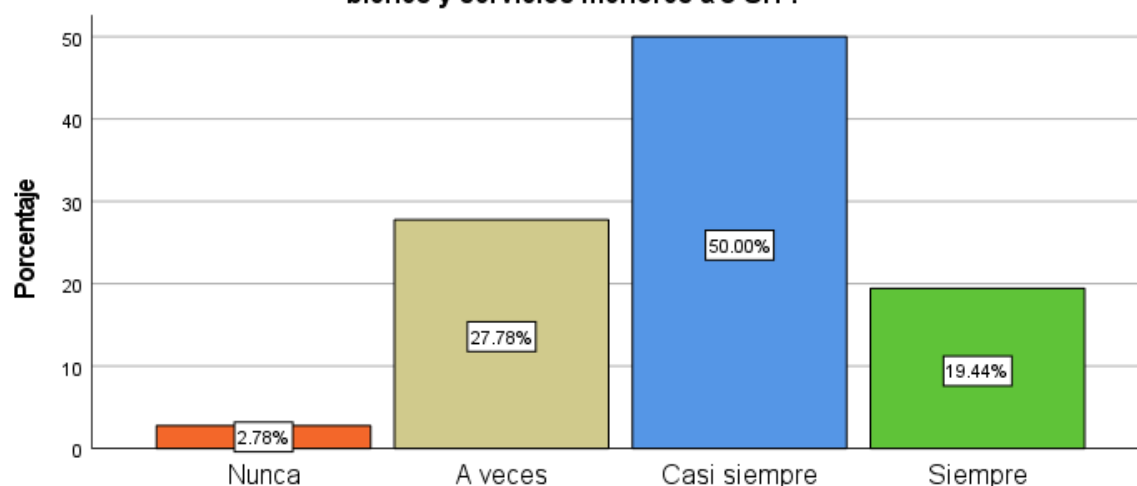
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 61.11% de los encuestados indicaron que siempre es importante la planeación para el logro de los objetivos, mientras que el 30.56% indicaron que casi siempre, el 5.56% a veces y solo el 2.78% indicaron que nunca.

**P 10.- ¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP conoce las normas, políticas o directivas establecidos en la Entidad en materia de contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	10	27.8	27.8	30.6
Casi siempre	18	50.0	50.0	80.6
siempre	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

**P 10.- ¿Con que frecuencia, considera usted, que el personal de la SGLAYCP conoce las normas, políticas o directivas establecidos en la Entidad en materia de contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT?**



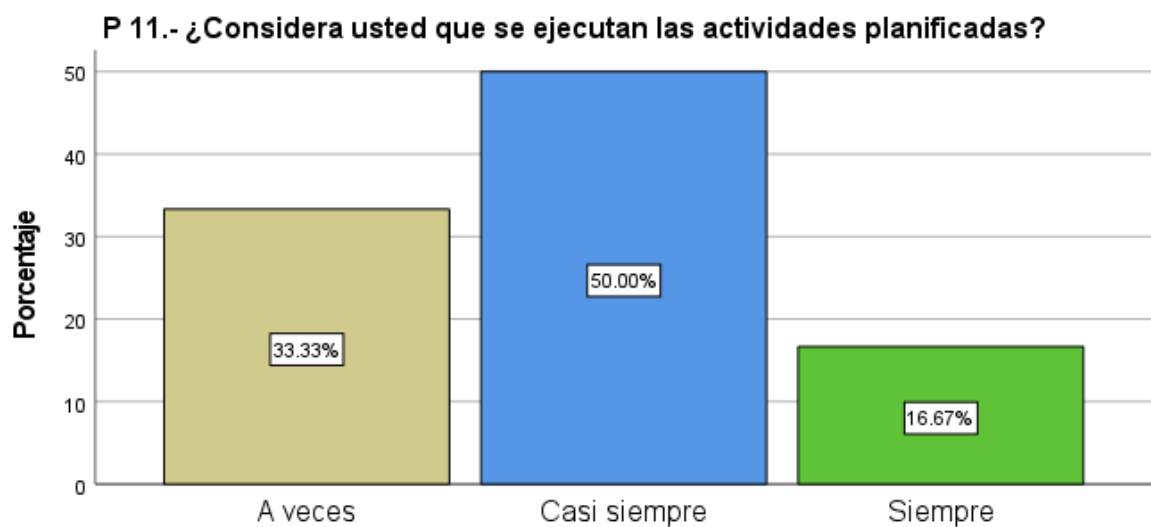
En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% de los encuestados indicaron que casi siempre el personal de la Sub Gerencia de logística, abastecimiento y control patrimonial conoce las normas, políticas o directivas establecidos en la Entidad en materia de contrataciones de bienes y servicios menores a 8 UIT, mientras que el 27.78% indicaron que a veces, el 19.44% siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.



**P 11.- ¿Considera usted que se ejecutan las actividades planificadas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
A veces	12	33.3	33.3	33.3
Casi siempre	18	50.0	50.0	83.3
siempre	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.

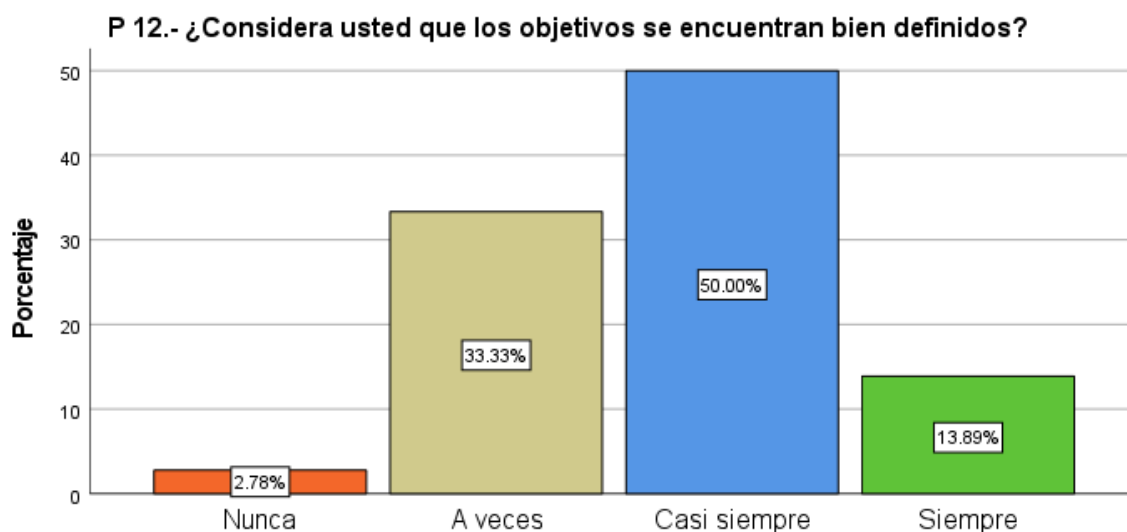


En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% de los encuestados indicaron que casi siempre se ejecutan las actividades planificadas, mientras que el 33.33% indicaron que a veces y solo el 16.67% indicaron que siempre.

### P 12.- ¿Considera usted que los objetivos se encuentran bien definidos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.8	2.8	2.8
A veces	12	33.3	33.3	36.1
Casi siempre	18	50.0	50.0	86.1
siempre	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Datos recabados de la aplicación del instrumento de medición.



En los resultados de la tabla y figura se observó que el 50.00% de los encuestados indicaron que casi siempre los objetivos se encuentran bien definidos, mientras que el 33.33% indicaron que a veces, el 13.89% siempre y solo el 2.78% indicaron que nunca.