

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

Escuela Académico Profesional de Administración y Finanzas

Tesis

**Gestión administrativa y productividad laboral en la  
Municipalidad Provincial de Churcampa-  
Huancavelica, 2023**

Maria Del Cielo Elvira Vilca Martinez  
Karol Esteffany Hidalgo Hinojosa

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Administración y Finanzas

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

**A** : Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa  
**DE** : Ma. Pedro Bernabe Venegas Rodriguez  
Asesor de trabajo de investigación  
**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación  
**FECHA** : 2 de octubre de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

**Título:**

Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa - Huancavelica 2023

**Autor:**

1. María Del Cielo Elvira Vilca Martínez – EAP. Administración y Finanzas  
2. Karol Esteffany Hidalgo Hinojosa – EAP. Administración y Finanzas

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 18 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores  
Nº de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): 15 SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

  
Asesor de trabajo de investigación

**Asesor**

Ma. Pedro Bernabe Venegas Rodriguez

0000-0001-9806-6419

## **Dedicatoria**

A Dios, por ser nuestro padre celestial que nos llevó por el buen camino y nos protegió en nuestra vida académica.

A nuestros padres, le dedicamos con todo amor nuestra tesis, pues sin ellos no habiéramos logrado cumplir nuestras metas, gracias por existir, por ser la razón de nuestra superación y de nuestros logros.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, a Dios que nos ha dado la bendición y el apoyo celestial para alcanzar este logro.

A nuestra familia, por ser el motor en nuestro proceso y por la confianza que nos tuvieron

A nuestro asesor académico, que nos brindó apoyo de sus conocimientos para la culminación de la investigación

A la Universidad Continental por ser fuente importante de oportunidades y de generar profesionales con altos estándares

## Tabla de Contenidos

Tabla de Contenidos .....	ii
Lista de Tablas .....	v
Lista de Figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción .....	x
<b>Capítulo I: Planteamiento del estudio.....</b>	<b>1</b>
1.1. Delimitación de la investigación -----	1
1.1.1. Espacial.....	1
1.1.2. Temporal.....	1
1.1.3. Conceptual.....	1
1.2. Planteamiento del problema-----	1
1.3. Formulación del problema -----	7
1.3.1. Problema general.....	7
1.3.2. Problemas específicos.....	7
1.4. Objetivos de la investigación -----	8
1.4.1. Objetivo General.....	8
1.4.2. Objetivos específicos.....	8
1.5. Justificación de la investigación-----	8
1.5.1. Justificación teórica.....	8
1.5.2. Justificación práctica.....	9
1.5.3. Justificación metodológica.....	9
<b>Capítulo II: Marco Teórico.....</b>	<b>10</b>
2.1. Antecedentes de Investigación.-----	10

2.1.1. Artículos Científicos.....	10
2.1.2. Tesis nacionales e internacionales.....	11
2.2. Bases teóricas -----	14
2.2.1. Gestión Administrativa.....	14
2.2.2. Productividad Laboral.....	22
2.3. Definición de términos básicos -----	25
<b>Capítulo III: Hipótesis y variables</b> .....	<b>27</b>
3.1. Hipótesis -----	27
3.1.1 Hipótesis general.....	27
3.1.2 Hipótesis específicas.....	27
3.2. Identificación de las variables -----	27
3.3. Operacionalización de las variables-----	28
Capítulo IV. Metodología.....	29
4.1. Enfoque de la investigación-----	29
4.2. Tipo de investigación -----	29
4.3. Nivel de investigación -----	29
4.4. Métodos de investigación -----	29
4.5. Diseño de investigación -----	30
4.6. Población y muestra-----	30
4.6.1. Población.....	30
4.6.2. Muestra .....	31
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos -----	31
4.7.1 Técnica de recolección de datos .....	31
4.7.2 Instrumento de recolección de datos.....	31
4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos -----	33

4.8.1. Análisis descriptivo.....	33
4.8.2. Análisis inferencial. ....	33
4.8.3. Prueba de hipótesis. ....	33
Capítulo V. Resultados .....	34
5.1. Descripción del Trabajo de Campo -----	34
5.2. Presentación de Resultados -----	37
5.2.1. Resultados de la variable gestión administrativa .....	37
5.2.2. Resultados de la variable productividad laboral. ....	42
5.3. Contrastación de Resultados -----	47
5.3.1. Prueba de hipótesis General:.....	48
5.3.2. Prueba de hipótesis específica 1: .....	49
5.3.3. Prueba de hipótesis específica 2: .....	49
5.3.4 Prueba de hipótesis específica 3: .....	50
5.3.5 Prueba de hipótesis específica 4: .....	51
5.4. Discusión de Resultados -----	51
<b>Conclusiones</b> .....	57
Recomendaciones .....	59
Referencias.....	61
Apéndice A .....	68
Apéndice B.....	70
Apéndice C.....	74
Apéndice D .....	77
Apéndice E.....	78
Apéndice F.....	79
Apéndice G .....	93

### Lista de Tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables .....	28
Tabla 2 Fiabilidad del cuestionario Gestión administrativa .....	32
Tabla 3 Fiabilidad del cuestionario Productividad laboral .....	32
Tabla 4 Edad de los trabajadores públicos de Municipalidad provincial de Churcampa .....	34
Tabla 5 Sexo de los trabajadores públicos de Municipalidad provincial de Churcampa .....	35
Tabla 6 Modalidad de trabajo de trabajadores públicos de Municipalidad de Churcampa .....	35
Tabla 7 Tiempo de servicio de trabajadores públicos de la Municipalidad de Churcampa.....	36
Tabla 8 Grado académico de trabajadores públicos de la Municipalidad de Churcampa .....	36
Tabla 9 Variable gestión administrativa de Municipalidad de Churcampa Huancavelica .....	37
Tabla 10 Dimensión planificación de Municipalidad de Churcampa Huancavelica .....	38
Tabla 11 Planificación * grado académico en la Municipalidad Churcampa.....	38
Tabla 12 Dimensión organización de la Municipalidad de Churcampa Huancavelica .....	39
Tabla 13 Organización * sexo en la Municipalidad provincial de Churcampa .....	39
Tabla 14 Dimensión dirección de la Municipalidad de Churcampa Huancavelica .....	40
Tabla 15 Dirección * modalidad de trabajo en la Municipalidad Churcampa .....	40
Tabla 16 Dimensión control de Municipalidad provincial Churcampa Huancavelica .....	41
Tabla 17 Control * tiempo de servicio en la Municipalidad provincial de Churcampa .....	41
Tabla 18 Variable productividad laboral de Municipalidad de Churcampa Huancavelica .....	42
Tabla 19 Dimensión motivación de la Municipalidad de Churcampa Huancavelica .....	43
Tabla 20 Motivación * edad en la Municipalidad provincial de Churcampa .....	43
Tabla 21 Dimensión satisfacción en el trabajo de la Municipalidad de Churcampa .....	44
Tabla 22 Satisfacción en el trabajo * sexo en la Municipalidad de Churcampa.....	44
Tabla 23 Dimensión manejo de conflictos de la Municipalidad provincial de Churcampa .....	45
Tabla 24 Manejo de conflictos * tiempo de servicio en la Municipalidad Churcampa.....	46

Tabla 25 Dimensión cultura organizacional de la Municipalidad de Churcampa .....	46
Tabla 26 Cultura organizacional * Grado académico en la Municipalidad Churcampa .....	47
Tabla 27 Prueba de normalidad de las variables.....	48
Tabla 28 Relación entre Gestión administrativa y productividad laboral.....	48
Tabla 29 Relación entre la planificación administrativa y productividad laboral .....	49
Tabla 30 Relación entre la organización administrativa y productividad laboral .....	50
Tabla 31 Relación entre la dirección administrativa y productividad laboral .....	50
Tabla 32 Relación entre el control administrativo y productividad laboral.....	51

## Lista de Figuras

Figura 1. Productividad laboral en América	2
Figura 2. Productividad laboral en Perú	4
Figura 3. Asignación presupuestal y per cápita de municipalidades de Huancavelica	5
Figura 4. Diagrama de Ishikawa de la Municipalidad provincial de Churcampa	7
Figura 5. Teorías del pensamiento administrativo	17
Figura 6. Funciones que se realizan en una entidad	20
Figura 7. Proceso administrativo	21
Figura 8. Edad de trabajadores públicos de Municipalidad provincial de Churcampa	93
Figura 9. Sexo de trabajadores públicos de Municipalidad provincial de Churcampa	93
Figura 10. Modalidad de trabajo trabajadores públicos de la Municipalidad de Churcampa	94
Figura 11. Tiempo de servicio de trabajadores públicos de la Municipalidad de Churcampa	94
Figura 12. Grado académico de trabajadores públicos de la Municipalidad de Churcampa	95
Figura 13. Variable gestión administrativa Municipalidad de Churcampa Huancavelica	95
Figura 14. Dimensión planificación Municipalidad provincial Churcampa Huancavelica	96
Figura 15. Dimensión organización Municipalidad provincial Churcampa Huancavelica	96
Figura 16. Dimensión dirección de Municipalidad provincial Churcampa – Huancavelica	97
Figura 17. Dimensión control de Municipalidad provincial Churcampa – Huancavelica	97
Figura 18. Variable productividad laboral de Municipalidad de Churcampa Huancavelica	98
Figura 19. Dimensión motivación de la Municipalidad de Churcampa Huancavelica	98
Figura 20. Dimensión satisfacción en el trabajo de la Municipalidad de Churcampa	99
Figura 21. Dimensión manejo de conflictos de la Municipalidad de Churcampa	99
Figura 22. Dimensión cultura organizacional de la Municipalidad de Churcampa	100

## Resumen

La presente investigación llevó por título Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental, teniendo una muestra de 70 trabajadores públicos que se le aplicaron la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario, asimismo se obtuvo la validez de los instrumentos y la confiabilidad con el índice Alfa de Cronbach superior a .70. En los resultados, el 57.1% de los trabajadores destacaron una gestión administrativa de nivel medio y una productividad de nivel alto con una correlación de .287 y significancia bilateral .016 (se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación). En conclusión, existe relación entre la Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, productividad laboral, planificación y municipalidad

### **Abstract**

The present research was titled Administrative Management and Labor Productivity in the Provincial Municipality of Churcampa – Huancavelica 2023. The objective was to determine the relationship that exists between Administrative Management and Labor Productivity in the Provincial Municipality of Churcampa – Huancavelica 2023. The methodology was quantitative approach, applied type, correlational level, hypothetical deductive method and non-experimental design, having a sample of 70 public workers that is applied in the survey technique and questionnaire instrument, also the validity of the instruments and reliability were obtained with Cronbach's Alpha Index greater than .70. In the results, 57.1% of the workers highlighted medium-level administrative management and high-level productivity with a compensation of .287 and bilateral significance .016 (the null hypothesis was rejected and the research hypothesis was won). In conclusion, there is a relationship between administrative management and labor productivity in the provincial municipality of Churcampa – Huancavelica 2023.

**Keywords:** Administrative management, labor productivity, planning and municipality

## **Introducción**

Actualmente, la gestión administrativa en los municipios es crucial porque constituye la base para la ejecución y potencialización de tareas, con el fin de alcanzar las metas trazadas, apoyando la supervivencia y expansión de los proyectos en beneficio a la población. Por estas razones, la gestión administrativa busca el uso de los recursos para que el municipio alcance sus objetivos, mediante la planificación, organización, dirección y control.

La productividad laboral en los municipios influye en el desarrollo de nuevos bienes, servicios y procedimientos, también conduce a un cambio interno que mejora la eficacia operativa y eficiencia, pues el uso y la implementación de tecnología están estrechamente relacionados con la productividad y son tan cruciales que los trabajadores se dedican a utilizar algún tipo de tecnología para las tareas administrativas.

Se buscó relacionar la gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, para ello se desarrolló lo siguiente: El Capítulo 1 dedicado al Planteamiento del estudio, se encarga de exponer la situación problemática, así como formulación de problemas en que se establece un problema general y cuatro específicos, los objetivos están alineados a la problemática encontrada y termina la sección argumentando la justificación que se demanda. En capítulo 2 se realizaron antecedentes que respaldaron el estudio (internacionales y nacionales), además de bases teóricas y definición de términos básicos relacionados a las variables. En capítulo 3 se propuso hipótesis y variables (Matriz de operacionalización). Seguidamente, en capítulo 4 se realizó la metodología que abarcó tipo y diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, procedimientos y análisis de datos. Finalmente, capítulo 5 donde se obtuvieron los resultados descriptivos e inferencial, además de realizar discusión con antecedentes, para culminar con conclusiones y recomendaciones.

## **Capítulo I: Planteamiento del estudio**

### **1.1. Delimitación de la investigación**

#### **1.1.1. Espacial.**

La investigación se llevó a cabo en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica, ubicado en la Plaza Principal, del distrito y provincia del mismo nombre en la Región Huancavelica, geográficamente dentro de la región sierra a 3,262 m.s.n.m. en Jr. 2 de mayo N° 489.

#### **1.1.2. Temporal.**

La presente investigación se ejecutó entre los meses de marzo – octubre 2023, donde se evaluó la opinión de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Churcampa en todas sus áreas gerenciales y administrativas en el periodo mencionado.

#### **1.1.3. Conceptual.**

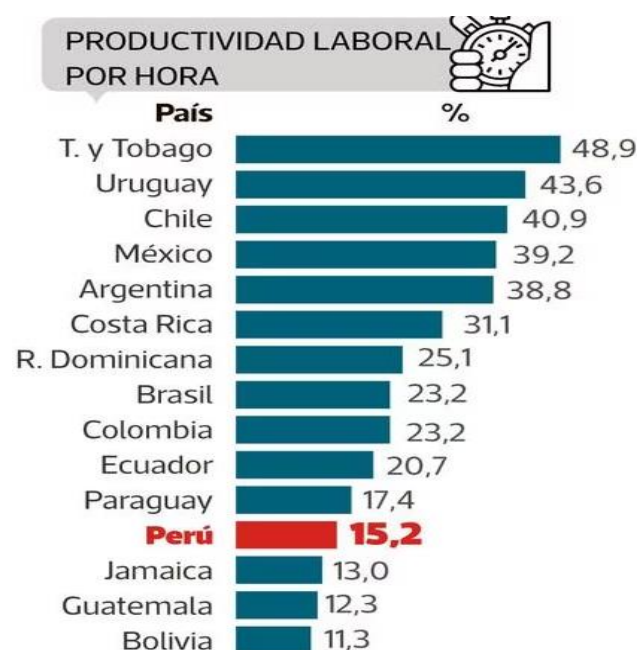
La investigación se basó en dos variables siendo la gestión administrativa y la productividad laboral. La gestión administrativa es fundamentada por Chiavenato (2019) en su libro titulado Introducción a la teoría general de la administración; mientras que Productividad laboral es fundamentada por Robbins y Judge (2013) en su libro Comportamiento organizacional relacionado a la productividad laboral, además de contar con el respaldo de otros autores.

### **1.2. Planteamiento del problema**

En los últimos años, las organizaciones son cada vez más competitivas en el mercado debido a una adecuada supervisión en las operaciones y servicios a sus clientes, asimismo las funciones públicas establecen una gestión de mejora para dar calidad en la atención, sin embargo, internamente existen deficiencias que impiden la capacidad de la organización, debido a la falta de un plan estratégico, una estructura organizativa y capacitación adecuada del personal; además la mayoría de personas tienen concepto negativo de las funciones

públicas, por el motivo de las malas prácticas y atención insuficiente que reciben de los colaboradores en general, quienes realizan de manera ineficiente sus funciones desde los gobiernos locales, regionales y central (Gonzales et al., 2020).

A nivel internacional, la productividad laboral en América ha ido avanzado en los últimos 5 años, donde los índices han ido en aumento, como otros en descenso, en primer lugar se encuentra Trinidad y Tobago (48.9%) y en el último lugar se encuentra Bolivia (11.3%), adicionalmente, casi en los últimos puestos se encuentra Perú (15.2%), del mismo modo, los demás países se encuentran dentro de ese rango, la baja productividad laboral que mantiene algunos países, es debido a la falta de capacitación constante a los colaboradores que están bajo el mando de los altos funcionarios que no establece una gestión administrativa adecuada (OCDE, 2022).



*Figura 1.* Productividad laboral en América

*Nota:* Extraído de: OCDE (2022). Productividad Laboral.

En la organización municipal de México, se presentó problemas como la inadecuada estructura organizacional porque necesitaban cambios en la misión y visión, para adaptarse a la dinámica de la sociedad actual, pero estos gobiernos municipales están generando brechas frente a la gestión directa de servicios públicos, ya que uno de los temas que contribuye al mal

desempeño y baja productividad de la función pública en cuanto a la prestación de los servicios públicos, es el tema de los gobiernos municipales que cambian cada tres años y por los colaboradores que no están calificados para el puesto de trabajo, también presentan insatisfacción por la gestión deficiente que manejan, por lo tanto, no cubren las expectativas de la población y genera molestias (Solís, Salgado y Montiel, 2019).

En cuanto a Colombia, en todos los niveles de la gestión nacional, regional y local, la evaluación de la productividad de la gestión administrativa de los municipios está en el centro de las preocupaciones de los tomadores de decisiones, a causa del estrés que experimentan los empleados y la incapacidad de los gerentes para delegar tareas, esto han incidido en la productividad laboral de los trabajadores, siendo la incapacidad de colaborar como equipo, por lo que muchos proyectos importantes fracasan, el 70% de esta problemática presenta dicho país (Marín y Delgado, 2020).

A nivel nacional, la mayoría de las municipalidades provinciales y distritales establecen una mala gestión administrativa, por lo que hay ineficiencia en el proceso administrativo, abundancia de personal, severos déficits presupuestarios, meses de personal sin pagar, deudas municipales con acreedores, cheques que no están financiados, etc. Dichas causas, generan la baja productividad laboral y un mal servicio para la población (López et al., 2021).

Por otro lado, se ha demostrado en Perú que los contribuyentes de los servicios que prestan los distintos municipios tienen un modelo de gestión inadecuado que no satisface las necesidades de la población. Como resultado, cualquier trámite que se lleve a cabo siempre lleva mucho tiempo y los servicios que ofrecen son vistos como ineficientes y poco profesionales llegando a tener una baja productividad. El principal problema se debe a que los profesionales que ocupan cargos dentro de las instalaciones municipales no son profesionales (Flores y Delgado, 2020).

La productividad laboral de Perú, se denota ineficiente a comparación de los demás

países, examinando regionalmente la productividad laboral registrada en Puno, Huánuco y Huancavelica puede triplicarse al indicador actual que tiene Lima, Ica y Arequipa, sin embargo, cae consistentemente por debajo del promedio chileno, pero esta diferencia entre Chile y Perú no se efectúa exactamente por el carácter del personal sino a factores externos como la tecnología y el avance de la educación profesional (Gestión, 2020).



*Figura 2 Productividad laboral en Perú*

Nota: Extraído de: Gestión (2020). Productividad Laboral.

En cuanto a la gestión financiera de los municipios distritales y provinciales, se ha identificado que la gran parte en su presupuesto público que corresponde a los gastos e ingresos, no son administrados eficientemente para dinamizar proyectos o actividades de desarrollo local, no están gestionando una adecuada planificación y dirección que garantice el cumplimiento de metas, es por ello, que hay cambios significativos en relación a la forma de utilizar las finanzas, se van centralizando en sistemas de datos para las entidades se encarguen de controlar o monitorear los servicios bajo las normas (Huamán, 2019).

Además, en el departamento de Huancavelica, se presentan 7 Municipalidades Provinciales y 93 Municipalidades Distritales, en las cuales la provincia de Huancavelica, en

el 2019 financieramente tuvo una asignación presupuestal de S/ 40,073,470 reduciendo en el 2020 a S/ 34,893,161 y 2021 a S/ 35,564,867, en comparación de los demás departamentos se encuentra en un nivel bajo, ya que falta mejorar la gestión administrativa de los funcionarios y trabajadores debido a que los gastos realizados han superado los ingresos no financieros en el enfoque del desempleo y pobreza (Congreso de la República, 2021). A continuación, se muestra las asignaciones presupuestarias de las municipalidades de Huancavelica:

PROVINCIAS	Municipalidades	ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL (PIA)				PER CÁPITA			
		2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
		EN SOLES S/				SOLES/HABITANTES			
HUANCAVELICA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAVELICA	29,742,186	40,073,470	34,893,161	35,564,867	702.71	939.06	814.16	829.56
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACOBAMBILLA	2,281,803	2,318,504	2,314,835	2,020,625	1,063.28	1,143.81	1,212.49	1,128.48
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORIA	15,375,912	15,713,364	16,364,849	22,922,999	811.22	872.33	959.48	1,424.81
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONAYCA	647,000	669,069	701,129	608,027	711.77	761.17	826.80	746.80
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUENCA	942,473	981,658	994,355	1,139,695	791.33	868.72	928.44	1,126.36
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACHOCQUA	1,488,967	1,870,678	1,766,007	2,434,775	753.91	968.21	977.31	1,419.00
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAHUARA	543,103	544,167	704,084	1,405,956	775.86	799.07	1,063.57	2,193.28
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE IZCUCHACA	549,418	534,529	633,508	602,228	595.25	583.55	700.01	678.09
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LARA	847,815	794,169	770,444	950,225	1,088.34	1,063.14	1,074.54	1,383.43
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANTA	1,107,435	1,065,682	1,090,941	1,264,672	1,100.83	1,107.78	1,189.68	1,454.79
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARISCAL CÁCERES	569,446	1,201,793	595,706	510,622	1,070.39	2,338.12	1,205.88	1,085.80
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOYA	1,066,346	1,129,898	1,092,544	1,159,002	1,040.34	1,169.67	1,199.28	1,351.29
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO OCCORO	1,291,808	1,335,903	1,482,119	1,494,874	706.29	755.17	868.77	912.37
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PALCA	1,613,865	5,329,108	1,713,851	16,401,288	767.78	2,857.91	899.19	9,092.97
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILCHACA	483,985	490,565	559,141	556,185	901.28	929.10	1,081.51	1,107.63
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILCA	1,491,641	1,530,402	1,580,824	1,566,655	742.85	796.25	861.95	899.03
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YAULI	13,084,206	13,962,967	15,801,687	13,501,571	618.17	679.23	794.37	704.11
MUNICIPALIDAD DISTRITAL ASCENSION	3,373,988	3,751,172	4,767,780	9,305,643	197.03	208.83	254.08	476.74	
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANDO	3,136,857	4,420,525	3,437,568	7,543,242	466.31	667.85	529.67	1,189.93	
CHURCAMP	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMP	6,980,497	8,844,297	8,571,816	10,635,069	1,255.03	1,598.17	1,560.50	1,955.96
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCO	2,532,969	2,566,154	2,968,604	2,803,363	426.35	435.24	508.93	487.50
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHIASI	1,411,904	1,443,932	1,520,923	1,517,038	677.50	726.69	805.15	848.18
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL CARMEN	1,215,312	1,427,106	1,394,148	1,493,003	485.46	554.00	550.39	601.92
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MERCED	600,726	637,087	647,107	888,236	512.13	540.82	548.86	756.60
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOCROJA	1,479,450	1,544,704	1,785,702	4,964,893	411.42	437.10	515.50	1,466.95
	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARBAMBA	2,807,496	2,847,747	2,964,210	5,363,283	594.68	626.70	679.55	1,284.89

Figura 3. Asignación presupuestal y per cápita de las municipalidades de Huancavelica  
Nota: Extraído de: Congreso de la República (2021).

En cuanto a las demás municipalidades del Perú, existen problemas similares con el desempeño productivo de los trabajadores, muchos empleados no son conscientes de sus funciones y responsabilidades, mientras que otros son conscientes, pero se niegan a llevarlas a cabo o actuar de manera responsable, todo esto es prueba suficiente de que la fuerza laboral, los jefes de departamentos específicos y, en última instancia, la población carece de un lenguaje

claro y distintivo, asimismo es crucial que los colaboradores mantengan una conexión entre sus habilidades y el puesto que ocupan, para ello, es necesario exigir que se cumplan las condiciones establecidas (Santillán y Saavedra, 2021).

A nivel local, en la Municipalidad provincial de Churcampa, de acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas (2023) en la ejecución de los gastos generados en el periodo del 2021 fue S/40,161,921.00, en el 2022 fue S/33,183,778.00 y en el 2023 fue S/21,416,612.00, en el cual entre dichos periodos no se ha obtenido una adecuada gestión administrativa y se ve reflejado en la disminución del presupuesto anual, ya que en el año 2021 no se llegó a cumplir con las metas presupuestales asignadas por ende en el año 2022 el presupuesto anual fue inferior y en el año 2023 también hubo una disminución del presupuesto ya que en el 2022 tampoco se cumplió las metas presupuestales (ver apéndice D). El caso de estudio tiene la función principal de controlar y prever los servicios públicos para velar por el bienestar de la población y el desarrollo local, en dicha municipalidad se presentó el problema de la baja productividad laboral, debido a que gran parte de los colaboradores carecen de las habilidades que deben tener para desempeñar un puesto de trabajo específico, así como de los años de experiencia que se requieren, donde realizan funciones y/o actividades que no están alineadas con su perfil laboral, de igual manera, el área de recursos humanos no establece estrategias para mejorar las habilidades de los trabajadores a través de capacitaciones, por lo cual existe una inadecuada planificación financiera; por lo tanto, se refleja demoras en los servicios públicos, inadecuada atención que afectan en alguna medida las gestiones posteriores del usuario e impiden su continuidad; esto es contrario a las normas y políticas establecidas en el que los servicios que brindan las instituciones deben dar prioridad a la información clara y precisa con un trato único, personalizado y preferencial.

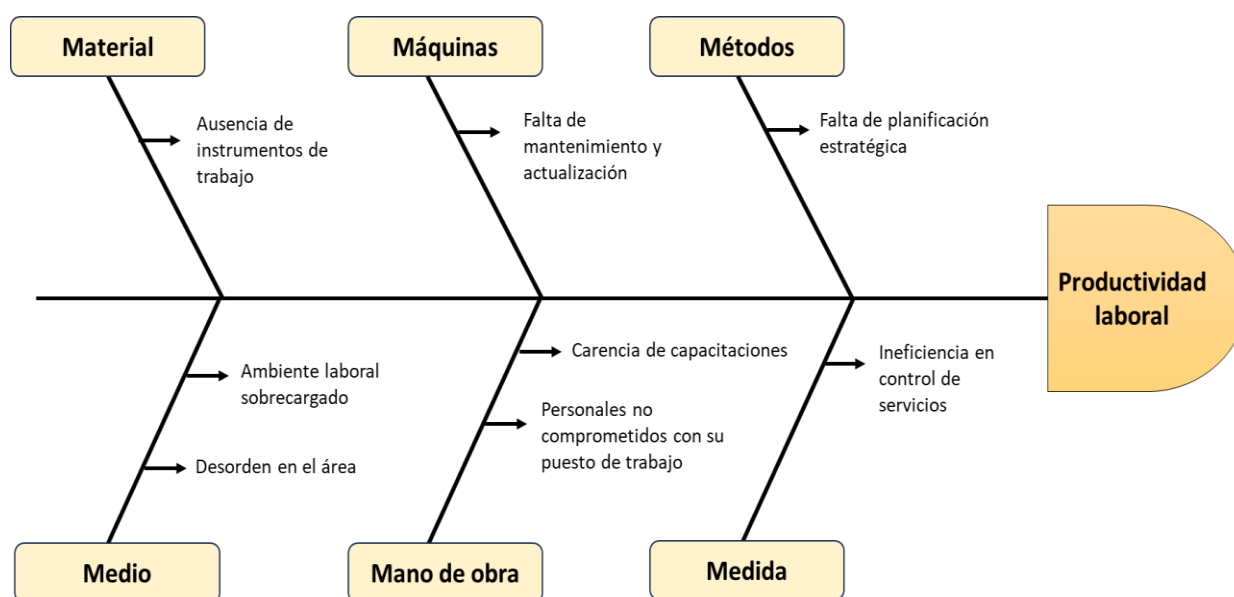


Figura 4. Diagrama de Ishikawa de la Municipalidad provincial de Churcampa

Nota: Elaboración propia

### 1.3. Formulación del problema

De acuerdo a las condiciones en las que surge el problema de investigación se basaron dos niveles, nivel general y nivel específicos

#### 1.3.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?

#### 1.3.2. Problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?
- ¿Qué relación existe entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?
- ¿Qué relación existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?
- ¿Qué relación existe entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?

## **1.4. Objetivos de la investigación**

Según Hernández y Mendoza (2018) en una investigación los objetivos responden a la pregunta de investigación, de tal modo se presentaron el objetivo general y específicos que orienta el desarrollo del estudio.

### **1.4.1. Objetivo General.**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

### **1.4.2. Objetivos específicos.**

- Determinar la relación que existe entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.
- Determinar la relación que existe entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.
- Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.
- Determinar la relación que existe entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **1.5.1. Justificación teórica.**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) una justificación teórica consiste en describir las brechas del contexto investigado que se busca analizar. En tal sentido, se justificó teóricamente porque se examinó diversas realidades de la gestión administrativa y productividad laboral, teniendo en cuenta los enfoques y teorías de artículos académicos, tesis y libros académicos que ayudaron a la presente investigación con sugerencias y

recomendaciones para la problemática actual de la entidad, asimismo amplió el conocimiento científico para los futuros investigadores.

### **1.5.2. Justificación práctica.**

Según Hernández y Mendoza (2018) una justificación práctica realiza un análisis de los resultados para proponer soluciones y cambiar el contexto investigado. Por ende, se basó en la justificación práctica, ya que el análisis permitió identificar los elementos clave de la gestión administrativa de la Municipalidad provincial de Churcampa y cómo afectó la productividad laboral de los servidores públicos con el objetivo de examinar los problemas. También, el valor práctico de esta investigación ayudó a la gerencia a comprender la relación entre la buena gestión administrativa y la productividad laboral.

### **1.5.3. Justificación metodológica.**

De acuerdo Hernández y Mendoza (2018) una justificación metodológica describe el propósito e importancia del instrumento. Por lo tanto, la investigación se justificó metodológicamente debido a que con la información de las variables obtenidas se elaboró un instrumento de medición que sirvió para los futuros investigadores, asimismo se siguió el proceso metodológico.

## **Capítulo II: Marco Teórico**

En dicho capítulo abordó la teoría que sustenta la investigación, por ende, se comprende tres secciones, donde se detalló los antecedentes de la investigación, después las bases teóricas y por último las definiciones de términos básicos.

### **2.1. Antecedentes de Investigación.**

Los antecedentes de la investigación muestran los artículos científicos y las tesis nacionales e internacionales que respaldan el trabajo, con la finalidad de comparar el flujo lógico de ideas y mostrar los resultados obtenidos que estén relacionados al tema.

#### **2.1.1. Artículos Científicos.**

Santillán y Saavedra (2021) en su artículo presentaron por título Productividad laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú; el objetivo fue evaluar el nivel de percepción de la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad de Moyobamba. La investigación fue nivel descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo; se tomó una muestra de 60 trabajadores que fueron examinadas por la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario. En los resultados, la mayoría de los trabajadores siendo el 60% tuvo un nivel medio en el rendimiento de las tareas, nivel moderado en el comportamiento estructural, y nivel medio en el desempeño laboral. En conclusión, la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad en términos generales fue de nivel moderado.

Mendivel, Lavado y Sánchez (2020) en su artículo cuyo título fue Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo se propuso como objetivo hallar la relación entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias. Metodológicamente, la investigación fue de carácter correlacional, enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental - transversal, lo cual aplicó la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario a

una muestra de 20 trabajadores administrativos. Se destacó en los resultados que el 40% de los trabajadores mencionaron que hay una buena gestión administrativa y el 50% mencionó que la gestión de talento fue favorable, asimismo se obtuvo una correlación de Pearson de .661 con una significancia bilateral .006, por lo que se rechazó la hipótesis nula. En conclusión, existe una correlación positiva alta entre gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias.

Bautista y Delgado (2020) en el artículo titulado Evaluación de la gestión administrativa para mejorar desempeño laboral en la gestión municipal; presentaron como finalidad determinar como la gestión administrativa influye en el desempeño laboral. La investigación fue de manera cuantitativa y aplicada, además, la muestra fueron los 92 trabajadores administrativos de la entidad municipal, interviniendo con la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario. En los resultados, se mejoró un 25% el desempeño laboral, también tuvo un coeficiente bilateral de .045. En conclusión, la gestión administrativa mejoró el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la entidad municipal.

### **2.1.2. Tesis nacionales e internacionales.**

Barrios (2022) en su tesis elaborada en Lima -Perú, llevó por título Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas-Ayacucho; planteó como objetivo determinar la relación que hay entre la gestión administrativa y productividad laboral. La metodología fue de nivel correlacional, básica, diseño no experimental y cuantitativa, de este modo se trabajó con una muestra de 31 empleados que se les aplicaron dos cuestionarios (cuestionario de gestión administrativa y cuestionario de productividad laboral). En los análisis, la correlación de Pearson fue de .741 con una significancia de .000, en cuanto las estadísticas descriptivas el 87.1% de los trabajadores calificaron en nivel medio a la gestión administrativa y el 83.9% en nivel bueno a la productividad laboral. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula y se determinó que existe

una relación significativa alta entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad de Parinacochas.

Sánchez (2022) realizó un estudio en Lima-Perú cuyo título Gestión administrativa y calidad de atención a los usuarios de la Municipalidad Distrital San Juan de Cutervo; tuvo como finalidad principal analizar la relación entre la gestión administrativa y calidad de atención en la Municipalidad San Juan Cutervo. La presente investigación generó el alcance correlacional de manera cuantitativa y de diseño no experimental, para la recolección de datos se tomó en cuenta a la técnica de la encuesta e instrumento cuestionario, el cual se aplicó a 100 usuarios. Estadísticamente, el 76% indicó que la gestión administrativa siempre se realiza de manera efectiva y el 64% indicó que la calidad de atención es efectiva, también se tuvo un Rho Spearman de .467 con una significancia bilateral .000, se rechazó la hipótesis nula. En conclusión, existe una relación positiva entre la gestión administrativa y calidad de atención en la Municipalidad San Juan Cutervo.

León (2020) generó una investigación en Chiclayo-Perú que fue titulado Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad de José Leonardo Ortiz; con objetivo de determinar si existe relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad mencionada. El estudio fue correlativo, cuantitativo y diseño no experimental, donde se evaluó a una muestra de 28 empleados públicos y se recaudó información con el apoyo de la encuesta y el instrumento del cuestionario. En los resultados, el 67% de los colaboradores calificaron a la gestión administrativa en nivel medio y el 46% en nivel regular a la productividad laboral, asimismo el Rho Spearman = .687 con una significancia bilateral de .000. Se concluyó que hay una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad.

Chávez y Huamán (2018) en su trabajo de investigación elaborado en Cajamarca – Perú

de título Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral en la Municipalidad distrital de Jesús; destacó el objetivo de determinar la relación que presenta la gestión administrativa y productividad laboral de los empleados de la Municipalidad mencionada. Metodológicamente, fue de alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, además se enmarcó 40 trabajadores del municipio que se les generó el instrumento del cuestionario para cada variable. En los análisis, la correlación de Pearson = .585 y la significancia bilateral .000. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula y se demostró que existe una relación positiva considerable entre la planificación administrativa y productividad laboral.

Jaramillo (2022) en su investigación elaborada en Ecuador-Riobamba de título La gestión administrativa y la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad de Riobamba; llevó por objetivo determinar la influencia correlativa entre la gestión administrativa y productividad laboral de la Municipalidad Riobamba. La investigación fue correlacional, no experimental y de análisis cuantitativo, para la muestra tomó a 48 trabajadores de la Municipalidad que se le emplearon dos instrumentos del cuestionario. En los resultados, el Rho Spearman fue .338 con una significancia. bilateral .002, de tal manera se rechazó la hipótesis nula. Se concluyó que entre la organización administrativa y la productividad laboral tienen una relación positiva moderada.

Chávez (2022) en su estudio realizado en Ecuador-Riobamba, titulado La gestión administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional Municipal del Cantón Cumandá; cuya finalidad principal fue evaluar la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en dicho municipio. El estudio fue de tipo descriptivo y enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de tal modo se tomó una muestra de 21 trabajadores para ambas variables que fueron analizados mediante dos instrumentos de cuestionario. En el análisis descriptivo, se tuvo que el 47.6% de los trabajadores mencionaron que la gestión administrativa fue buena y el 28.6% mencionaron que el desarrollo organizacional es de nivel medio. En conclusión, se

determinó que incidencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional es buena en el Municipio Cantón Cumandá.

Ochoa (2017) desarrolló una investigación en Ambato-Ecuador, titulado La gestión administrativa y el control interno del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato; cuyo objetivo fue analizar el estado de la gestión administrativa en relación al cumplimiento del control interno que manejan la Municipalidad de Ambato. En la metodología, el estudio fue enfoque cuantitativo, nivel correlativo y diseño no experimental, en cuanto a la muestra se trabajó con 15 personas servidoras de la Municipalidad de Ambato, para la recolección de datos se generó la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario. En los resultados, el 73% calificó a la gestión administrativa en un estado bueno y el 80% calificó que el control interno fue de manera moderado, asimismo se tuvo en Pearson= .453 con una significancia de .000. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula y se analizó que la gestión administrativa y el control interno en la Municipalidad de Ambato hay una relación positiva moderada.

## **2.2. Bases teóricas**

En este punto se realizó la construcción teórica de la investigación donde se describió el contexto de variables y dimensiones que intervinieron en el estudio a través de recopilación de información de fuentes, entre ellas, se fundamentaron la gestión administrativa y productividad laboral.

### **2.2.1. Gestión Administrativa**

#### **2.2.1.1. Teoría X y Y de McGregor.**

Se basa en la teoría de la motivación de Maslow y su jerarquía de necesidades humanas, que sugiere que la falta de motivación y productividad laboral ocurre porque la estimulación requerida para satisfacer esas necesidades ya no tiene un efecto motivador. Surgieron nuevas necesidades, como la estima y la autorrealización, y la mayoría de las empresas no estaban

interesadas en satisfacer esas necesidades. Por lo tanto, se propone un nuevo modelo de funcionamiento, limitado por la teoría tradicional; teoría Y o teoría X (Madero y Rodríguez, 2018).

#### *2.2.1.1.1. Teoría X.*

Detalla la manera de comprender la empresa y al trabajador, donde se considera al trabajador como una labor pasiva que se tiene que motivar con dinero; para ello la dirección debe aplicar capacidad de liderazgo y establecer un control continuado de los empleados para evitar su pasividad; además de monitorear el comportamiento de los trabajadores, asumir responsabilidades y proporcionar tareas limitadas. En las mismas líneas, el liderazgo es autoritaria y señala las labores de cada uno, se genera sanciones y coacciones para mantener a los empleados trabajando, pero teniendo en cuenta que el uso del dinero y remuneración es la base de la motivación (Madero y Rodríguez, 2018).

#### *2.2.1.1.1. Teoría Y.*

La teoría afirma que la administración es responsable de organizar la empresa y sus recursos para lograr sus objetivos, mientras que los empleados no son pasivos sino activos a menos que se les obligue a hacerlo. Señalar el valor e importancia de la motivación y el desafío, que muchas veces son infrautilizados y pueden obstaculizar el desarrollo de los empleados hasta que alcancen su máximo potencial. Tampoco se observa que cada uno tiene sus propios objetivos, que muchas veces no se reflejan en los objetivos de la empresa (Madero y Rodríguez, 2018).

En este sentido, la dirección de la empresa debe organizarse de modo que el trabajo promueva los desarrollos antes mencionados y permita al trabajador no sólo alcanzar metas que considere insignificantes, sino también alcanzar metas en el proceso de consecución de estas. Los objetivos de una empresa también pueden alcanzar sus propios objetivos. También, se valora que el compromiso de los empleados es superior cuando se reconoce su desempeño

y que el uso de las capacidades de los empleados puede proporcionar soluciones a problemas organizacionales imprevistos o para los cuales la gerencia no tiene soluciones efectivas (Madero y Rodríguez, 2018).

#### ***2.2.1.2. Desarrollo de la teoría de gestión administrativa.***

La necesidad de concentrarse en la organización, condujo al desarrollo de la teoría de la gestión administrativa para tratar los temas de productividad en las entidades, donde se tuvo que desarrollar técnicas de gestión, por ende, esta teoría fue creada para ayudar a los gerentes a lidiar con la rápida expansión y el crecimiento de las entidades, haciendo grandes cambios en el siglo XIX, siendo esencial que los gerentes aprendan técnicas de gestión eficiente, la tecnología, las actividades de los empleados y uso de materiales de manera eficiente (Chiavenato, 2019).

A continuación, se detalló el desarrollo de las teorías de la gestión administrativa, como se muestra en la figura 1 Según Arias (2017) la gestión administrativa examinó el control de empresas y organizaciones desde la perspectiva de cómo las seis variables principales (tarea, estructura, personas, tecnología, medio ambiente y competitividad) interactúan y son interdependientes, estos elementos actúan de manera sistemática e intrincada; cada uno influye y es influido por los demás, también, el comportamiento colectivo del grupo difiere de la suma de los comportamientos individuales que es un desafío clave para la administración como la adaptación e integración de estas seis variables.

Años	Teorías
1903	Administración científica
1909	Teoría de la burocracia
1916	Teoría clásica
1932	Teoría de las relaciones humanas
1947	Teoría estructuralista
1951	Teoría de los sistemas
1953	Enfoque sociotécnico
1954	Teoría neoclásica
1957	Teoría del comportamiento
1962	Desarrollo organizacional
1972	Teoría de la contingencia
1990	Nuevos enfoques
2000	Caos y complejidad
2019	Hacia adónde va la administración

Figura 5. Teorías del pensamiento administrativo

Nota: Extraído de: Chiavenato (2019). Teoría general de la administración.

### 2.2.1.3. Teoría de la administración científica.

Son características generales del método científico propuesto por Frederick Winslow Taylor para administrar el trabajo incluyen (a) enfatizar tareas cuantificables, (b) medir resultados, (c) ejercer control administrativo sobre los empleados, y (d) dar prioridad a las buenas prácticas; enfoca la noción de que el trabajo de cada empleado debe planificarse meticulosamente por adelantado, de hecho es uno de los aspectos más cruciales de la gestión científica, asimismo, la planificación debe especificar cómo y cuándo debe hacerse, además en este aspecto el empleado es recompensado por su esfuerzo cada vez que completa la tarea con precisión y en la cantidad de tiempo asignada (Losada, 2020).

Los Principios de la administración científica según Taylor, se enfoca en el rendimiento de los trabajadores en la organización incluyendo métodos de trabajo y especializaciones que se instruyen para mejorar su productividad, por ende, se dispone lo siguiente:

1. *Principio de planificación.* Consiste en reemplazar los estándares de trabajo únicos del empleado, la improvisación y el desempeño empírico-práctico con técnicas basadas en principios científicos; al preparar el método de trabajo, la improvisación está siendo reemplazada por la ciencia (Chiavenato, 2019).

2. *Fundamentos de la preparación.* Elige empleados con antecedentes científicos, los prepara y entrena para producir más, asimismo de acuerdo con el método planificado, se coloca la maquinaria y el equipo en un diseño lógico y orden cronológico (Chiavenato, 2019).

3. *El principio controlador.* Es el seguimiento del trabajo que ayuda a garantizar que se complete las operaciones de acuerdo con los estándares establecidos y el plan planificado. Para garantizar la mejor ejecución posible, la gerencia debe trabajar en conjunto con los empleados (Chiavenato, 2019).

4. *Estrategia de ejecución.* Garantiza que el trabajo se realice de manera disciplinada, asigne autoridad y responsabilidad (Chiavenato, 2019).

#### **2.2.1.4. Teoría clásica de la administración.**

Es la corriente de la organización entre los anatomistas y fisiólogos, que se desarrolló en Francia gracias al trabajo pionero Henri Fayol (1841-1925), James D. Mooney (1884-1957) y Lyndall F. junto con Luther Gulick y Urwick (1891-1979), por lo que la teoría clásica describe la mejora de la eficiencia de las entidades a través del arreglo, ordenamiento de los departamentos y divisiones que conforman, así como sus relaciones estructurales; por lo tanto, la corriente anatómica y fisiológica adopta un enfoque de arriba hacia abajo (de la dirección a la ejecución) y del todo (organización) a sus partes componentes (departamentos), lo cual es lo opuesto a la administración científica (Almanza, Calderón y Vargas, 2018).

Los Principios básicos de Henry Ford tiene énfasis en la teoría clásica de administración, ya que se enfocan en conseguir la eficiencia de una organización, a continuación, se detalló lo siguiente:

1. *Principio de intensidad creciente.* Es reducir el tiempo que lleva producir un producto utilizando materias primas y equipos de inmediato, lanzando el producto al mercado lo antes posible (Chiavenato, 2019).

2. *Principio basado en la economía.* Es reducir la cantidad de existencias de materia

prima que se encuentran en proceso de transformación pagando a la empresa antes de que venza el plazo para pagar los salarios y la materia prima utilizada (Chiavenato, 2019).

3. *Principio de productividad.* Este principio a través de la especialización y la línea de montaje, aumenta la productividad humana en el mismo período de tiempo y como resultado aumentan tanto los ingresos del empleado como la producción del empleador (Chiavenato, 2019).

#### **2.2.1.5. Teoría del comportamiento.**

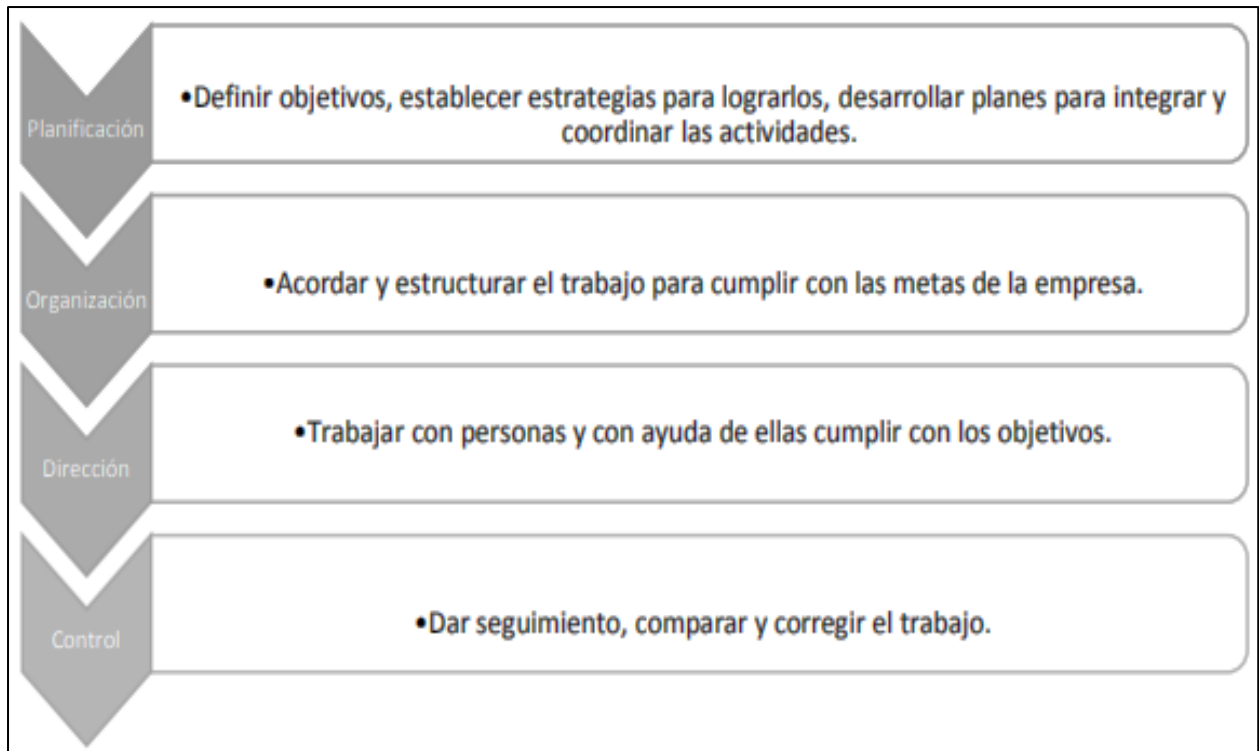
Dicha teoría surge en los años 60, tratado por Chiavenato y Robbins, que dieron al enfoque de las ciencias de la administración de las entidades públicas y privadas, donde dieron entender que la entidad está relacionado al trabajo empresarial, al comportamiento dentro de la entidad, conocimientos individuales y grupales, asimismo detallaron que se precisa la existencia de tres elementos, siendo el individuo, grupo y estructura (Bravo et al., 2018).

#### **2.2.1.6 Enfoque de la Gestión administrativa.**

La gestión administrativa es el área del municipio responsable de utilizar sus recursos de manera eficaz para cumplir con éxito las metas que se han establecido para un período de tiempo determinado, además las mejoras y cambios que estén en línea con las metas deben ser el foco de la gestión administrativa (Soledispa, Pionce y Sierra, 2022)

La gestión administrativa es el conjunto de procedimientos utilizados para orientar un municipio a través de tareas, esfuerzos y recursos de manera racional, con ello, pueden evitar problemas y lograr objetivos debido a su capacidad para administrar y coordinar sus diversos roles dentro de la organización, asimismo el proceso administrativo se basa en planear, organizar, dirigir y controlar (Mendoza, 2017).

Por consiguiente, se mostraron las funciones que deben realizarse en una entidad pública o privada:

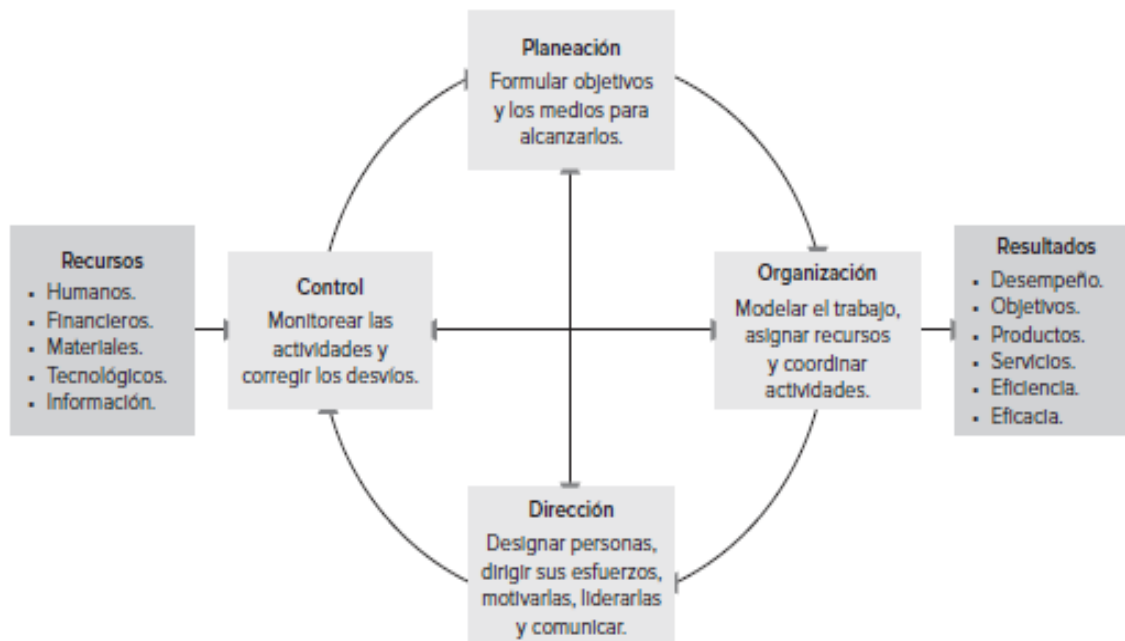


*Figura 6.* Funciones que se realizan en una entidad.

Nota: Extraído de: Chiavenato (2019). Teoría general de la administración.

La gestión administrativa está involucrada en la mejora continua de la interacción de procesos de un municipio para cumplir las funciones y objetivos que generan la competitividad y satisfacción de los usuarios externos e internos, a través de las funciones clásicas administrativas: Planificar, organizar dirigir y controlar. (Chiavenato, 2019).

A continuación, se presenta el proceso administrativo en base a Henry Fayol. Seguidamente, se establecieron las dimensiones de la variable gestión administrativa en base a Chiavenato (2019).



*Figura 7. Proceso administrativo*

Nota: Extraído de: Chiavenato (2019). Teoría general de la administración

#### *2.2.1.6.1. Dimensión 1: Planificación*

La planificación es la fase del proceso administrativo en la que se hace un esfuerzo por prever la situación que se va a encontrar y marcar el futuro de la organización, también, implica definir objetivos, desarrollar planes para lograrlos e integrar y coordinar diversas actividades. En ese mismo sentido, se refiere que la planificación es el pilar fundamental en la gestión pública, los entes de gobierno local no deberían pasar por alto esta etapa (Chiavenato, 2019)

#### *2.2.1.6.2. Dimensión 2: Organización*

Se encarga de estructurar el trabajo realizado por los empleados para lograr los objetivos del municipio, para ello, se agrupan las actividades, quién es responsable de qué y dónde se toman las decisiones, todo se determina durante la etapa de organización, en otro sentido, es en esta etapa las tareas se identifican, categorizan, agrupan y asignan para que todos los involucrados sepan qué se espera de su trabajo y cómo están avanzando en la causa (Chiavenato, 2019).

#### *2.2.1.6.3. Dimensión 3: Dirección*

Es la coordinación de actividades de la alta gerencia en relación al trabajo de los colaboradores para lograr metas, de manera que implica inspirar a los trabajadores, ayudar en la resolución de disputas en el lugar de trabajo, influir en las personas o equipos mientras completan las tareas, elegir los canales de comunicación más eficientes o abordar problemas relacionados con el comportamiento del personal (Chiavenato, 2019).

#### *2.2.1.6.4. Dimensión 4: Control*

La finalidad de esta etapa es garantizar que todo se lleve a cabo de la manera más organizada y ordenada, anotando cualquier error o desviación para que se puedan tomar las medidas correctivas apropiadas para corregir las cosas y evitar que vuelvan a suceder, todo trabajo debe ser supervisado y monitoreado (Chiavenato, 2019).

### **2.2.2. Productividad Laboral**

#### *2.2.2.1. La Productividad en el enfoque de organización.*

La productividad es un factor crucial en las entidades porque la transformación de materias primas en productos terminados da como resultado productos de alta calidad; cuanto más exitosa sea la transformación, más productiva la asociación, y cuanto más impresionante sea el valor agregado de los bienes adquiridos, más importante es la productividad. Adicionalmente, la entidad es responsable de liderar todas las iniciativas para aumentar la productividad. A Peter Drucker, quien determinó el uso de los recursos productivos a través de la eficiencia y la eficacia, se le atribuye el desarrollo de esta aplicación lógica (Rojas, Luzardo y Jaimes, 2018).

#### **2.2.2.2. Teoría de la productividad de una perspectiva humana.**

La productividad se enfoca en las dimensiones psicológicas y psicosociales de los trabajadores cuando actúan en las entidades por un determinado objetivo, debido a los factores individuales (como la motivación, las habilidades, la satisfacción laboral, la identificación y el capital intangible, que se refiere al compromiso y la implicación con la entidad), los factores

grupales (como la participación, la cohesión y la gestión de conflictos) (Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011).

### **2.2.2.3. Teoría de la productividad en el enfoque del comportamiento organizacional.**

Se basa en el análisis de cómo los individuos, los grupos y la estructura organizacional afectan el comportamiento dentro de las entidades, tiene el objetivo de utilizar los recursos necesarios para aumentar la productividad, asimismo el comportamiento organizacional es un área específica de especialización con un cuerpo de conocimiento compartido que examina los tres factores que influyen en el comportamiento en las entidades: individuos, grupos y estructura, además, aplica lo aprendido para mejorar la productividad laboral (Robbins y Judge, 2013).

#### ***2.2.2.4. Enfoque de la Productividad laboral.***

La productividad laboral se mide por el desempeño de los trabajadores que ejercen en una entidad, cuantifica la eficacia con la que una persona, un grupo o un equipo transforma los insumos en resultados utilizables, por lo tanto, es la relación entre los servicios o bienes proporcionados por un individuo durante el curso de su empleo y los recursos que utilizó para lograr dicha producción (Dávila et al., 2022).

La productividad laboral es el desempeño o eficacia de un proceso mediante el cual un trabajador, grupo de trabajadores y máquina produce una cierta cantidad de bienes en un período de tiempo utilizando un conjunto específico de recursos necesarios, para que los tres factores, siendo los empleados, departamentos o máquinas completen tareas, vendan servicios o produzcan bienes cuya finalidad sea aumentar la productividad laboral y cumplir las metas (Fontalvo, De la Hoz y Morales, 2018).

La productividad laboral es una medida de la eficiencia o esfuerzo de los empleados que apunta a lograr un ambiente de trabajo adecuado o cumplir con los objetivos estratégicos

institucionales a través de acciones adecuadas y el uso eficiente del tiempo y recursos, asimismo se basa en el esfuerzo, los recursos asignados y cómo se utilizan, y el valor que se le da a la producción total (Robbins y Judge, 2013). Del mismo modo, Robbins y Judge (2013) estableció las siguientes dimensiones de la productividad laboral.

#### *2.2.2.4.1. Dimensión 1: Satisfacción en el trabajo*

Es el grado de conformidad que uno tiene sobre su propio trabajo, el resultado de evaluar sus cualidades, de otro modo, es la forma en que una persona actúa cuando sus necesidades y expectativas están satisfechas bajo ciertas condiciones laborales y cuando interactúa con los factores que hacen un lugar de trabajo motivador en el municipio (Robbins y Judge, 2013).

#### *2.2.2.4.2. Dimensión 2: Motivación*

La motivación es el proceso mediante que las personas al dedicarse a una determinada actividad desarrollan habilidades que resultan en la materialización de determinados objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas alcanzando las metas productivas del municipio (Robbins y Judge, 2013).

#### *2.2.2.4.3. Dimensión 3: Manejo de conflictos*

Es un proceso en el que se gestiona un desacuerdo o un efecto negativo entre múltiples partes en relación a las actividades socio-afectivas, con el objetivo de reducir los efectos negativos del problema, reducir la tensión entre los involucrados y llegar a un acuerdo satisfactorio, dicha gestión de conflictos requiere negociación sobre una base regular (Robbins y Judge, 2013).

#### *2.2.2.4.4. Dimensión 4: Cultura organizacional*

Este sistema está constantemente presente dentro del municipio y se refiere a la formación de miembros que tienen diferentes actitudes y características entre sí, diferenciando una de otras. Como resultado, se establece que los valores, creencias, comunicación, metas y

normas que rigen en el municipio en su conjunto, incluyendo todas las áreas activas de trabajo que conforman la cultura organizacional (Robbins y Judge, 2013).

### **2.3. Definición de términos básicos**

Se desprendió el glosario de los conceptos fundamentales que han sido involucrados en la presente investigación que posibilita comprender el cuadro teórico completo que se ha expuesto. A continuación, se obtuvo lo siguiente:

**Desempeño:** Es el nivel de trabajo que cada empleado contribuye a sus tareas habituales en el transcurso de un período de tiempo determinado se conoce como su desempeño laboral, además es un concepto utilizado en recursos humanos para comprender cómo un individuo cambia con su rol (Bautista y Delgado, 2020).

**Rendimiento:** Es el resultado del trabajo de un solo empleado o de un equipo de empleados, mientras que la noción de desempeño mide cómo se llevan a cabo las tareas y funciones asignadas (Bautista y Delgado, 2020).

**Productividad:** La productividad significa completar más tareas en menos tiempo, por lo que, si una empresa es capaz de aumentar su productividad, significa que el valor de sus productos está aumentando más rápido que la tasa a la que se consumen las materias primas de las que están hechos los bienes de una entidad (Rojas, Luzardo y Jaimes, 2018).

**Proceso administrativo:** Es un proceso o serie de pasos para administrar los recursos internos, como el capital en términos de recursos humanos, tecnológicos y financieros. Especifica los procedimientos para asegurar que se sigan de manera más efectiva y en línea con los objetivos de la entidad (Chiavenato, 2019).

**Comunicación:** Es el conjunto de acciones que realiza una entidad para transmitir su información corporativa tanto interna como externamente (para sus clientes, usuarios y público en general) a través de estrategias empresariales (Robbins y Judge, 2013).

**Estructura empresarial:** Es un sistema jerárquico dentro de una entidad que se ordena

de acuerdo con la estructura organizacional, que sirve para definir los roles y responsabilidades de cada empleado, así como sus relaciones entre sí (Chiavenato, 2019).

**Eficiencia:** La eficiencia laboral es la capacidad de un equipo de trabajo para completar las tareas que le han sido asignadas en el menor tiempo posible y con el menor consumo de recursos (Robbins y Judge, 2013).

**Eficacia:** Se refiere al uso de los medios o recursos de la manera más eficaz posible para lograr los objetivos de la mejor manera posible, la eficacia es la capacidad de lograr las metas independientemente de cómo se hayan utilizado los recursos (Rojas, Luzardo y Jaimes, 2018).

**Negociación:** Es una resolución positiva para ambas partes a través del proceso de negociación, que reúne a las partes con intereses en conflicto y aquellas que comparten algunos puntos en común (Robbins y Judge, 2013).

**Entidad:** Es cualquier tipo de asociación pública o privada, pero particularmente aquella que está enfocada en una determinada línea de trabajo (Marulanda, López y Valencia, 2017).

**Municipio:** Es la entidad del estado que contribuye a la realización de sus fines con la finalidad de satisfacer a su comunidad local (Pérez y Díaz, 2020).

## **Capítulo III: Hipótesis y variables**

### **3.1. Hipótesis**

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) las hipótesis es una presunción de lo investigado que busca descubrir la relación de las variables. Por lo tanto, en la investigación se propuso hipótesis general y específicas que se mostraron a continuación:

#### **3.1.1 Hipótesis general**

Existe relación entre la Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

#### **3.1.2 Hipótesis específicas.**

- Existe relación entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.
- Existe relación entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.
- Existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.
- Existe relación entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

### **3.2. Identificación de las variables**

Variable 1:

Gestión administrativa

Variable 2:

Productividad laboral

### 3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión administrativa	La gestión administrativa está involucrada en la mejora continua de la interacción de procesos de un municipio para cumplir las funciones y objetivos que generan la competitividad y satisfacción de los usuarios externos e internos, a través de las funciones clásicas administrativas: Planificar, organizar dirigir y controlar. (Chiavenato, 2019, p. 39).	La gestión administrativa en un municipio dispone de cuatro elementos: planificar, organizar, dirigir y controlar, lo cual serán medido a través de una escala Likert.	Planificación  Organización  Dirección  Control	Misión  Visión  Valor  Objetivo  División del trabajo  Línea de autoridad  Normas y procedimientos  Motivaciones  Liderazgo  Comunicación  Trabajo en equipo  Evaluaciones	Ordinal    Escala Likert  Siempre (5)  Casi siempre (4)  A veces (3)
Variable 2: Productividad laboral	La productividad laboral es una medida de la eficiencia o esfuerzo de los empleados que apunta a lograr un ambiente de trabajo adecuado o cumplir	La productividad laboral en el municipio en relación a los empleados dispone de 4 elementos, siendo la motivación, satisfacción	Motivación  Satisfacción en el trabajo	Autonomía  Responsabilidades  Comunicación  Objetivo  Beneficio	Casi nunca (2)  Nunca (1)



## **Capítulo IV. Metodología**

### **4.1. Enfoque de la investigación**

El enfoque cuantitativo se basa en el conteo y el uso de estadísticas para establecer con precisión patrones de comportamiento en una población, a través de la recopilación de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis previamente establecidas (Herbas y Rocha, 2018). La investigación fue de enfoque cuantitativo porque los datos recolectados fueron medidos estadísticamente para responder las preguntas planteadas y las hipótesis, cuya finalidad fue evaluar el comportamiento de las variables.

### **4.2. Tipo de investigación**

La finalidad de la investigación básica es desarrollar nuevas teorías o modificar las existentes, para avanzar en el conocimiento científico, pero sin contrastarlas con ninguna aplicación práctica (Hernández y Mendoza, 2018). Partiendo de esta afirmación, la presente investigación fue tipo básica, ya que se recopiló teorías y enfoques de la variable gestión administrativa y productividad laboral, con la finalidad de ampliar el conocimiento científico de una realidad planteada, sin la necesidad de ir a lo práctico.

### **4.3. Nivel de investigación**

Una investigación correlacional es una técnica de investigación utilizada para tratar de determinar la relación entre dos variables. Cabe señalar que, por tratarse de un estudio no experimental, el investigador no altera las variables (Gómez, 2020). Por lo tanto, el nivel de investigación fue correlacional porque se evaluó el grado de relación de la variable gestión administrativa con la variable productividad laboral sin desarrollar ninguna alteración o cambio.

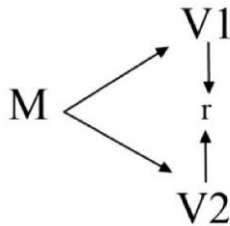
### **4.4. Métodos de investigación**

El método hipotético deductivo es un proceso que aborda las diversas cuestiones que genera la ciencia a través de la postulación de hipótesis que se toman como verdaderas a pesar

de no existir certeza sobre las mismas (Rodríguez y Pérez, 2017). De tal modo, el estudio ejerció el método hipotético-deductivo, debido a que dio respuesta a las preguntas generadas en la investigación y comprobó si las hipótesis son verdaderas o caso contrario.

#### 4.5. Diseño de investigación

La investigación no experimental es una investigación empírica donde el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes porque ya se han manifestado, asimismo estudia el comportamiento en el momento dado (Hernández y Mendoza, 2018). El cual, la investigación fue diseño no experimental de corte transversal porque las variables no tuvieron experimento o cambio y fueron analizados una sola vez en su estado actual.



Siendo:

M: Muestra

V1: Gestión administrativa

V2: Productividad laboral

r: Relación de las variables

#### 4.6. Población y muestra

##### 4.6.1. Población

Es un estudio científico es el conjunto total que cumple una determinación por parte del investigador, para luego ser evaluado, además es considerado como el referente de la muestra (Toledo y Diaz, 2021). En la investigación como población se tuvo a 70 trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa, de las áreas de logística, administración, gerencia, operaciones, finanzas y recursos humanos.

## **4.6.2. Muestra**

### ***4.6.2.1. Unidad de análisis.***

Conformada por los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa.

### ***4.6.2.2. Tamaño de la muestra.***

La investigación tomó toda la cantidad de la población, lo cual se usó los 70 trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa.

### ***4.6.2.3. Selección de la muestra.***

La muestra censal es aquella en la que cada unidad de investigación se tiene en cuenta como muestra, siendo el total, debido a que un censo es una población y una muestra a la vez (Hernández y Mendoza, 2018). Por ende, la muestra de la investigación fue tipo censal, ya que se tomaron los 70 trabajadores públicos que pertenecen a la totalidad.

## **4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **4.7.1 Técnica de recolección de datos**

Es un método de recolección de datos cuya capacidad es buscar información sobre un tema de investigación específico mediante un instrumento ejecutado (Gómez, 2020). La encuesta, por su parte, es un método utilizado en un procedimiento de datos colectivos que ofrece detalles sobre el comportamiento de la muestra (González et al., 2017). En tal sentido, como técnica de recolección para la investigación fue la encuesta, ya que a través de ella se obtuvo los datos necesarios para la evaluación, como también las respuestas.

### **4.7.2 Instrumento de recolección de datos**

Es un recurso que actúa como herramienta empleada por el investigador para recopilar datos (Gauchi, 2017). Asimismo, de acuerdo a Escofet et al. (2018) mencionó que el cuestionario está compuesto por preguntas que tienen la finalidad de extraer respuestas del encuestado. De tal modo, se empleó como instrumento dos cuestionarios en escala de Likert

del 1 al 5. (ver apéndice B)

#### **4.7.2.1. Diseño.**

El cuestionario de la variable gestión administrativa estuvo compuesto por 24 ítems y el cuestionario de la variable productividad laboral también estuvo conformada por 24 ítems; ambos cuestionarios fueron medidos a través de la escala de Likert, donde: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

#### **4.7.2.2. Confiabilidad.**

La medida en que una herramienta produce resultados fiables y coherentes cuando se aplica repetidamente al mismo sujeto u objeto, además tiende ser fiable al tener coeficiente superior a .70 (Hernández y Mendoza, 2018). Para la confiabilidad se tomó a 20 trabajadores como prueba piloto a través de la estadística Alfa de Cronbach, donde el cuestionario Gestión administrativa fue .977 y el cuestionario Productividad laboral fue .988, por lo tanto, ambos instrumentos son mayores a .70, lo cual son fiables para medir.

Tabla 2

#### *Fiabilidad del cuestionario Gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.977	24

*Nota:* Obtenido de los datos de la prueba piloto de gestión administrativa

Tabla 3

#### *Fiabilidad del cuestionario Productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.988	24

*Nota:* Obtenido de los datos de la prueba piloto de gestión administrativa

#### **4.7.2.3. Validez.**

Es el análisis del contenido de un instrumento que está basado en la coherencia,

pertinencia y relevancia (Hernández y Mendoza, 2018). Para la validación de los instrumentos se contó con la evaluación de tres juicios expertos en la materia, que dieron la unanimidad en la conformidad del contenido de los cuestionarios (ver apéndice C).

#### **4.8. Técnicas estadísticas de análisis de datos**

El estudio se inspiró en un método de análisis de datos basado en el diagnóstico de problemas, en el que se recopilaron y procesaron los datos para determinar si se cumplieron las metas establecidas y las hipótesis. Por lo tanto, en este estudio se llevó a cabo análisis descriptivos e inferenciales.

##### **4.8.1. Análisis descriptivo.**

Se encarga de analizar los datos para producir información precisa, comprensible y sencilla, así como bajo análisis que caracterice las tendencias (Ochoa y Yunkor, 2020). Para el procesamiento de los datos la investigación optó por la estadística del SPSS V.26, dichos resultados fueron mostrados a través de tablas y figuras, donde muestren las frecuencias de ambas variables.

##### **4.8.2. Análisis inferencial.**

También conocida como inferencia estadística, se encarga de sacar conclusiones, es decir, inferir tendencias, a partir de una muestra de un conjunto mayor, ya que interpreta la proyección y la comparación de una hipótesis (Ramírez y Polack, 2020). En dicho análisis, para determinar los objetivos planteados por el investigador, se probó la certeza mediante la correlación de Rho Spearman, hallando la relación de las variables.

##### **4.8.3. Prueba de hipótesis.**

Una hipótesis es una afirmación especulativa que se apoya en una proposición afirmativa expresada en presente simple o condicional (Hernández y Mendoza, 2018). La hipótesis de la investigación fue contrastada por la estadística de Rho Spearman, en el cual se evaluó la aceptación o rechazo.

## Capítulo V. Resultados

### 5.1. Descripción del Trabajo de Campo

En primer lugar, se recibió el consentimiento y autorización del alcalde para la recolección de datos, posteriormente tras la elaboración de los instrumentos se acudió a la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica, luego se realizó pequeñas reuniones en cada área que se encontraban los trabajadores públicos (logística, administración, gerencia, finanzas y recursos humanos) para informales las indicaciones correspondientes del llenado de la encuesta, por ende se entregó las encuestas a cada trabajador, seguidamente se recogió las encuestas respondidas y se pasó a la base de datos Excel, donde se tabuló las valoraciones de las variables y dimensiones, por último se procesó con la estadística SPSS v.26 obteniendo los resultados estadísticos. Como primer resultado se obtuvieron los datos socio demográficos y después de las variables y dimensiones:

Tabla 4

Edad de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa

	f°	%	% válido	% acumulado
21-30 años	43	61.4	61.4	61.4
31-40 años	15	21.4	21.4	82.9
41-50 años	10	14.3	14.3	97.1
51 a más	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Nota: Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa y Productividad Laboral

En la tabla 4, se identificó que la mayoría fueron trabajadores del rango 21 a 30 años (61.4%), ya que la Municipalidad provincial de Churcampa contrata profesionales jóvenes porque en las actividades muestran eficiencia, motivación y buena disposición de trabajo en asumir los roles de su cargo, además profesionalmente suelen estar actualizados en el trabajo para brindar un valor agregado.

Tabla 5

*Sexo de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa*

	f°	%	% válido	% acumulado
masculino	32	45.7	45.7	45.7
femenino	38	54.3	54.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Nota: Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa y Productividad Laboral

En la tabla 5, se analizó que hay trabajadores mayormente femeninos (54.3%) en la Municipalidad provincial de Churcampa, porque contribuyen capacidad ordenada en la toma de decisiones de crisis, fomentan los trabajos colaborativos y dinámicos, dan mayor productividad e innovación, aparte que la municipalidad representa los derechos por igualdad de género, sin discriminaciones.

Tabla 6

*Modalidad de trabajo de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa*

	f°	%	% válido	%acumulado
nombrado	5	7.1	7.1	7.1
CAS	14	20.0	20.0	27.1
terceros	51	72.9	72.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Nota: Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa y Productividad Laboral

En la tabla 6, se corroboró que la modalidad de trabajo mayormente es el contrato por terceros (72.9%), ya que la contratación es más rápida y no se llega a ofrecer tantos beneficios como en el caso de la modalidad CAS y nombrados. Además, miden la capacidad del colaborador continuamente para ver si son eficientes en el trabajo.

Tabla 7

*Tiempo de servicio de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa*

	fº	%	% válido	%acumulado
1-6 meses	31	44.3	44.3	44.3
7-11 meses	23	32.9	32.9	77.1
1-2 años	6	8.6	8.6	85.7
3 años a más	10	14.3	14.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Nota: Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa y Productividad Laboral

En la tabla 7, se precisó que gran parte de los trabajadores tienen tiempo de servicio menos de 6 meses (44.3%), esto pone en evidencia que hubo cambios de personal porque la Municipalidad realiza contratos a corto plazo, ya que brinda la oportunidad de trabajo a los nuevos egresados, de lo contrario, si permanecen más de un año, automáticamente pasan a la modalidad CAS, por lo tanto, disminuyen los puestos de trabajo dentro de la municipalidad.

Tabla 8

*Grado académico de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa*

	fº	%	% válido	% acumulado
bachiller	35	50.0	50.0	50.0
Titulado	32	45.7	45.7	95.7
maestría	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Nota: Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa y Productividad Laboral

En la tabla 8, respecto al grado académico gran proporción de los trabajadores son de grado Bachiller (45.7%). Dicho motivo, implica a que la municipalidad brinda oportunidades de desarrollo profesional para brindar experiencia laboral, además de recibir nuevos conocimientos como aporte en el proceso administrativo y apoyo a los profesionales de licenciatura y maestría.

## 5.2. Presentación de Resultados

### 5.2.1. Resultados de la variable gestión administrativa

Tabla 9

*Gestión administrativa de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica*

	f°	%	% válido	% acumulado
Medio	40	57.1	57.1	57.1
Alto	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Nota: Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa y Productividad Laboral

En la tabla 9, la mayoría de los trabajadores (57.1%) destacaron una gestión administrativa de nivel medio porque automatiza los procedimientos para cumplir con las tareas asignadas y usan los recursos disponibles de una manera eficiente, pero la gestión que se establece en la municipalidad no cumple del todo con las metas planificadas sobre los recursos necesarios para alcanzar los objetivos, por ese motivo, se reduce el presupuesto anual por falta de una adecuada gestión en el proceso administrativo, que conlleva una planificación, organización, dirección y control de nivel medio.

Asimismo, en dicha Municipalidad se ha detectado que los trabajadores aprovechan los recursos disponibles de una manera eficiente, para que puedan cumplir con las tareas asignadas, como la agilización de documentos, llevar el control de sus procesos de abastecimiento y compra, lo que conlleva a obtener productividad laboral ante las operaciones administrativas ya que optimiza el tiempo.

#### **5.2.1.1. Resultados de la dimensión planificación.**

En la tabla 10, gran parte de los trabajadores (60%) examinaron que existe una planificación de nivel medio, esto pone en evidencia a que la municipalidad planifica las tareas y objetivos pertinentemente de manera constante, también planifica ayudas sociales que puedan suscitarse, por ende, se destina un presupuesto a recursos ordinarios y estimula a los

colaboradores a alcanzar los objetivos aplicando diagnósticos de mejoras, sin embargo, falta fortalecer en la eficiencia del tiempo de priorización de tareas, como capacitar al personal sobre los procedimientos a mejorar y establecer apropiadamente las metas.

Tabla 10

*Dimensión planificación de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica*

	fº	%	% válido	% acumulado
Medio	42	60.0	60.0	60.0
Alto	28	40.0	40.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa

Tabla 11

*Matriz de doble entrada según la dimensión Planificación y grado académico de los trabajadores*

		Grado Académico			Total
		Bachiller	Titulado	Maestría	
planeación	medio	26	13	3	42
	alto	9	19	0	28
Total		35	32	3	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa

En la tabla 11, la mayoría de los encuestados, que son 26 trabajadores del grado bachiller, 13 del grado titulado y 3 de grado maestría, calificaron a la planificación en nivel medio, ya que en la municipalidad, las tareas que son asignadas se cumplen de acuerdo a los objetivos; sin embargo, cada mes se tienen que cumplir metas presupuestales, donde los jefes de cada área no planifican adecuadamente sus actividades, esperando los últimos días del mes para alcanzar las metas, dicho motivo no permite llegar a un nivel alto.

### 5.2.1.2. Resultados de la dimensión organización.

Tabla 12

*Dimensión organización de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica*

	f°	%	% válido	% acumulado
Medio	43	61.4	61.4	61.4
Alto	27	38.6	38.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa

En la tabla 12, gran multitud de trabajadores (61.4%) apreció en nivel medio la organización administrativa porque el municipio propicia la integración de sus colaboradores con la finalidad de alcanzar los objetivos y cuenta con personales adecuados al diseño de cargos; aunque, no todos están comprometidos a trabajar y organizarse en equipo, ya que cada quien trabaja por su lado, mencionando también los inconvenientes o diferencias que hay entre funcionarios, esto retrasa el proceso de cumplimiento de metas. Por otro lado, la administración tiene claramente establecidas las jerarquías en la municipalidad, pero no se efectúa las coordinaciones de las actividades laborales convenientes.

Tabla 13

*Matriz de doble entrada según la dimensión organización y sexo de los trabajadores*

		Sexo		
		Masculino	Femenino	Total
organización	medio	21	22	43
	alto	11	16	27
Total	32	38	70	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa

En la tabla 13, gran parte de los encuestados, que son 21 trabajadores masculinos y 22 trabajadores femeninos, precisaron que la organización administrativa se encuentra en un nivel medio, porque en la municipalidad se gestiona un adecuado método y procedimiento en las

tareas, no obstante, hace falta el compromiso conjunto de colaboradores para lograr las metas.

### 5.2.1.3. Resultados de la dimensión dirección.

Tabla 14

*Dimensión dirección de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica*

	f°	%	% válido	% acumulado
Bajo	2	2.9	2.9	2.9
Medio	36	51.4	51.4	54.3
Alto	32	45.7	45.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa

En la tabla 14, la mayoría de los trabajadores (51.4%) aprecia que en el municipio se obtiene una dirección administrativa de nivel medio, dado que se muestra un liderazgo directivo que influye en el logro de objetivos y propicia una adecuada comunicación a todo el personal, también se brindan las condiciones para que se realicen las actividades laborales, pese a ello, algunos colaboradores no se sienten identificados con el municipio debido a la falta de motivación, lo cual no respalda a que los equipos de trabajo tomen decisiones en beneficio de los objetivos trazados.

Tabla 15

*Matriz de doble entrada según la dimensión Dirección y modalidad de trabajo*

		Modalidad de trabajo			Total
		Nombrado	CAS	Terceros	
dirección	bajo	0	1	1	2
	medio	2	5	29	36
	alto	3	8	21	32
Total		5	14	51	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa

En la tabla 15, la mayor parte de los encuestados, que son 2 trabajadores de modalidad nombrado, 5 de modalidad CAS y 29 de modalidad terceros, apreciaron que la dirección administrativa fue de nivel medio, puesto que los subgerentes no dan un buen apoyo a los

administrativos que recién ingresan a la municipalidad, esto implica que al momento de dirigir tareas se transmite un liderazgo moderado en la coordinación y organización de los objetivos.

#### 5.2.1.4. Resultados de la dimensión control.

Tabla 16

Dimensión control de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica

	f°	%	% válido	% acumulado
Bajo	1	1.4	1.4	1.4
Medio	31	44.3	44.3	45.7
Alto	38	54.3	54.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión Administrativa

En la tabla 16, gran parte de los trabajadores públicos (54.1%) infieren que en la gestión hay un control administrativo de nivel alto, por motivo de que, la municipalidad cuenta con órganos de control que se encargan de realizar el inventario de sus bienes y verificar el logro de objetivos, evaluando el registro de cumplimiento de normas y que estos se realicen de manera adecuada para brindar soporte cuando se observe algún error que puede perjudicar, en cierto modo, esto no se establece de manera constante, por eso se manifiesta que un 44.3% considera que el control administrativo es de nivel medio.

Tabla 17

Matriz de doble entrada según la dimensión Control y tiempo de servicio de los trabajadores

		Tiempo servicio				Total
		1-6 meses	7-11 meses	1-2 años	3 años a más	
control	bajo	0	1	0	0	1
	medio	15	10	4	2	31
	alto	16	12	2	8	38
Total		31	23	6	10	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa

En la tabla 17, gran proporción de los encuestados, que son 16 trabajadores de tiempo de servicio 1-6 meses, 12 trabajadores de 7-11 meses, 2 trabajadores de 1-2 años y 8

trabajadores de 3 años a más, evaluaron que el control administrativo se encuentra en un nivel alto, y en su mayoría son los trabajadores que tienen de 1-6 meses, ya que como se están incorporando en el trabajo necesitan un control más constante para ver que estén realizando un buen trabajo en el cumplimiento de objetivos.

### 5.2.2. Resultados de la variable productividad laboral.

Tabla 18

*Variable productividad laboral de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica*

	f°	%	% válido	% acumulado
Bajo	2	2.9	2.9	2.9
Medio	28	40.0	40.0	42.9
Alto	40	57.1	57.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad

En la tabla 18, la mayoría de los trabajadores públicos (57.1%) evaluó que el municipio tuvo una productividad de nivel alto, porque los trabajadores muestran motivación, tienen capacidad de manejo de conflictos, están satisfechos con su puesto de trabajo y desarrollan una adecuada cultura organizacional. Ante ello, demuestran un buen rendimiento en las operaciones, cumpliendo con las tareas en el tiempo determinado por la dirección.

Además, en la municipalidad los trabajadores han demostrado ser eficientes en los procesos por el reflejo del ambiente de trabajo, estableciendo las operaciones en el plazo asignado y a la vez beneficiando a la población con la gestión de obras que se realiza para buscar un mejor desarrollo económico para la población sin embargo algunos trabajadores externos no se comprometen con la municipalidad por lo que arman expedientes con muchas fallas lo cual puede llegar a retrasar los procesos de licitación y por ende se llegaría a perder el presupuesto asignado perjudicando en la meta presupuestal que tienen que cumplir los trabajadores de la municipalidad.

### 5.2.2.1. Resultados de la dimensión motivación.

Tabla 19

Dimensión motivación de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica.

	f°	%	% válido	% acumulado
Medio	40	57.1	57.1	57.1
Alto	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Nota: Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad

En la tabla 19, los trabajadores públicos (57.1%) determinaron que en el municipio se transmite una motivación de nivel medio, esto evidencia que los trabajadores se encuentran motivados en su puesto de trabajo, además se realizan actividades de confraternidad; aunque a los trabajadores externos no se les integra mucho en estas actividades lo cual podría causar en algunos casos que no se sientan comprometidos con la municipalidad; asimismo, los subgerentes no respetan el horario laboral, esto genera incomodidad en los trabajadores.

Tabla 20

Matriz de doble entrada según la dimensión Motivación y edad de los trabajadores

		Edad				total
		21-30 años	31-40 años	41-50 años	51 a más	
motivación	medio	30	7	2	1	40
	alto	13	8	8	1	30
Total		43	15	10	2	70

Nota: Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad laboral

En la tabla 20, gran multitud de encuestados, que son 30 trabajadores de 21-30 años, 7 trabajadores de 31-40 años, 2 trabajadores de 41-50 años y 1 trabajador de 51 a más años, expresaron que en la municipalidad se transmite una motivación de nivel medio, debido a que la municipalidad es consciente del desempeño que ejercen los colaboradores y de la responsabilidad que cargan, sin embargo, exceden sus horarios laborales, causando incomodidad.

### 5.2.2.2. Resultados de la dimensión satisfacción en el trabajo.

Tabla 21

*Dimensión satisfacción en el trabajo de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica*

	f°	%	% válido	% acumulado
bajo	4	5.7	5.7	5.7
medio	22	31.4	31.4	37.1
alto	44	62.9	62.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad

En la tabla 21, los trabajadores públicos (62.9%) de la Municipalidad provincial de Churcampa expresaron satisfacción en el trabajo porque tienen la oportunidad de reforzar sus habilidades, para que posteriormente puedan ascender de puesto y sus desenvolvimientos laborales son tomados como modelo a seguir, asimismo los trabajadores se sienten complacidos al terminar y/o entregar un trabajo, pero no hay una adecuada distribución de carga laboral, por ende, se analiza en las encuestas que un porcentaje menor considera que la satisfacción en el trabajo es media y baja con 37.1%.

Tabla 22

*Matriz de doble entrada según la dimensión Satisfacción en el trabajo y sexo de los trabajadores*

		sexo		total
		masculino	femenino	
satisfacción en el trabajo	bajo	2	2	4
	medio	10	12	22
	alto	20	24	44
Total		32	38	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad laboral

En la tabla 22, la mayoría de los encuestados, que son 20 trabajadores masculinos y 24 trabajadores femeninos calificaron que en la municipalidad existe una satisfacción de nivel alto,

ya que la municipalidad te permite un desarrollo profesional y también realizan un compartir para que todos los colaboradores puedan realizar un feedback.

### 5.2.2.3. Resultados de la dimensión manejo de conflictos.

Tabla 23

*Dimensión manejo de conflictos de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica*

	f°	%	% válido	% acumulado
bajo	4	5.7	5.7	5.7
medio	32	45.7	45.7	51.4
alto	34	48.6	48.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad

En la tabla 23, la mayoría de los trabajadores (48.6%) de la Municipalidad provincial de Churcampa tienen un alto manejo de conflicto alto, esto implica que cuentan con un adecuado manejo de emociones para terminar sus labores asignadas, respetan las opiniones de los demás, se reconcilian de manera asertiva para negociar los conflictos y cuentan con habilidades para enfrentar brechas en el camino laboral. Es más, los trabajadores mantienen la calma en situaciones desfavorables, en el caso si se presentara una confrontación, discusión, o mal entendido, interceden para conciliar la situación, no obstante, también podemos observar que el manejo de conflictos se da en nivel medio y bajo (51.4%) donde las áreas pueden tener discrepancias, por ende, suelen disponer algunos obstáculos para continuar con el proceso de algunos documentos que puede generar retrasos.

En la tabla 24, gran parte de los encuestados, que son 13 trabajadores de tiempo de servicio 1-6 meses, 14 trabajadores de 7-11 meses, 2 trabajadores de 1-2 años y 5 trabajadores de 3 años a más, estimaron que en la municipalidad el manejo de conflictos que se tiene es de

nivel alto, porque existe una buena relación entre los miembros de un área y trabajan en equipo para el planteamiento de soluciones respetando sus habilidades y opiniones.

Tabla 24

*Matriz de doble entrada según la dimensión Manejo de conflictos y tiempo de servicio de los trabajadores*

		Tiempo de servicio				total
		1-6 meses	7-11 meses	1-2 años	3 años a más	
manejo de conflictos	bajo	1	3	0	0	4
	medio	17	6	4	5	32
	alto	13	14	2	5	34
Total		31	23	6	10	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad laboral

#### **5.2.2.4. Resultados de la dimensión cultura organizacional.**

Tabla 25

*Dimensión cultura organizacional de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica*

	f°	%	% válido	% acumulado
bajo	4	5.7	5.7	5.7
medio	20	28.6	28.6	34.3
alto	46	65.7	65.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad

En la tabla 25, gran proporción de los trabajadores (65.7%) expresan que hay una alta cultura organizacional en el municipio, dado a que se muestra compromiso con las acciones, se observa un comportamiento ético, profesional, independiente y desarrollo permanentemente de habilidades con competencias técnicas para cumplir sus objetivos en beneficio de todos. Asimismo, en la municipalidad existen valores que determinan la conducción de los colaboradores que hace comprender la importancia del logro de los objetivos y cuentan con la capacidad para comunicarse con todos los niveles jerárquicos; sin embargo, el 5.7% menciona

que la cultura organizacional es de nivel bajo, ya que hay algunos colaboradores que trabajaron durante la pandemia, y el gobierno sacó una ley que les permite trabajar durante todo el periodo 2023 sin opción de poder retirarlos de la entidad en caso no tengan un buen desenvolvimiento laboral o falten a los valores que rige la entidad lo cual ha generado inconvenientes.

Tabla 26

*Matriz de doble entrada según la dimensión Cultura organizacional y Grado académico de los trabajadores*

		grado académico			total
		bachiller	titulado	maestría	
cultura organizacional	bajo	2	2	0	4
	medio	12	6	2	20
	alto	21	24	1	46
Total		35	32	3	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Productividad laboral

En la tabla 26, gran proporción de los encuestados, que son 21 trabajadores de grado Bachiller, 21 de grado titulado y 1 de grado maestría, precisaron que en la Municipalidad hay una cultura organizacional de nivel alto, ya que existe un buen comportamiento profesional y se respeta los niveles jerárquicos para realizar las actividades.

### 5.3. Contratación de Resultados

Para contrastar la correlación e hipótesis, primero se determinó la prueba de normalidad para detallar el estadígrafo de correlación que se usará:

#### **Prueba de normalidad:**

Si  $\rho$  valor  $\geq .050$  la distribución es paramétrica

Si  $\rho$  valor  $< .050$  la distribución es no paramétrica

Tabla 27

*Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	.171	70	.000	.926	70	.000
Productividad laboral	.138	70	.002	.949	70	.007

*Nota:* resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa y Productividad laboral

En la tabla 27, los datos se analizaron por medio del estadístico de prueba Kolmogórov-Smirnov, porque hubo una muestra mayor a 50 participantes, gracias a este test se determinó que la prueba de normalidad fue no paramétrica (significancia  $< .050$ ), en tal sentido, se usó el estadígrafo de correlación de Rho Spearman (ver apéndice E) para contrastar hipótesis.

**Regla de decisión para las hipótesis:**

Ho:  $\rho$  valor  $\geq .050$ , se acepta la hipótesis nula.

Ha:  $\rho$  valor  $< .050$ , se rechaza la hipótesis nula.

**5.3.1. Prueba de hipótesis General:**

Para hallar la relación e hipótesis se usó el Rho Spearman.

Tabla 28

*Relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampá – Huancavelica 2023*

			Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	.287*
		Sig. (bilateral)	.	.016
		N	70	70
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.287*	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	.
		N	70	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa y Productividad laboral

En la tabla 28, se corroboró que la correlación fue .287 (relación positiva baja) con una significancia bilateral de  $.016 < .050$ , Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta de la investigación, determinando que existe relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

### 5.3.2. Prueba de hipótesis específica 1:

Para hallar la relación e hipótesis se usó el test de Rho Spearman.

Tabla 29

*Relación entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.*

			Planeación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1.000	.084
		Sig. (bilateral)	.	.008
		N	70	70
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.084	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	.
		N	70	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa y Productividad laboral

En la tabla 29, la correlación fue .084 (relación positiva muy baja) con significancia bilateral  $.008 < .050$ , Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta de la investigación, determinando que existe relación entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

### 5.3.3. Prueba de hipótesis específica 2:

Para hallar la relación e hipótesis se usó el Rho Spearman.

En la tabla 30, la correlación fue .276 (relación positiva baja) con significancia bilateral  $.021 < .050$ . Entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta de la investigación, determinando que existe relación entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

Tabla 30

*Relación entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampá – Huancavelica 2023*

			Organización	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	.276*
		Sig. (bilateral)	.	.021
		N	70	70
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.276*	1,000
		Sig. (bilateral)	.021	.
		N	70	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa y Productividad laboral

### 5.3.4 Prueba de hipótesis específica 3:

Para hallar la relación e hipótesis se usó el Rho Spearman.

Tabla 31

*Relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampá – Huancavelica 2023.*

			Dirección	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	.283*
		Sig. (bilateral)	.	.018
		N	70	70
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.283*	1.000
		Sig. (bilateral)	.018	.
		N	70	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa y Productividad laboral

En la tabla 31, la correlación fue .283 (relación positiva baja) con significancia bilateral  $.018 < .050$ . Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta de la investigación, determinando que existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampá – Huancavelica 2023.

### 5.3.5 Prueba de hipótesis específica 4:

Para hallar la relación e hipótesis se usó el Rho Spearman.

Tabla 32

*Relación entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023*

			Control	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000	.288*
		Sig. (bilateral)	.	.016
		N	70	70
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.288*	1.000
		Sig. (bilateral)	.016	.
		N	70	70

*Nota:* Resultados obtenidos a partir de la base de datos de Gestión administrativa y Productividad laboral

En la tabla 32, la correlación fue .288 (relación positiva baja) con significancia bilateral  $.016 < .050$ , Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta de la investigación, determinando que existe relación entre el control administrativo y productividad laboral en Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.

### 5.4. Discusión de Resultados

En el objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023. La presente investigación analizó que el 57.1% de los trabajadores destacaron una gestión administrativa de nivel medio y una productividad laboral de nivel alto 57.1% con una correlación de .287 y significancia bilateral .016, determinando que existe relación entre la gestión administrativa y productividad laboral. Estos resultados fueron semejantes a la investigación de Barrios (2022) donde presentó una correlación de .741 con significancia de .000, en cuanto las estadísticas descriptivas el 87.1% de los trabajadores calificaron en nivel medio a la gestión administrativa y el 83.9% en nivel bueno a la productividad laboral.

También, fue debatible con León (2020), donde el 67% de los colaboradores calificaron a la gestión administrativa en nivel medio y el 46% en nivel regular a la productividad laboral, asimismo la correlación fue .687 con significancia bilateral .000. En el aspecto teórico, según Chiavenato (2019) la gestión administrativa está involucrada en la mejora continua de la interacción de procesos de un municipio para cumplir las funciones como planificar, organizar, dirigir y controlar. Al igual guarda relación con Soledispa, Pionce y Sierra (2022) quienes infieren que la gestión administrativa es el área del municipio responsable de utilizar sus recursos de manera eficaz para cumplir con éxito las metas que se han establecido para un período de tiempo determinado. En tal sentido, la presente investigación tuvo resultados concordantes con Barrios (2022) y León (2020), a pesar de tener niveles diferentes en las variables dieron el resultado positivo de una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los municipios de estudio, debido a que los trabajadores muestran motivación, tienen capacidad de manejo de conflictos, están satisfechos con su puesto de trabajo y desarrollan una adecuada cultura organizacional, lo cual cumplen con las diferentes metas realizando sus debidos requerimientos, términos de referencia y especificaciones técnicas para que puedan obtener su orden de servicio y/o compra agilizando el proceso de compra y contrataciones.

En el objetivo específico 1, determinar la relación que existe entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, se examinó que el 60% de los trabajadores apreciaron que existe una planificación administrativa de nivel medio, debido a que la municipalidad planifica las tareas y objetivos pertinentemente, pero, falta fortalecer en la eficiencia del tiempo de priorización de tareas, asimismo presentó la correlación de .084 con significancia bilateral  $.008 < .050$ , evaluando que existe relación entre la planificación administrativa y productividad laboral. Dichos resultados fueron contrastables con Chávez y Huamán (2018) quienes obtuvieron

correlación = .585 y significancia bilateral .000, demostrando que hay un mayor impacto donde se realiza una adecuada planificación de tareas para el cumplimiento productivo en las labores. Del mismo modo, fue semejante a la investigación de Chávez (2022) que tuvo un total de 47.6% de trabajadores que mencionaron que la planificación administrativa fue buena porque en el municipio las tareas que planificaban diariamente eran cumplidos de manera eficiente por los colaboradores con los recursos obtenidos. Por otro lado, Chiavenato (2019) mencionó que la planificación es la fase del proceso administrativo en la que se hace un esfuerzo por prever la situación que se va a encontrar y marcar el futuro de la organización, también, implica definir objetivos para la productividad, en ello fue relacionable en el aspecto de Fontalvo, De la Hoz y Morales (2018) detalló que la productividad laboral es el desempeño o eficacia de un proceso mediante trabajadores y máquina produce una cierta cantidad de bienes en un período de tiempo utilizando un conjunto específico de recursos necesarios. Por ende, la investigación en relación los autores Chávez (2022) y Chávez y Huamán (2018) tuvieron aspectos positivos en el municipio de investigación, donde hallaron que existe relación entre la planificación administrativa y productividad laboral, ya que la municipalidad planifica las tareas organizadamente, además facilita a los colaboradores a alcanzar los objetivos, brindándoles herramientas como el SIGA y SIAF, que de cierto modo aumentando la eficiencia del tiempo.

En el objetivo específico 2, determinar la relación que existe entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023. En el estudio, el 61.4% de los trabajadores apreció en nivel medio la organización administrativa porque cuenta con poco personal adecuado para la estructura de las múltiples tareas asignadas, pero se mantienen en un buen estado de organización en el municipio, es más tuvo correlación .276 con significancia bilateral  $.021 < .050$ , analizando que existe relación entre la organización administrativa y la productividad laboral. Estos hallazgos fueron corroborados con Jaramillo (2022) donde tuvo la correlación de .338 con significancia

bilateral de .002, rechazando la hipótesis nula y concluyendo que entre la organización administrativa y productividad laboral tienen una relación positiva. De igual manera, la investigación de Sánchez (2022) demostró que el 76% indicó que la organización administrativa siempre se realiza de manera efectiva con calidad de atención efectiva, generando una correlación .467 con significancia bilateral .000, demostrando que existe una relación positiva entre la organización administrativa y calidad de atención. En base a Chiavenato (2019) la organización se encarga de estructurar el trabajo realizado por los empleados para lograr los objetivos del municipio, para ello, se agrupan las actividades, en el mismo contexto Dávila et al. (2022) expresó que la productividad laboral se mide por el desempeño de los trabajadores que ejercen en una entidad, cuantifica la eficacia con la que una persona o un equipo transforma los insumos en resultados utilizables. Ante ello, la investigación tuvo concordancia con autores mencionados anteriormente a pesar de obtener variables distintas en relación a la organización administrativa, igual modo efectuaron tener relación significativa entre gestión administrativa y productividad laboral o calidad de atención porque los municipios cuentan con personales adecuados de acuerdo al diseño de cargos, donde el gerente promueve el trabajo en equipo organizando reuniones con los sub gerentes para realizar la directiva y se pueda llevar una adecuada contrastación con el estado.

En el objetivo específico 3, determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, la investigación presentó que el 51.4% aprecia que en el municipio se obtiene una dirección administrativa de nivel medio, ya que hay un liderazgo moderado y positivo que influye en el logro de objetivos con una correlación de .283 y significancia bilateral  $.018 < .050$ , se aceptó la hipótesis de investigación, decretando que existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral. Estos efectos estadísticos fueron comparados con la investigación de Barrios (2022) donde la correlación fue .741 con bilateral

.000, corroborando que el 83.9% expresaron que se genera una organización administrativa buena, de tal manera en su estudio existió relación significativa alta entre la organización administrativa y productividad laboral. De acuerdo a Chiavenato (2019) trabajar a través de las personas para lograr metas es parte de la etapa de dirección, de manera que implica inspirar a los trabajadores, ayudar en la resolución de disputas en el lugar de trabajo, influir en las personas o equipos mientras completan las tareas y abordar problemas relacionados con el comportamiento del personal. En consecuencia, las investigaciones tuvieron relación positiva entre las variables, demostrando que la adecuada dirección administrativa es por el motivo de que el liderazgo directivo influye en el logro de las metas asignadas a cada área, como también respalda a que los equipos de trabajo tomen decisiones productivas.

En el objetivo específico 4, determinar la relación que existe entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023. En presente investigación, el 54.1% de los trabajadores infieren que hay un control administrativo de nivel alto, ya que se cuenta con un órgano de control que realiza inventario de bienes y verifica el desarrollo de las actividades planificadas, en cuanto a la correlación fue .288 con significancia bilateral  $.016 < .050$ , determinando que existe relación entre el control administrativo y productividad laboral. Estos análisis tuvieron conformidad con la investigación de Ochoa (2017) donde el 80% calificó que el control interno fue de manera moderado, siendo de correlación .453 con significancia .000, rechazó la hipótesis y comprobó una relación significativa entre las variables. Asimismo, se contrastó con León (2020) teniendo a que el 46% de trabajadores apreciaron en nivel alto al control administrativo con correlación .687. Según Chiavenato (2019) la finalidad del control administrativo es garantizar que todo se lleve a cabo de la manera más organizada y ordenada, anotando cualquier error o desviación para que se puedan tomar las medidas correctivas apropiadas, todo trabajo debe ser supervisado y monitoreado, dicha expresión fue correlativa con Robbins y Judge

(2013) quienes establecen que la productividad laboral es una medida de la eficiencia o esfuerzo de los empleados que apunta a lograr un ambiente de trabajo adecuado o cumplir con los objetivos estratégicos a través de un monitoreo constante en el proceso. En síntesis, se identificó en las investigaciones que existe una relación significativa entre el control administrativo y la productividad laboral en los municipios porque se verifica el desarrollo de las actividades planificadas, y se evalúa la responsabilidad laboral de los colaboradores para ver que se esté cumpliendo con el PIA (presupuesto institucional de apertura) y de esa manera no se reduzca el presupuesto anual.

## Conclusiones

1. Se determinó que existe relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, además los trabajadores destacaron una gestión administrativa de nivel medio y una productividad de nivel alto con una correlación de .287 y significancia bilateral .016. En este sentido, la correlación detalla que la gerencia lleva una gestión administrativa adecuada, organizando y aprovechando los recursos de manera eficiente, por lo que se destaca una buena productividad laboral

2. Se identificó que existe relación entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, teniendo a gran parte de los trabajadores que examinaron que hubo una planificación de nivel medio con una correlación de .084 y significancia bilateral .008. El cual, la correlación expresa que la gerencia planifica idóneamente los objetivos y procedimientos en la municipalidad, lo que implica el desarrollo de una alta productividad.

3. Se halló que existe relación entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, asimismo gran multitud de trabajadores apreció en nivel medio a la organización administrativa con una correlación de .276 y significancia bilateral .021. Dicha correlación manifiesta que la gerencia organiza o centraliza las normas de las subgerencias que garantizan el buen funcionamiento, generando una alta productividad laboral con mayor rendimiento en las funciones.

4. Se analizó que existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, de tal modo, la mayoría de los trabajadores apreció que en el municipio se obtiene una dirección administrativa de nivel medio con una correlación de .283 y significancia bilateral .018. Esta connotación en la correlación interpreta que la gerencia dirige, controla y monitorea los planes y procesos de

la gestión de manera apropiado, tomando acciones necesarias para asegurar la ejecución oportuna de los planes, lo cual conllevó a tener una alta productividad laboral.

5. Se efectuó que existe relación entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023, donde gran parte de los trabajadores públicos infirieron que hay un control administrativo de nivel alto con una correlación de .288 y significancia bilateral .016. Esta correlación anuncia que en la municipalidad se está generando un control administrativo oportuno que verifica, contrasta y evalúa, si el proceso seleccionado está cumpliendo los resultados esperados, además de corregir los errores en las tareas con eficiencia y eficacia, lo que condujo una alta productividad laboral.

## Recomendaciones

1. En base a los hallazgos, se recomienda al municipio crear un plan estratégico en la gestión administrativa, para mejorar los presupuestos, asignación de recursos, y asegurar que cada departamento con liderazgo tenga conocimiento de los objetivos estratégicos, ofreciendo planes tácticos basados en ellos.

2. Se deben implementar reuniones periódicas semanales o mensuales con el fin de transmitir la filosofía en el municipio (visión, misión, objetivo, metas, estrategias, etc.) y mejorar la planificación administrativa y comunicación organizacional en todos los sentidos, con el fin de fidelizar a los empleados y fortalecer su compromiso dentro del municipio.

3. Se sugiere que el municipio cuente con una estructura organizacional única donde se tengan en cuenta los roles tanto de los empleados permanentes como de los contratados para proyectos específicos, asimismo para permitir el mejor desarrollo organizacional, el municipio debe comprometer a los empleados en practicar el MOF y ROF.

4. Se recomienda realizar capacitaciones al área gerencial y a los colaboradores, ya que esto se reflejará en el desarrollo de las habilidades blandas, donde el municipio debe emplear un estilo de liderazgo que las distinga, que les ayude en el logro de sus objetivos y les brinde una nueva forma de gestionar al personal, para que al hablar con ellos sientan esa motivación que les permita alcanzar sus objetivos.

5. El municipio debe registrar sus procesos teniendo en cuenta los indicadores de gestión que ayudan con la evaluación y control de los resultados deseados, estos brindan la oportunidad de conocer el desempeño relacionado con cada proceso potencial existente, permitiendo mejorar en los errores, también es necesario implemente medidas correctivas para mejorar el rendimiento.

6. Se sugiere que en la municipalidad tendría que haber una supervisión constante para que se pueda cumplir con las metas presupuestales ya que los subgerentes suelen esperar a

último momento para presentar la documentación correspondiente, por lo tanto, presionan a los asistentes y se crea un mal clima laboral.

## Referencias

- Almanza, R., Calderón, P. y Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica Visión de Futuro*, 22 (1).  
<https://www.redalyc.org/journal/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Arias, M. (2017). Teorías administrativas, gurús y tanques de pensamiento. *Revista confinamiento Habana*, 11 (2), 240-258.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S207360612017000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207360612017000200017)
- Bautista, J. y Delgado J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Revista Multidisciplinar*, 4 (2).  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>
- Barrios, M. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022*. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98068?show=full&localeattribute=es>
- Bravo, C., Sarmentero, I., Gómez, O. y Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Artículo original dirección*, 34 (1), 92-100.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii10118.pdf>
- Chávez, D. (2022). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá*. (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de Chimborazo. Ingeniería comercial.  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9304>
- Chávez, M. y Huamán, E. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Jesús, 2018*. (Tesis de Pregrado) Universidad Privada del Norte. Administración.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/15098/Ch%C3%A1vez%20Tor>

res%20Miriam%20%C3%81ngela%20Huaman%20Portal%20Eliana%20del%20Rocio%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. McGraw - Hill Interamericana Editores, 10 edición, México.

Congreso de la República. (2021). Las municipalidades del PERÚ y sus asignaciones presupuestales (PIA), Per cápita. 2018 – 2021. *Reporte temático N.º 95/2020-2021: Área de servicio de investigación y seguimiento presupuestal*. [Fecha de consulta: 13 de marzo 2023]. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/files/2021-rep-tematicos/rt-95-las-municip-del-peru-y-sus-asig-presup-pia-per-capita-2018-2021.pdf>

Dávila, R., Agüero, E., Castro, L. y Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>

Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E. & Palou, B. (2018). Elaboration and Validation of a Questionnaire for the Evaluation of Service-Learning Projects, *Revista mexicana de investigación educativa*, 21 (70). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140566662016000300929](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140566662016000300929)

Flores, C. y Delgado, J. (2020). Gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en las entidades públicas. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1-15. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/150>

Fontalvo, De la Hoz y Morales. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16 (1). <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

- Gauchi, V. (2017). Study of research methods and data collection techniques used in library science and information science. *Spanish Journal of Scientific Documentation*, 40 (2), 175. <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979/1502>
- Gestión (2020). *Trabajadores chilenos son dos veces más productivos que los peruanos*. [Fecha de consulta: 13 de marzo de 2023]. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajadores-chilenos-son-dos-veces-productivos-peruanos-267813-noticia/>
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Gómez, G. (2020). Research methods and techniques used in the studies. *Mediterranean journal of communication*, 12 (1). [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111189/1/ReMedCom\\_12\\_01\\_09\\_esp.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111189/1/ReMedCom_12_01_09_esp.pdf)
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S221836202020000400032](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221836202020000400032)
- González, D., Alvarado, C. & Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. *Revista de la Facultad de Ciencias Veterinarias*, 58 (2). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S025865762017000200003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025865762017000200003)
- Herbas, B. & Rocha, E. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. *Revistas perspectivas*, 4 (42). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199437332018000200006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199437332018000200006&lng=es&nrm=iso)

- Hernández, R. y Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación, México, 753pp.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huamán, J. (2019). *Análisis de la gestión financiera del presupuesto público en los municipios de la provincia de Chincha, 2019*. (Investigación Institucional) Universidad Autónoma del Perú. Administración y Finanzas. <https://autonomadeica.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/ANALISISDELAGESTIONFINANCIERADELPRESUPUESTO-PUBLICO-EN-LOSMUNICIPIOSDELAPROVINCIADECHINCHA2019.pdf>
- Jaramillo, M. (2022). *La Gestión Administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba*. (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de Chimborazo. Ingeniería comercial. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10197>
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo. Gestión pública. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- López, H., Aquije, M., Garay, L., Guzmán, M., Vásquez, J. y Mavila, J. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú. *Ciencia latina*, 4 (2).  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/845/1146>
- Losada, M. (2020). La administración científica de la educación y la condición contingente del ser humano. *Revista Campinas*, 2 (41).  
<https://www.scielo.br/j/es/a/HzxFjVrZLVzzZPVGkR7knMd/?format=pdf&lang=es>
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista Ciencia UAT*, 13(1).  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S200778582018000200](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200778582018000200)

095

- Marín J. y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Revista multidisciplinar*, 4 (2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Marulanda, C., López, M. y Valencia, F., (2017). Gobierno y Gestión de TI en las entidades públicas. *AD-minister*, 2(31), 75-92. <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n31/1692-0279-adter-31-00075.pdf>
- Marvel, M., Rodríguez, C. y Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Revista intangible capital*, 7(2), 549-584. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf>
- Mendivel, R., Lavado, C. y Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en Universidad peruana Los Andes, *Conrado*, 16 (72). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199086442020000100262](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442020000100262)
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3 (2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2023) Consulta amigable: Consulta de ejecución del gasto. <https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx?y=2023&ap=ActProy>
- Ochoa, L. (2017). *La gestión administrativa y el control interno de los activos fijos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato*. (Tesis de Pregrado) Universidad Técnica de Ambato. Contabilidad y auditoría. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26358>
- Ochoa, J. & Yunkor, Y., (2020). The descriptive study in scientific research. *Magazine Peruvian legal act. Scientific article*, (2)2, 1-19. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224/191>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2022). *Productividad laboral. Consejo privado de competitividad* [Fecha de consulta: 13 de marzo de 2023]. <https://www.compite.pe/noticia/productividad-laboral-por-hora-es-de-152-en-el-peru-como-mejorar-este-aspecto/>
- Pérez, L. y Díaz, O. (2020). Municipio y política pública local. *Revista Universidad de La Habana*, (289). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0253-92762020000100257](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762020000100257)
- Ramírez, A. & Polack, A. (2020). Inferential statistics. Choice of a non-parametric statistical test in scientific research. *Horizon of Science*, 10 (19) 191-208. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992015/html/>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación, 13 edición, México. Administración y economía, 752pp. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, (82), 179-200. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Rojas, M., Luzardo, M. y Jaimes, L. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29 (5). [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071807642018000500175&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642018000500175&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Sánchez, D. (2022). *Gestión administrativa y calidad de atención a los usuarios de la Municipalidad distrital San Juan de Cutervo*. (Tesis de Posgrado) Universidad San Martín de Porres. Gestión pública.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10351/sanchez\\_vd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10351/sanchez_vd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santillán, K. y Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Revista multidisciplinar*, 5 (6). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227>

Soledispa, X., Pionce, J. y Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de la ciencia*, 8 (1), 280-294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>

Solís, R., Salgado, S. y Montiel, D. (2019). Retos de la gestión municipal: Entre la autonomía y la gestión. *Horizontes de la contaduría en las ciencias sociales*, 2 (10), 1-22. <https://www.uv.mx/iic/files/2020/01/Num10-Art01.pdf>

Toledo, N. y Diaz, L. (2021). *Técnicas de Investigación Cualitativas y Cuantitativas*. Universidad autónoma del estado de México. [Fecha de consulta: 16 de marzo 2023]. <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

## Apéndice A

### Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Metodología
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación entre la Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p>
<p>Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Existe relación entre la planificación administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Nivel</b></p> <p>Correlacional</p>
<p>¿Qué relación existe entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p>Existe relación entre la organización administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Método</b></p> <p>Hipotético deductivo</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p>Existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental de corte transversal</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p>Existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Tipo</b></p> <p>Básica</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p>Existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p>Existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p>Existe relación entre la dirección administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Población / muestra</b></p> <p>70 trabajadores públicos</p>

---

<p>en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p>Existe relación entre el control administrativo y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023.</p>	<p><b>Variables:</b></p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Productividad laboral</p>
--	---	---	---

---

## Apéndice B

### Instrumentos de recolección de datos

#### Instrumento de Gestión administrativa

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Gestión administrativa de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica, marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

	<b>DIMENSIÓN: PLANEACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La municipalidad donde labora Planifica las tareas y objetivos pertinentemente					
2	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos					
3	La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras					
4	La entidad capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar					
5	La gestión establece apropiadamente las metas institucionales					
6	La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas					
	<b>DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	La gestión actualiza continuamente la estructura Organizacional del municipio					
8	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías en la municipalidad					
9	El municipio cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos					
10	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral					
11	La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales					
12	El municipio propicia la integración de sus colaboradores					

	<b>DIMENSIÓN: DIRECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1 3	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos					
1 4	La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal					
1 5	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas					
1 6	El municipio respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos					
1 7	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional					
1 8	La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales					
	<b>DIMENSIÓN: CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1 9	La municipalidad cuenta con un órgano de control					
2 0	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas					
2 1	La municipalidad realiza un inventario de sus bienes					
2 2	El municipio realiza el control de la calidad de los servicios que brinda					
2 3	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores					
2 4	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas					

### Instrumento de Productividad laboral

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la productividad laboral de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica, marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	El área de trabajo es la adecuada para realizar sus funciones					
2	La municipalidad ofrece descanso y horarios de labores adecuadas					
3	Se encuentro motivado en su puesto de trabajo					
4	Las funciones de mi puesto de trabajo son retadoras					
5	Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la municipalidad					
6	Consideras que logras procesar y transmitir tus conocimientos en forma eficiente					
	<b>DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Las funciones de su puesto de trabajo representan alta responsabilidad					
8	La distribución de la carga laboral es equitativa					
9	Se siente satisfecho al terminar y/o entregar un trabajo					
10	Tiene autonomía en la ejecución de sus funciones laborales					
11	Diriges exitosamente equipos de trabajo depositando confianza y delegando responsabilidades					
12	Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir					

	<b>DIMENSIÓN: MANEJO DE CONFLICTOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1 3	Consideras que para negociar debes tener una actitud positiva					
1 4	Respetas las opiniones y posiciones de tus compañeros de trabajo					
1 5	Cuando se presentan conflictos, negocias de modo asertivo					
1 6	Si se presentara una confrontación, discusión, o mal entendido, Intercedes para conciliar la situación					
1 7	Mantienes la calma en situaciones desfavorables, tu estado de ánimo es estable.					
1 8	Cuentas con un adecuado manejo de tus emociones y culminas con el trabajo asignado.					
	<b>DIMENSIÓN: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1 9	Existen valores que determinan la conducción de los colaboradores en la municipalidad.					
2 0	La municipalidad logra cumplir sus objetivos en beneficio de todos.					
2 1	En la Municipalidad observas un comportamiento ético, profesional, e independiente y desarrollo permanentemente de habilidades y competencias técnicas.					
2 2	Comprendes la importancia del logro de los objetivos de la municipalidad.					
2 3	Muestras compromiso con tus acciones, evaluando el impacto de tus decisiones.					
2 4	Cuentas con la capacidad para comunicarte con todos los niveles jerárquicos en la municipalidad.					

## Apéndice C

### Validación de instrumentos por juicio de expertos

#### TABLA DE EVALUACIÓN DE

**Apellidos y nombres del experto:** Carlos Alberto Sarango Seminario

**Apellidos y nombres del Alumno:**

Karol Esteffany Hidalgo Hinojosa y Maria del Cielo Elvira Vilca Martinez

**Título y/o Grado:** Administración Gubernamental Profesional

Ph. D... ( )	Doctor ( )	Magister... ( X )	Licenciado... ( )	Otros. Especifique _ _ _ _
--------------	------------	-------------------	-------------------	----------------------------

**Universidad que labora:** Universidad Ricardo Palma

**Fecha:** 22 de junio 2023

#### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de  
Churcampa – Huancavelica 2023”

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “x” en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la estrategia publicitaria y comportamiento del consumidor.

SUGERENCIAS:

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	x		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	x		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		x	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	x		
<b>TOTAL</b>		10	1	



Firma del experto

40339577

## TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

**Apellidos y nombres del experto:** FEDERICO ALFREDO SUASNABART UGARTE

**Apellidos y nombres del Alumno:**

Karol Esteffany Hidalgo Hinojosa y Maria del Cielo Elvira Vilca Martinez

**Título y/o Grado:** FINANZAS – PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Ph. D... ( )	Doctor ( X )	Magister... ( )	Licenciado... ( )	Otros. Especifique _ _ _ _ _
--------------	--------------	-----------------	-------------------	------------------------------

Universidad que labora: Universidad César Vallejo

**Fecha:** 25 de junio 2023

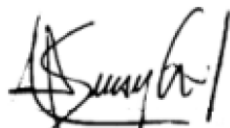
### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023”

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “x” en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la estrategia publicitaria y comportamiento del consumidor.

**SUGERENCIAS:**

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	x		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	x		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		x	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	x		
<b>TOTAL</b>		10	1	



Firma del experto

09078477

## TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

**Apellidos y nombres del experto:** Jara Miranda, Robert Alexander

**Apellidos y nombres del Alumno:**

Karol Esteffany Hidalgo Hinojosa y Maria del Cielo Elvira Vilca Martinez

**Título y/o Grado:** Administración de Negocios

Ph. D... ( )	Doctor ( X )	Magister... ( )	Licenciado... ( )	Otros. Especifique _ _ _
--------------	--------------	-----------------	-------------------	-----------------------------

Universidad que labora: Universidad mayor de San Marcos

**Fecha:** 23 de junio 2023

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica 2023”

Mediante la tabla para evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con “x” en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la estrategia publicitaria y comportamiento del consumidor.

**SUGERENCIAS:**

ITEMS	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
2	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
3	¿El instrumento de recolección de datos, facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
5	¿La redacción de las preguntas es con sentido coherente?	x		
6	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relacionan con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
7	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
8	¿Del instrumento de medición, los datos serán objetivos?	x		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		x	
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso, y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	x		
	<b>TOTAL</b>	10	1	

Firma del experto

42312593

## Apéndice D

### Consulta amigable ejecución del gasto

Transparencia Económica PERU		Consulta Amigable Consulta de Ejecución del Gasto						Portal del MEF   Portal de Transparencia Económica			
domingo, 05 de noviembre del 2023											
Navegador   Buscador   Reportes   Descargas Reiniciar   Exportar   Graficar											
Año 2021   Actividades/Proyectos											
¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?			¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?	¿Cuándo se hizo el gasto?			
	Categoría Presupuestal	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Genérica	Departamento	Trimestre	Mes		
▲ TOTAL				183,029,770,158	227,932,217,391	212,472,939,298	205,036,051,241	200,797,430,826	198,901,818,528	198,138,334,217	87.3
▲ Nivel de Gobierno M. GOBIERNOS LOCALES				21,648,693,818	45,009,328,119	40,452,097,546	36,460,611,788	33,659,994,797	32,284,951,792	32,249,196,589	71.7
▲ Gob. Loc./Mancom. M. MUNICIPALIDADES				21,648,693,818	45,009,328,119	40,445,166,341	36,453,798,714	33,653,184,279	32,278,159,876	32,242,409,674	71.7
▲ Departamento 09: HUANCAYELICA				448,960,471	1,096,049,300	997,872,432	934,386,919	871,419,984	823,954,524	821,646,095	75.2
▲ Provincia 0905: CHURCAMP				38,403,743	110,342,012	101,111,752	97,519,492	86,285,115	84,306,463	84,208,866	76.4
Municipalidad				PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución		Avance %	
090501-300842: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMP				10,635,069	40,161,921	35,226,364	34,261,436	31,763,590	31,048,115	31,038,333	77.3

Transparencia Económica PERU		Consulta Amigable Consulta de Ejecución del Gasto						Portal del MEF   Portal de Transparencia Económica			
domingo, 05 de noviembre del 2023											
Navegador   Buscador   Reportes   Descargas Reiniciar   Exportar   Graficar											
Año 2022   Actividades/Proyectos											
¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?			¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?	¿Cuándo se hizo el gasto?			
	Categoría Presupuestal	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Genérica	Departamento	Trimestre	Mes		
▲ TOTAL				197,002,269,014	237,822,055,719	225,523,178,399	215,881,080,684	212,510,663,429	209,414,170,510	208,980,264,350	88.1
▲ Nivel de Gobierno M. GOBIERNOS LOCALES				21,572,594,697	52,638,714,049	48,341,429,679	42,366,145,659	40,112,634,308	37,805,926,917	37,742,072,005	71.8
▲ Gob. Loc./Mancom. M. MUNICIPALIDADES				21,572,594,697	52,612,602,256	48,328,245,665	42,300,790,425	40,107,284,727	37,800,602,629	37,736,756,413	71.8
▲ Departamento 09: HUANCAYELICA				325,921,405	1,012,913,585	928,156,482	836,477,257	806,732,540	758,761,407	757,382,053	74.9
▲ Provincia 0905: CHURCAMP				25,441,288	89,565,199	84,130,385	77,289,216	76,531,486	72,956,266	72,781,066	81.5
Municipalidad				PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución		Avance %	
090501-300842: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMP				8,853,193	33,183,778	30,954,031	26,303,005	26,301,184	24,362,340	24,325,962	73.4

Transparencia Económica PERU		Consulta Amigable Consulta de Ejecución del Gasto						Portal del MEF   Portal de Transparencia Económica			
domingo, 05 de noviembre del 2023											
Navegador   Buscador   Reportes   Descargas Reiniciar   Exportar   Graficar											
Año 2023   Actividades/Proyectos											
¿Quién gasta?	¿En qué se gasta?			¿Con qué se financian los gastos?		¿Cómo se estructura el gasto?	¿Dónde se gasta?	¿Cuándo se hizo el gasto?			
	Categoría Presupuestal	Producto/Proyecto	Función	Fuente	Rubro	Genérica	Departamento	Trimestre	Mes		
▲ TOTAL				214,790,274,852	248,057,814,170	221,137,235,138	200,831,833,097	181,609,377,047	170,404,158,083	167,483,752,891	68.7
▲ Nivel de Gobierno M. GOBIERNOS LOCALES				29,796,996,756	47,914,178,498	40,380,740,697	32,893,950,440	30,910,367,985	28,079,774,929	25,340,963,852	54.4
▲ Gob. Loc./Mancom. M. MUNICIPALIDADES				29,796,996,756	47,891,489,632	40,376,876,095	32,883,761,585	30,900,257,629	28,072,777,068	25,334,551,785	54.4
▲ Departamento 09: HUANCAYELICA				420,048,566	858,258,878	726,792,288	615,359,801	573,843,333	475,942,759	463,616,166	55.6
▲ Provincia 0905: CHURCAMP				34,535,323	62,892,122	52,698,552	48,397,381	48,495,385	39,850,086	38,896,593	63.4
Municipalidad				PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución		Avance %	
090501-300842: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMP				11,999,761	21,616,612	17,873,046	16,851,491	16,001,500	12,685,847	12,376,005	58.7

## Apéndice E

### Valores de correlación

Para probar la correlación de Rho Spearman se tuvo en cuenta los siguientes rangos:

Rangos		Relación
r=	1	Perfecta
0,80	1	Muy alta
0,60	0,80	Alta
0,40	0,60	Moderada
0,20	0,40	Baja
0	0,20	Muy baja
r=	0	Nula

*Nota:* Bisquerra (2004) citado por Valdez et al. (2019).

## Apéndice F

### Resultados por Ítems

#### Gestión Administrativa

##### Dimensión Planificación

La municipalidad donde labora Planifica las tareas y objetivos pertinentemente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	20	28.6	28.6	28.6
	Casi siempre	37	52.9	52.9	81.4
	Siempre	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	7.1	7.1	7.1
	A veces	35	50.0	50.0	57.1
	Casi siempre	19	27.1	27.1	84.3
	Siempre	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	7.1	7.1	7.1
	A veces	31	44.3	44.3	51.4
	Casi siempre	29	41.4	41.4	92.9
	Siempre	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## La entidad capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	8.6	8.6	8.6
	Casi Nunca	16	22.9	22.9	31.4
	A veces	17	24.3	24.3	55.7
	Casi siempre	30	42.9	42.9	98.6
	Siempre	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## La gestión establece apropiadamente las metas institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	10.0	10.0	10.0
	A veces	27	38.6	38.6	48.6
	Casi siempre	20	28.6	28.6	77.1
	Siempre	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	8.6	8.6	8.6
	A veces	20	28.6	28.6	37.1
	Casi siempre	21	30.0	30.0	67.1
	Siempre	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Dimensión Organización

La gestión actualiza continuamente la estructura Organizacional del municipio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4.3	4.3	4.3
	Casi Nunca	8	11.4	11.4	15.7
	A veces	30	42.9	42.9	58.6
	Casi siempre	23	32.9	32.9	91.4
	Siempre	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La administración tiene claramente establecidas las jerarquías en la municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	4.3	4.3	4.3
	Casi Nunca	4	5.7	5.7	10.0
	A veces	19	27.1	27.1	37.1
	Casi siempre	22	31.4	31.4	68.6
	Siempre	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

El municipio cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	11.4	11.4	11.4
	A veces	40	57.1	57.1	68.6
	Casi siempre	16	22.9	22.9	91.4
	Siempre	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.9	2.9	2.9
	Casi Nunca	5	7.1	7.1	10.0
	A veces	21	30.0	30.0	40.0
	Casi siempre	33	47.1	47.1	87.1
	Siempre	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	5.7	5.7	5.7
	A veces	33	47.1	47.1	52.9
	Casi siempre	18	25.7	25.7	78.6
	Siempre	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### El municipio propicia la integración de sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	7.1	7.1	7.1
	A veces	33	47.1	47.1	54.3
	Casi siempre	20	28.6	28.6	82.9
	Siempre	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## Dimensión Dirección

### El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	2.9	2.9	2.9
	A veces	26	37.1	37.1	40.0
	Casi siempre	21	30.0	30.0	70.0
	Siempre	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	5.7	5.7	5.7
	A veces	24	34.3	34.3	40.0
	Casi siempre	23	32.9	32.9	72.9
	Siempre	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.4	1.4	1.4
	Casi Nunca	10	14.3	14.3	15.7
	A veces	26	37.1	37.1	52.9
	Casi siempre	21	30.0	30.0	82.9
	Siempre	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

El municipio respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	12.9	12.9	12.9
	A veces	24	34.3	34.3	47.1
	Casi siempre	33	47.1	47.1	94.3
	Siempre	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	2.9	2.9	2.9
	A veces	35	50.0	50.0	52.9
	Casi siempre	23	32.9	32.9	85.7
	Siempre	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La entidad brinda las condiciones para que Se realicen las actividades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	21.4	21.4	21.4
	A veces	28	40.0	40.0	61.4
	Casi siempre	23	32.9	32.9	94.3
	Siempre	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Dimensión Control

La municipalidad cuenta con un órgano de control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.4	1.4	1.4
	Casi Nunca	2	2.9	2.9	4.3
	A veces	12	17.1	17.1	21.4
	Casi siempre	16	22.9	22.9	44.3
	Siempre	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.4	1.4	1.4
	Casi Nunca	4	5.7	5.7	7.1
	A veces	24	34.3	34.3	41.4
	Casi siempre	26	37.1	37.1	78.6
	Siempre	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La municipalidad realiza un inventario de sus bienes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.4	1.4	1.4
	Casi Nunca	3	4.3	4.3	5.7
	A veces	10	14.3	14.3	20.0

	Casi siempre	27	38.6	38.6	58.6
	Siempre	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

El municipio realiza el control de la calidad de los servicios que brinda

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	34.3	34.3	34.3
	Casi siempre	37	52.9	52.9	87.1
	Siempre	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1.4	1.4	1.4
	A veces	30	42.9	42.9	44.3
	Casi siempre	20	28.6	28.6	72.9
	Siempre	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	4.3	4.3	4.3
	A veces	32	45.7	45.7	50.0
	Casi siempre	23	32.9	32.9	82.9
	Siempre	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## Variable Productividad Laboral

### Dimensión Motivación

El área de trabajo es la adecuada para realizar sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	7.1	7.1	7.1
	A veces	31	44.3	44.3	51.4
	Casi siempre	16	22.9	22.9	74.3
	Siempre	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La municipalidad ofrece descanso y horarios de labores adecuadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.9	2.9	2.9
	Casi nunca	8	11.4	11.4	14.3
	A veces	21	30.0	30.0	44.3
	Casi siempre	22	31.4	31.4	75.7
	Siempre	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Se encuentre motivado en su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2.9	2.9	2.9
	A veces	38	54.3	54.3	57.1
	Casi siempre	7	10.0	10.0	67.1
	Siempre	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Las funciones de mi puesto de trabajo son retadoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	5.7	5.7	5.7
	A veces	29	41.4	41.4	47.1
	Casi siempre	22	31.4	31.4	78.6
	Siempre	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Tus conocimientos técnicos demuestran eficiencia en el uso de los recursos de la municipalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	34.3	34.3	34.3
	Casi siempre	19	27.1	27.1	61.4
	Siempre	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Consideras que logras procesar y transmitir tus conocimientos en forma eficiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	5.7	5.7	5.7
	A veces	19	27.1	27.1	32.9
	Casi siempre	23	32.9	32.9	65.7
	Siempre	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Dimensión Satisfacción en el Trabajo

Las funciones de su puesto de trabajo representan alta responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	8.6	8.6	8.6
	A veces	12	17.1	17.1	25.7
	Casi siempre	18	25.7	25.7	51.4
	Siempre	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## La distribución de la carga laboral es equitativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5.7	5.7	5.7
	Casi nunca	8	11.4	11.4	17.1
	A veces	16	22.9	22.9	40.0
	Casi siempre	24	34.3	34.3	74.3
	Siempre	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## Se siente satisfecho al terminar y/o entregar un trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	8.6	8.6	8.6
	A veces	23	32.9	32.9	41.4
	Casi siempre	14	20.0	20.0	61.4
	Siempre	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## Tiene autonomía en la ejecución de sus funciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	10.0	10.0	10.0
	A veces	17	24.3	24.3	34.3
	Casi siempre	34	48.6	48.6	82.9
	Siempre	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## Diriges exitosamente equipos de trabajo depositando confianza y delegando responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4.3	4.3	4.3
	A veces	17	24.3	24.3	28.6
	Casi siempre	38	54.3	54.3	82.9
	Siempre	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Tu desenvolvimiento laboral es tomado como modelo a seguir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	8.6	8.6	8.6
	Casi nunca	6	8.6	8.6	17.1
	A veces	16	22.9	22.9	40.0
	Casi siempre	28	40.0	40.0	80.0
	Siempre	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Dimensión Manejo de Conflictos

Consideras que para negociar debes tener una actitud positiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2.9	2.9	2.9
	A veces	34	48.6	48.6	51.4
	Casi siempre	4	5.7	5.7	57.1
	Siempre	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Respetas las opiniones y posiciones de tus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5.7	5.7	5.7
	Casi nunca	9	12.9	12.9	18.6
	A veces	14	20.0	20.0	38.6
	Casi siempre	22	31.4	31.4	70.0
	Siempre	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Cuando se presentan conflictos, negocias de modo asertivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5.7	5.7	5.7
	Casi nunca	5	7.1	7.1	12.9
	A veces	21	30.0	30.0	42.9

	Casi siempre	26	37.1	37.1	80.0
	Siempre	14	20.0	20.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Si se presentara una confrontación, discusión, o mal entendido, Intercedes para conciliar la situación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	5.7	5.7	5.7
	Casi nunca	4	5.7	5.7	11.4
	A veces	19	27.1	27.1	38.6
	Casi siempre	26	37.1	37.1	75.7
	Siempre	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Mantienes la calma en situaciones desfavorables, tu estado de ánimo es estable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4.3	4.3	4.3
	A veces	16	22.9	22.9	27.1
	Casi siempre	32	45.7	45.7	72.9
	Siempre	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Cuentas con un adecuado manejo de tus emociones y culminas con el trabajo asignado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4.3	4.3	4.3
	A veces	28	40.0	40.0	44.3
	Casi siempre	24	34.3	34.3	78.6
	Siempre	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

### Dimensión Cultura Organizacional

Existen valores que determinan la conducción de los colaboradores en la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	8.6	8.6	8.6
	A veces	35	50.0	50.0	58.6
	Casi siempre	22	31.4	31.4	90.0
	Siempre	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

La municipalidad logra cumplir sus objetivos en beneficio de todos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	8.6	8.6	8.6
	Casi nunca	2	2.9	2.9	11.4
	A veces	22	31.4	31.4	42.9
	Casi siempre	37	52.9	52.9	95.7
	Siempre	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

En la Municipalidad observas un comportamiento ético, profesional, e independiente y desarrollo permanentemente de habilidades y competencias técnicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.9	2.9	2.9
	Casi nunca	6	8.6	8.6	11.4
	A veces	12	17.1	17.1	28.6
	Casi siempre	32	45.7	45.7	74.3
	Siempre	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Comprendes la importancia del logro de los objetivos de la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4.3	4.3	4.3
	A veces	12	17.1	17.1	21.4
	Casi siempre	42	60.0	60.0	81.4
	Siempre	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Muestras compromiso con tus acciones, evaluando el impacto de tus decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	5.7	5.7	5.7
	A veces	8	11.4	11.4	17.1
	Casi siempre	35	50.0	50.0	67.1
	Siempre	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Cuentas con la capacidad para comunicarte con todos los niveles jerárquicos en la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2.9	2.9	2.9
	A veces	12	17.1	17.1	20.0
	Casi siempre	19	27.1	27.1	47.1
	Siempre	37	52.9	52.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

## Apéndice G

## Gráfico del análisis de los resultados

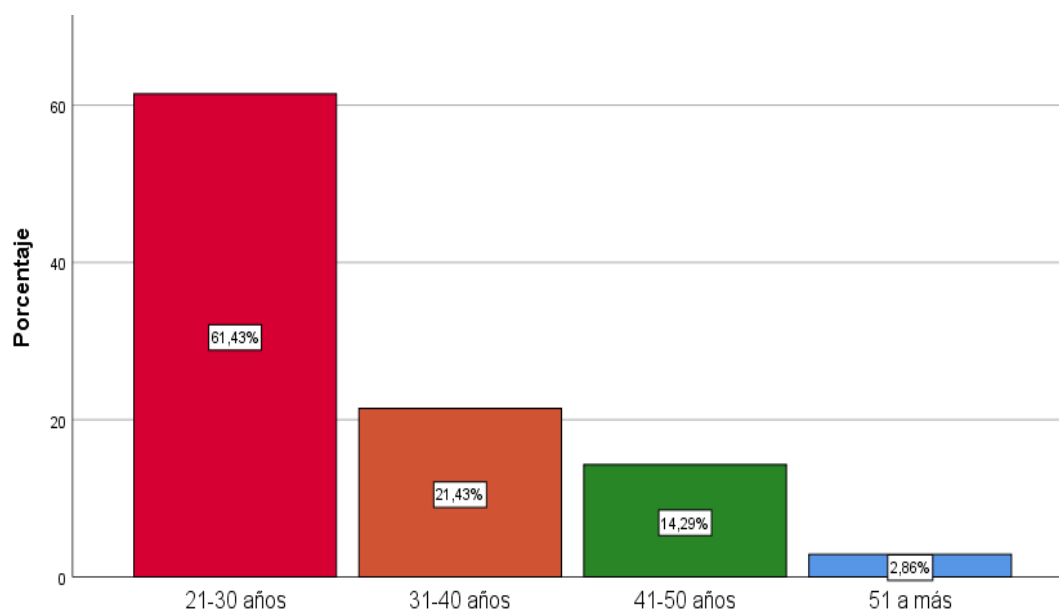


Figura 8. Edad de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa.

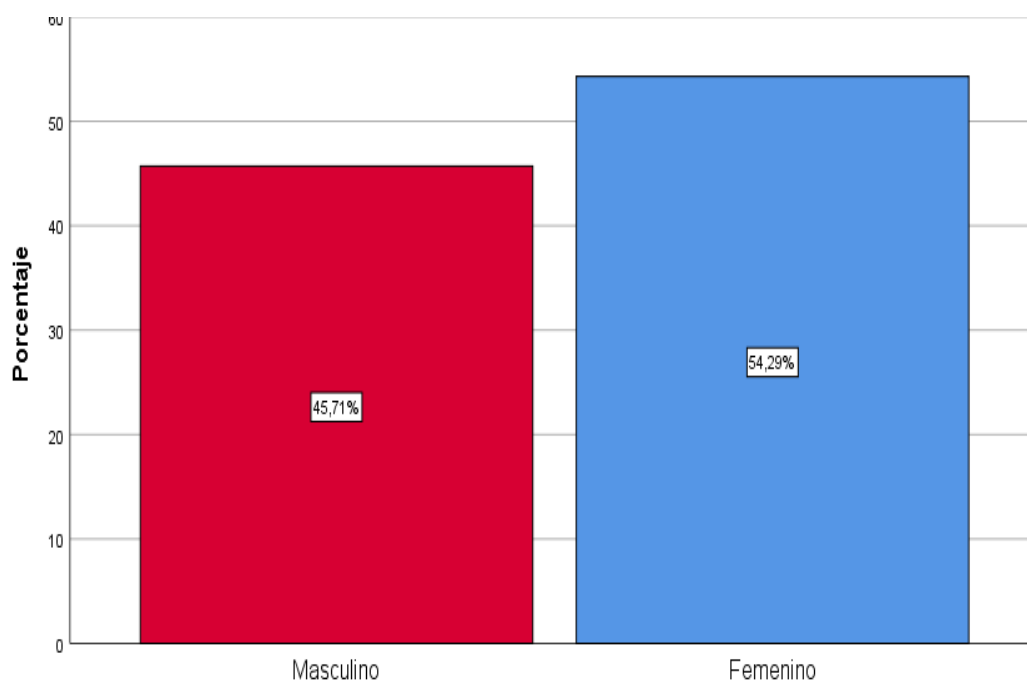


Figura 9. Sexo de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa

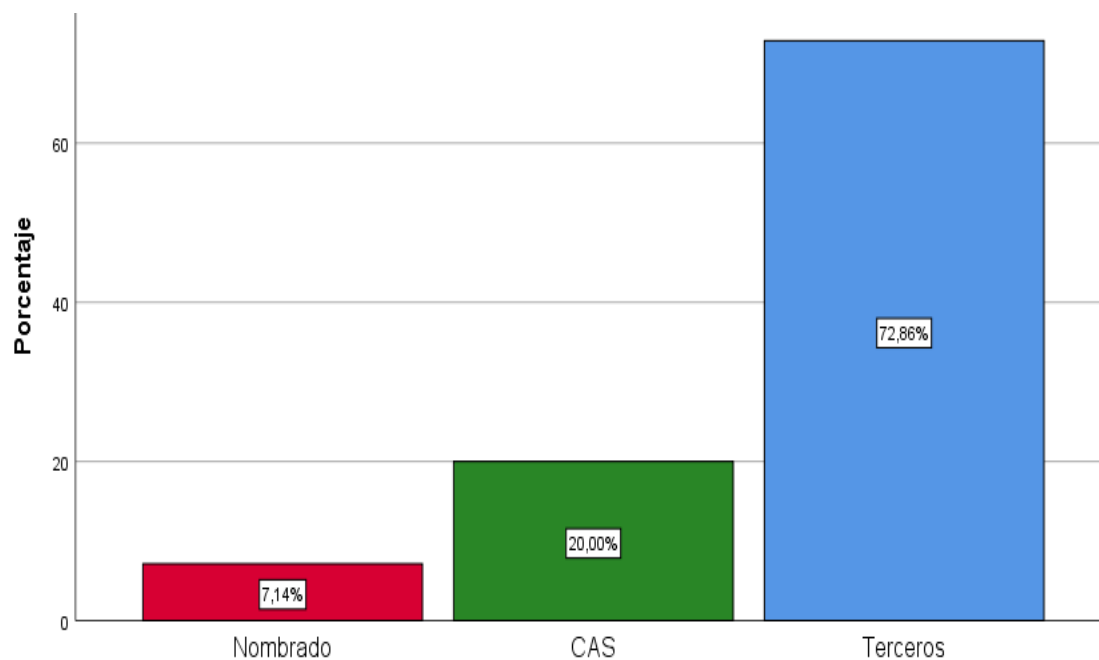


Figura 10. Modalidad de trabajo de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa

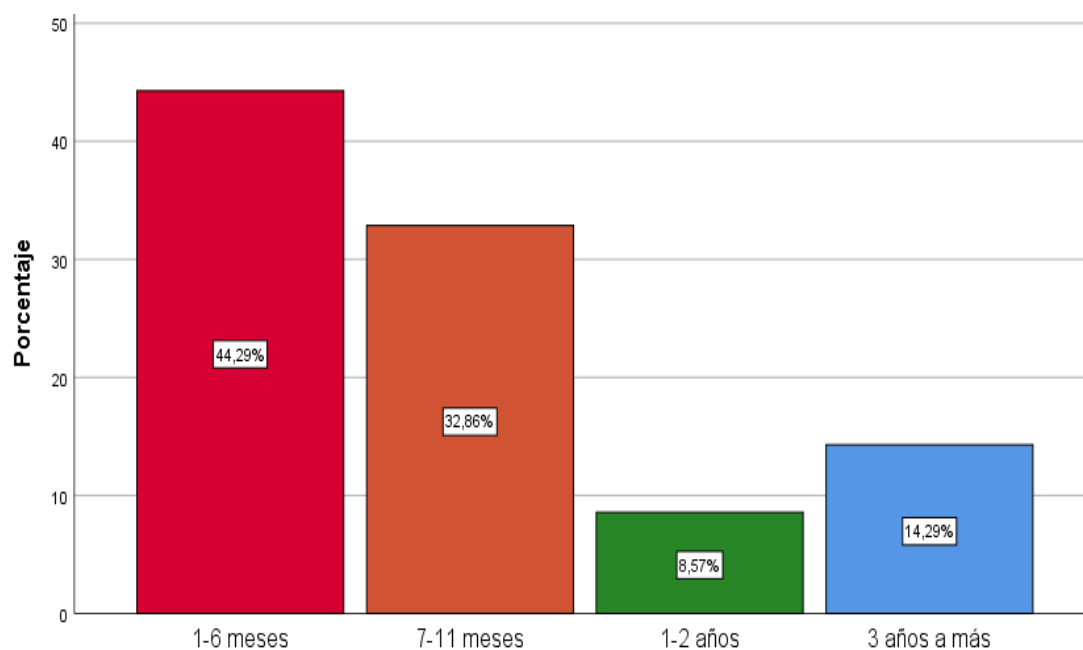
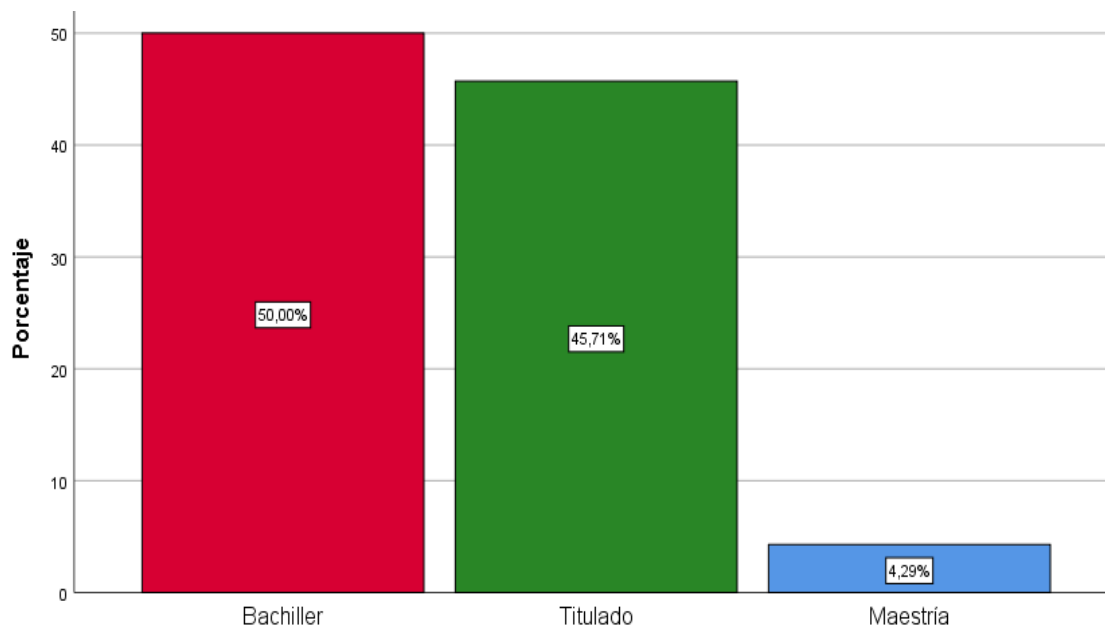
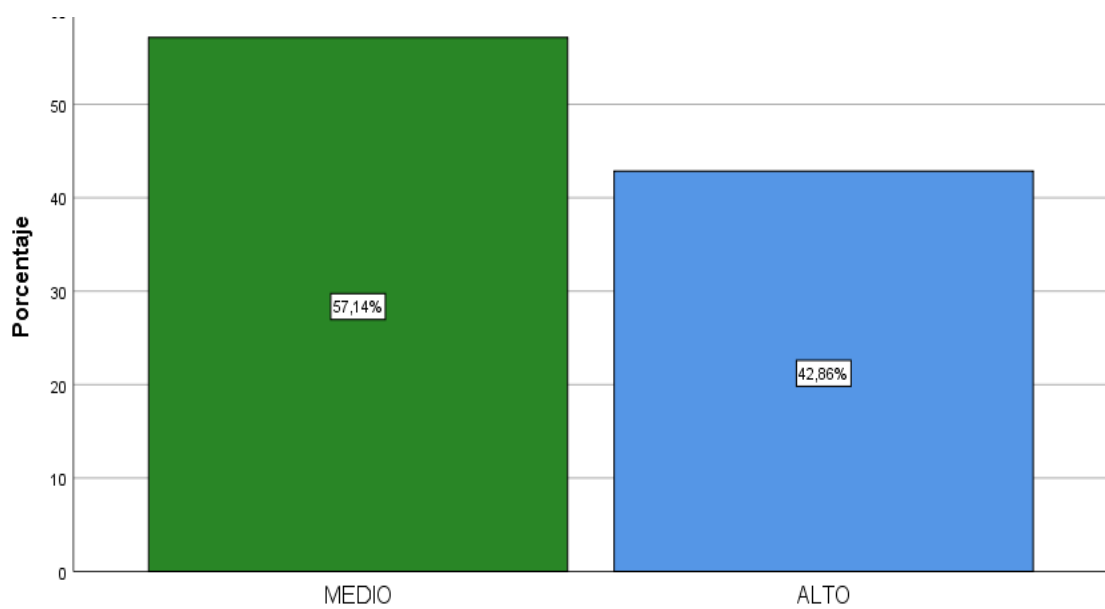


Figura 11. Tiempo de servicio de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa



*Figura 12.* Grado académico de los trabajadores públicos de la Municipalidad provincial de Churcampa



*Figura 13.* Variable gestión administrativa de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica

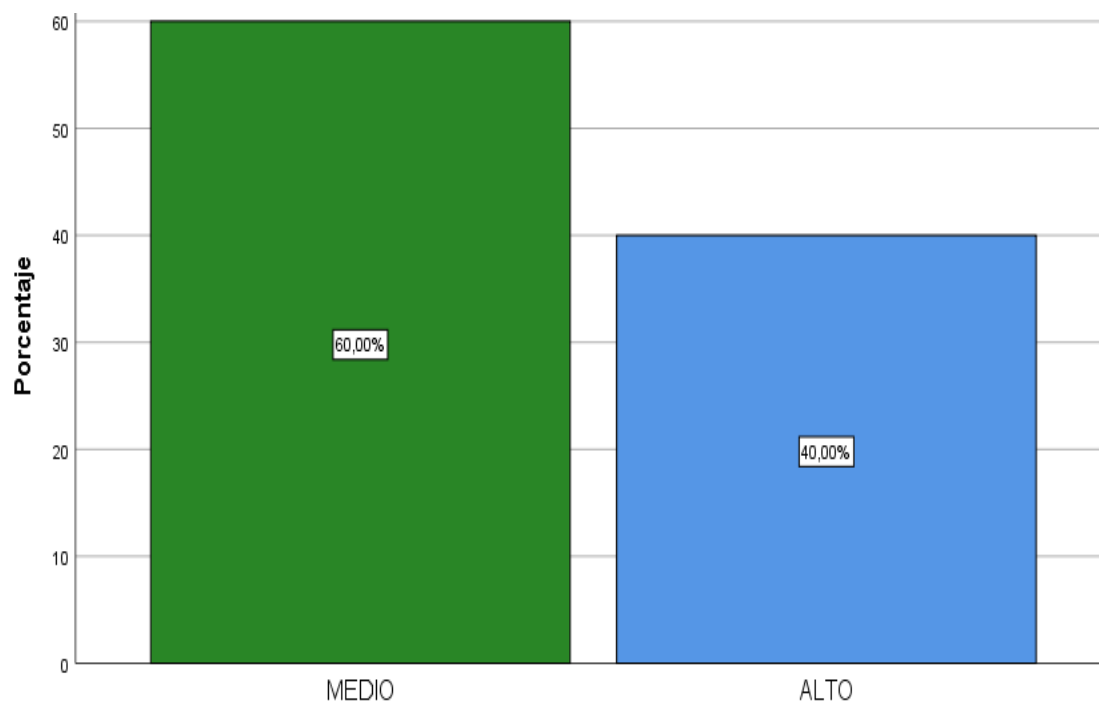


Figura 14. Dimensión planificación de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica

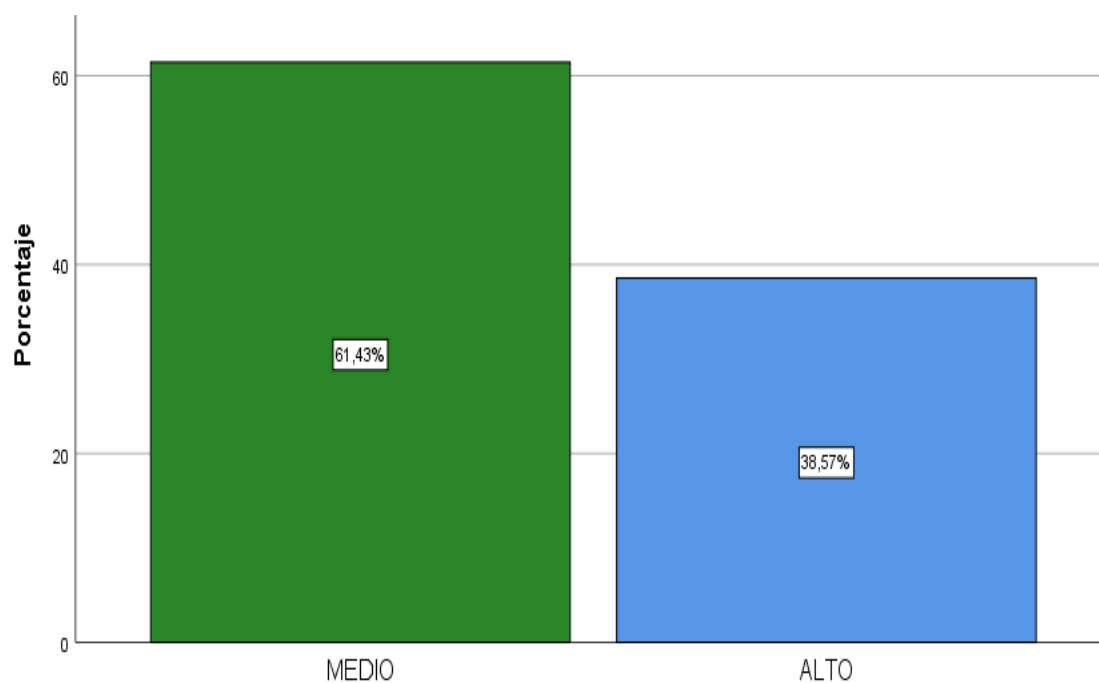


Figura 15. Dimensión organización de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica

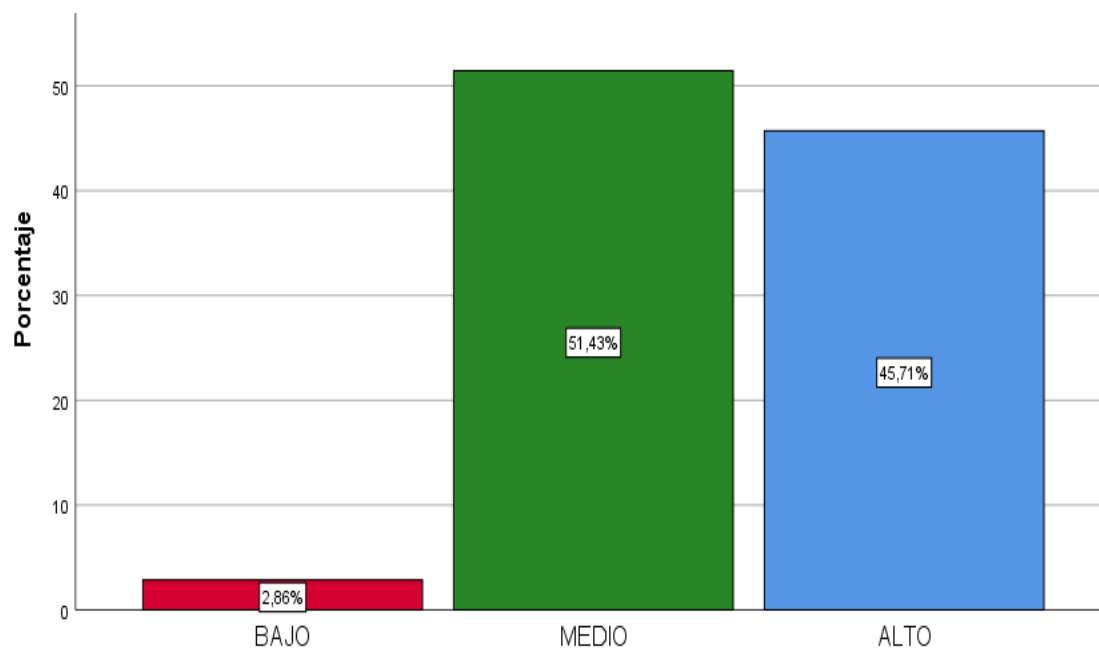


Figura 16. Dimensión dirección de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica

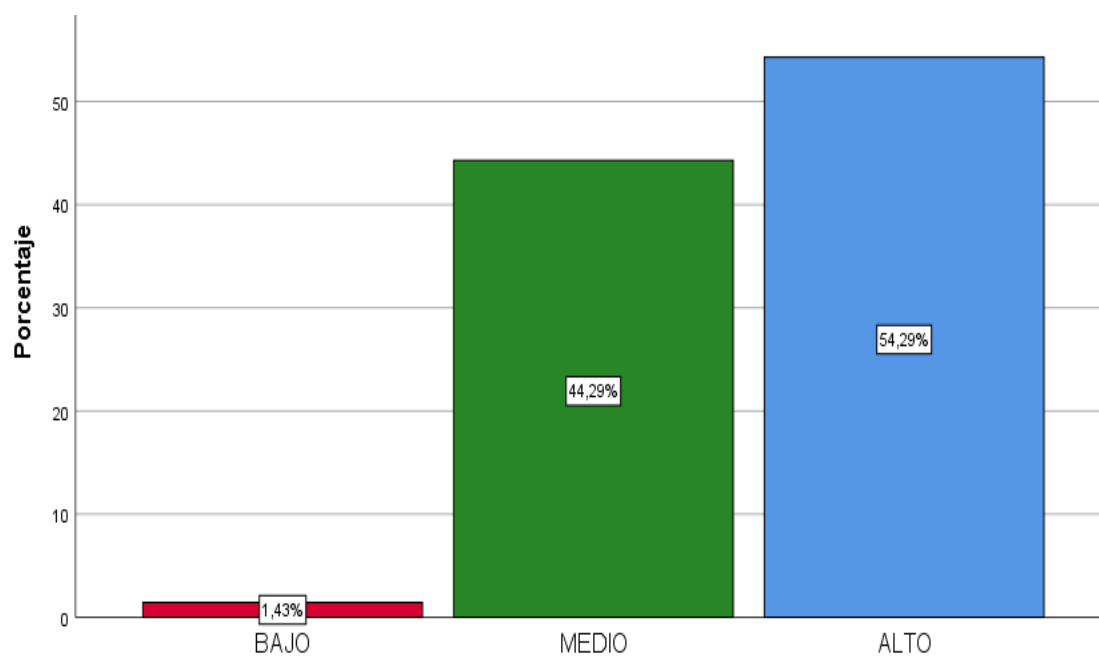


Figura 17. Dimensión control de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica

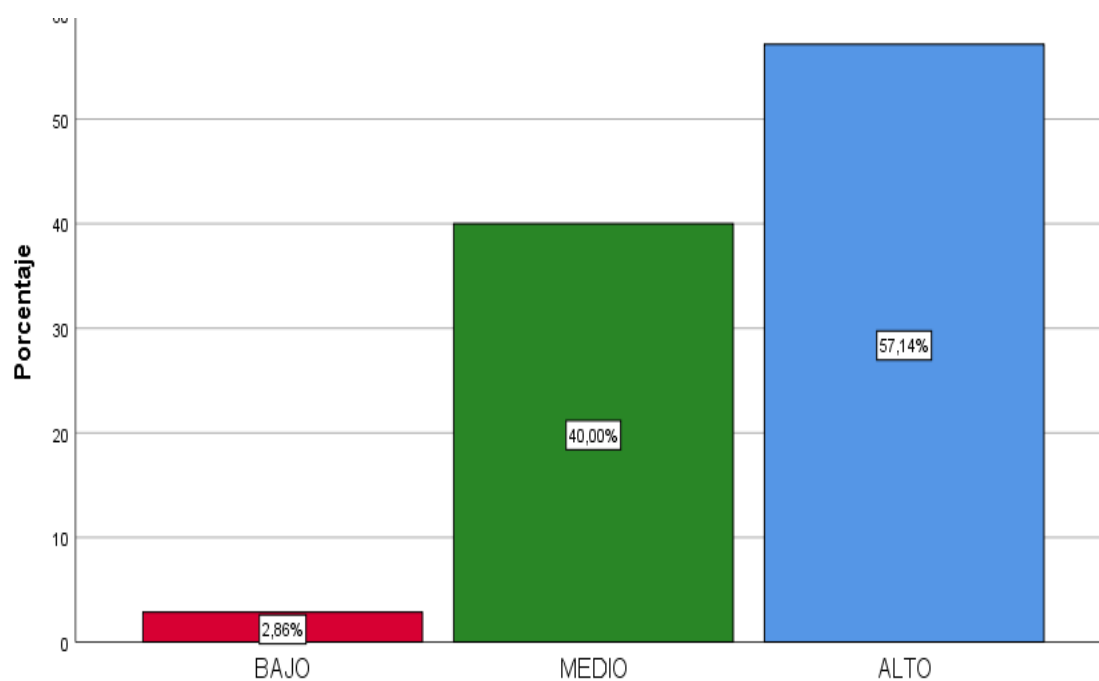


Figura 18. Variable productividad laboral de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica

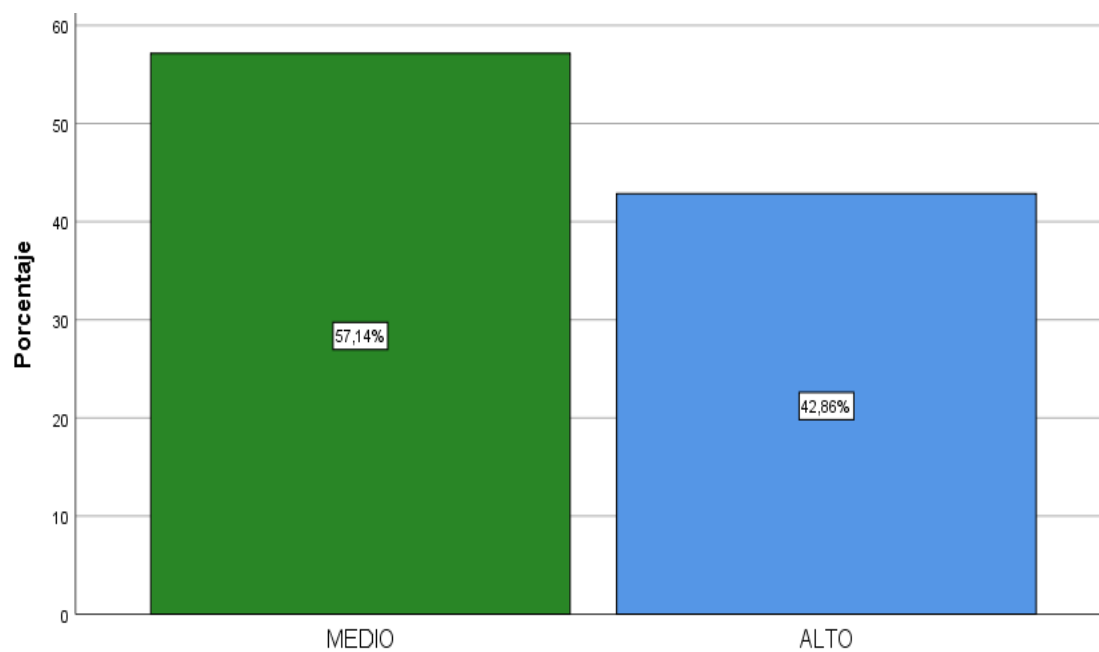
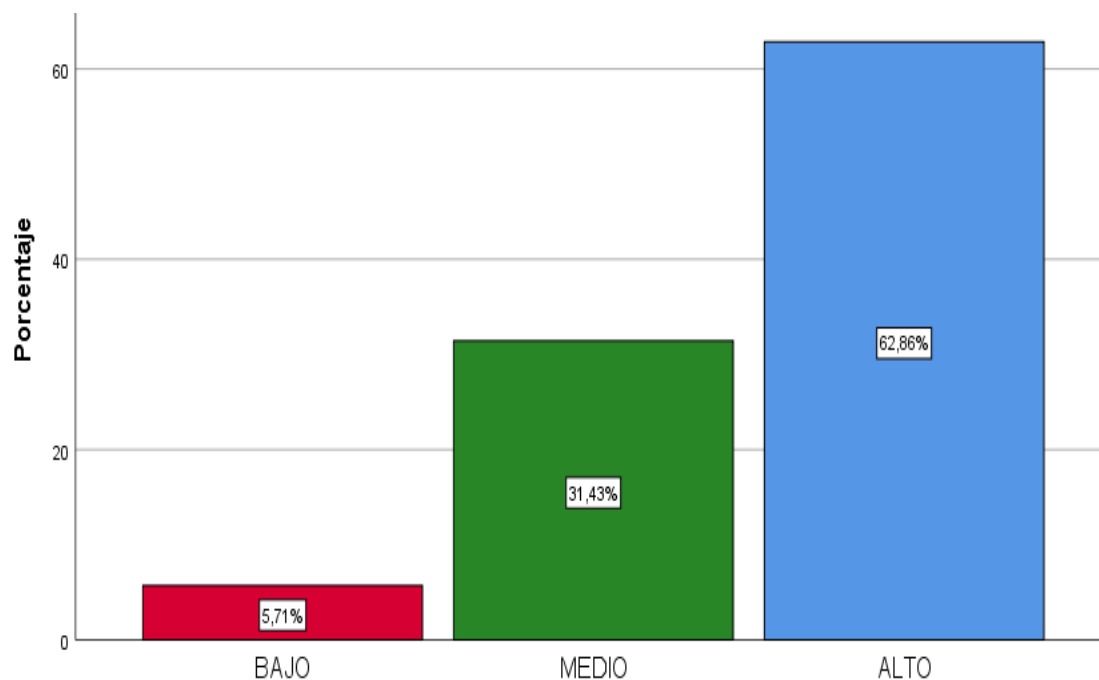
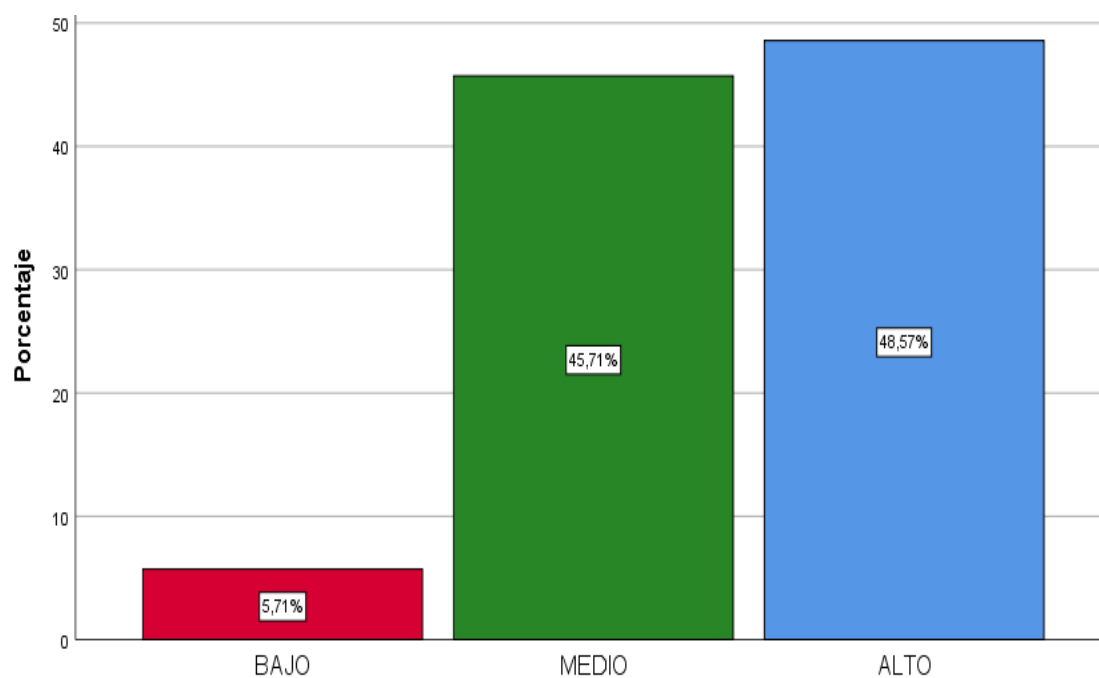


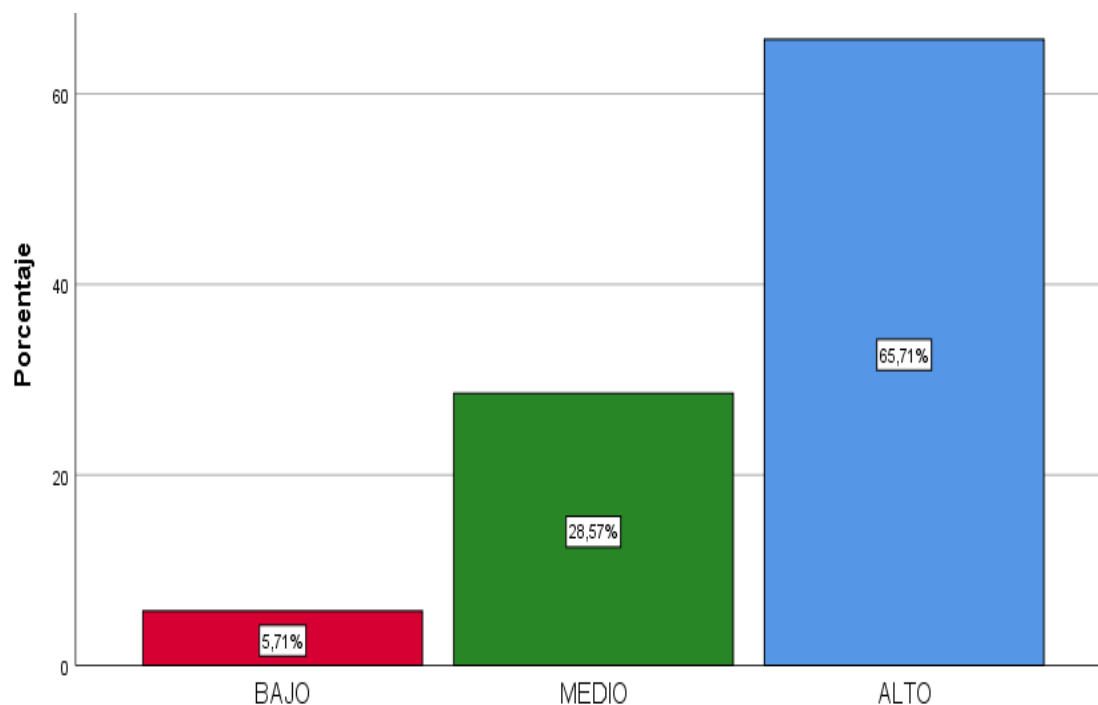
Figura 19. Dimensión motivación de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica



*Figura 20.* Dimensión satisfacción en el trabajo de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica



*Figura 21.* Dimensión manejo de conflictos de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica



*Figura 22.* Dimensión cultura organizacional de la Municipalidad provincial de Churcampa – Huancavelica

Asimismo, para respaldar la medición de autopercepción de los trabajadores, se realizó la técnica de la observación por medio del investigador, donde se evaluó a los trabajadores en función a las variables dispuestas en una ficha de registro, generando anotaciones de la gestión que realizan y la productividad que establecen. Para ello, se midió a través de puntuaciones clasificando en niveles bajo, medio y alto, por lo que se podrá comparar las autopercepciones que se tuvo con las mediciones de observación del investigador para evitar cualquier sesgo, se muestra a continuación:

Gestión administrativa					
Dimensión planificación					
Nro.	Ítems	1	2	3	4
1	Se planifica recursos para alcanzar las metas			X	
2	Se capacita al personal sobre los procedimientos a seguir		X		
3	Se aplica diagnóstico de problemas para proyectar mejoras		X		
4	La municipalidad a través de la gestión estimula a los trabajadores			X	
5	En la municipalidad se planifica tareas y objetivos pertinentemente			X	
Dimensión organización					
1	La gestión se actualiza seguidamente en la estructura organizacional		X		
2	La administración tiene claramente establecidas las jerarquías			X	
3	Los personales están organizados de acuerdo a su cargo		X		
4	Los directivos promueven el trabajo en equipo		X		
5	Se efectúa coordinaciones de las actividades laborales			X	
Dimensión dirección					
1	El liderazgo influye en los logros de los objetivos			X	
2	Se brinda una adecuada comunicación al personal		X		
3	Se brinda condiciones para que realicen las actividades laborales		X		
4	Los equipos de trabajo toman sus propias decisiones		X		
5	La gestión propicia a que los colaboradores se sientan identificados			X	
Dimensión control					
1	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas			X	
2	Se realiza el control de calidad de los servicios que brinda			X	
3	Se evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores			X	
4	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas				X
5	Se cuenta con u órgano de control				X

Niveles	Puntaje
Bajo	1-7
Medio	8-13
Alto	14-20

Dimensión/Variable	Puntaje	Nivel
Gestión administrativa	10	Medio
Planificación	13	Medio
Organización	12	Medio
Dirección	12	Medio
Control	17	Alto

Productividad laboral					
Dimensión motivación					
Nro.	Ítems	1	2	3	4
1	El área del personal es adecuada para realizar las funciones		X		
2	Se ofrece descansos y horarios de labores adecuados			X	
3	El personal se encuentra motivado en su puesto de trabajo		X		
4	Las funciones de los personales son retadoras		X		
5	El personal logra transmitir sus conocimientos de forma eficiente			X	
Dimensión satisfacción en el trabajo					
1	Las funciones de los personales representan una alta responsabilidad			X	
2	La carga laboral es equitativa				X
3	El personal se siente satisfecho de entregar o presentar su trabajo			X	
4	El personal tiene autonomía en la ejecución de sus funciones			X	
5	El personal tiene confianza y desenvolvimiento en su trabajo			X	
Dimensión manejo de conflictos					
1	El personal respeta las opiniones y posiciones de sus compañeros			X	
2	El personal actúa como conciliador ante cualquier situación			X	
3	El personal cuenta con adecuado manejo de emociones			X	
4	Se negocia de manera asertivo los conflictos			X	
5	El estado del ánimo del personal es estable en situaciones críticas			X	
Dimensión cultura organizacional					
1	Cuenta con la capacidad para comunicarse con diferente jerarquía				X
2	Muestra compromiso con sus acciones			X	
3	Comprende la importancia del logro de los objetivos				X
4	Existe comportamiento ético, profesional, honesto e independiente				X
5	Existen valores que determina la conducción de los colaboradores				X

Niveles	Puntaje
Bajo	1-7
Medio	8-13
Alto	14-20

Dimensión/Variable	Puntaje	Nivel
Productividad laboral	16	Alto
Motivación	12	Medio
Satisfacción en el trabajo	16	Alto
Manejo de conflictos	15	Alto
Cultura organizacional	19	Alto