

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores
administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía
Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Cruz Dávila, Yhomira Marbely

ASESOR: Burillo Vela, Julio Cesar

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 48687520

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41352183

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención:
gestión pública

Código ORCID: 0000-0001-6739-9886

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270
3	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **15:00 horas del día 09 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López
Mtro. Liliانا Victoria Coronado Chang

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2045-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES - PROVINCIA DE LEONCIO PRADO, 2024"**, presentada por la Bachiller, **CRUZ DAVILA, Yhomira Marbely**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 12 (DOCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 15:30 horas del día 09 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. William Giovanni Linares Beraun

DNI: 07750878

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

PRESIDENTE

Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López

DNI: 22404218

Código ORCID: 0000-0002-0215-1270

SECRETARIA

Mtra. Liliانا Victoria Coronado Chang

DNI: 23015516

Código ORCID: 0000-0002-7050-4277

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YHOMIRA MARBELY CRUZ DÁVILA, de la investigación titulada "Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024", con asesor(a) JULIO CÉSAR BURILLO VELA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 25 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

7%

2

apirepositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.continental.edu.pe

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres, por su constante apoyo y por brindarme la motivación necesaria para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todo lo que me permite lograr.

A la UDH, mi alma mater, y a todos los maestros de mi programa académico profesional.

A mi asesor, por brindarme los conocimientos esenciales para realizar esta investigación.

Al Municipio Distrital de Daniel Alomía Robles y a su equipo, por su apoyo durante el trabajo de campo en mi investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVOS	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	17
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	18
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	19
2.2.2. PRODUCTIVIDAD LABORAL	24

2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES	27
2.4.	HIPÓTESIS	28
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	28
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	28
2.5.	VARIABLES.....	29
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	29
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	29
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
CAPÍTULO III.....		31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		31
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1.	ENFOQUE	31
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3.	DISEÑO	31
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.2.1.	POBLACIÓN	32
3.2.2.	MUESTRA.....	33
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS	33
3.3.1.	TÉCNICA	34
3.3.2.	ENCUESTA.....	34
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	34
CAPITULO IV		35
RESULTADOS		35
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	35
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	51
4.2.1.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL.....	51
4.2.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	52
CAPÍTULO V		56
DISCUSION DE RESULTADOS.....		56
5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	56
CONCLUSIONES		58

RECOMENDACIONES.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	30
Tabla 2 Distribución de la Población 1	32
Tabla 3 Distribución de la Población 2	33
Tabla 4 Establecen apropiadamente objetivos a largo plazo y los alinean a la misión institucional en esta entidad	35
Tabla 5 Se siente estimulado para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales en esta entidad	36
Tabla 6 Está claro quién es su supervisor directo y cuáles son las líneas de reporte en esta entidad	37
Tabla 7 Cumple con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz en esta entidad	38
Tabla 8 El liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos en esta entidad	39
Tabla 9 La información que recibe sobre los objetivos y cambios de la entidad es clara y oportuna.....	40
Tabla 10 Verifican de manera continua el desarrollo de las actividades planificadas en esta entidad	41
Tabla 11 Se evalúa continuamente la responsabilidad laboral de los trabajadores en esta entidad	42
Tabla 12 El personal a su cargo cumple con los plazos establecidos para cada objetivo propuesto en esta entidad.....	43
Tabla 13 El personal a su cargo busca alternativas innovadoras para resolver problemas de su oficina en esta entidad	44
Tabla 14 El trabajo del personal a su cargo cumple con los estándares de calidad establecidos por esta entidad	45
Tabla 15 En el personal a su cargo colaboran activamente entre colegas en esta entidad	46
Tabla 16 El personal a su cargo cumple con las responsabilidades y tareas en el tiempo debido en esta entidad	47
Tabla 17 El personal a su cargo asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en esta entidad.....	48

Tabla 18 El personal a su cargo utiliza los recursos disponibles de manera racional.....	49
Tabla 19 El personal a su cargo propone nuevas ideas que mejoren los procesos existentes en esta entidad	50
Tabla 20 Correlación de la Hipótesis General	51
Tabla 21 Correlación de la Hipótesis Específica 1	52
Tabla 22 Correlación de la Hipótesis Específica 2	53
Tabla 23 Correlación de la Hipótesis Específica 3	54
Tabla 24 Correlación de la Hipótesis Específica 4	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Establecen apropiadamente objetivos a largo plazo y los alinean a la misión institucional en esta entidad.....	35
Figura 2 Se siente estimulado para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales en esta entidad	36
Figura 3 Está claro quién es su supervisor directo y cuáles son las líneas de reporte en esta entidad	37
Figura 4 Cumple con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz en esta entidad	38
Figura 5 El liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos en esta entidad	39
Figura 6 La información que recibe sobre los objetivos y cambios de la entidad es clara y oportuna.....	40
Figura 7 Verifican de manera continua el desarrollo de las actividades planificadas en esta entidad	41
Figura 8 Se evalúa continuamente la responsabilidad laboral de los trabajadores en esta entidad	42
Figura 9 El personal a su cargo cumple con los plazos establecidos para cada objetivo propuesto en esta entidad.....	43
Figura 10 El personal a su cargo busca alternativas innovadoras para resolver problemas de su oficina en esta entidad	44
Figura 11 El trabajo del personal su cargo cumple con los estándares de calidad establecidos por esta entidad	45
Figura 12 En el personal a su cargo colaboran activamente entre colegas en esta entidad	46
Figura 13 El personal a su cargo cumple con las responsabilidades y tareas en el tiempo debido en esta entidad	47
Figura 14 El personal a su cargo asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en esta entidad.....	48
Figura 15 El personal a su cargo utiliza los recursos disponibles de manera racional.....	49
Figura 16 El personal a su cargo propone nuevas ideas que mejoren los procesos existentes en esta entidad	50

RESUMEN

La presente investigación intitulada: Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024, tuvo como propósito principal determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. La investigación fue del tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, a un nivel correlacional y un diseño no experimental transversal, manejando la encuesta con dos cuestionarios para recolectar datos de 40 colaboradores y 10 jefes. Los resultados más destacados indican que el 55,00% de los trabajadores están de acuerdo que cumplen con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz, y el 60,00% de los dirigentes están completamente acordes que su personal utiliza los recursos disponibles de manera racional en la entidad. La investigación concluye que la gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. Esto se evidencia mediante un P-Valor igual a 0,057 y un r igual a 0,618, reflejando una correspondencia positiva moderada.

Palabras Claves: Gestión administrativa, productividad laboral, eficiencia, eficacia, municipalidades.

ABSTRACT

The present research entitled: Administrative management and labor productivity in the District Municipality of Daniel Alomía Robles - Leoncio Prado Province, 2024, had as its main purpose to determine how administrative management is related to labor productivity in the District Municipality of Daniel Alomía Robles - Leoncio Prado Province, 2024. The research was of the applied type, with a quantitative approach, at a correlational level and a non-experimental cross-sectional design, handling the survey with two questionnaires to collect data from 40 collaborators and 10 bosses. The most outstanding results indicate that 55.00% of workers agree that they fulfill their role and assigned responsibilities effectively, and 60.00% of leaders fully agree that their staff uses the available resources rationally in the entity. The research concludes that administrative management is not significantly related to labor productivity in the District Municipality of Daniel Alomía Robles - Leoncio Prado Province, 2024. This is evidenced by a P-Value equal to 0.057 and an r equal to 0.618, reflecting a moderate positive correspondence.

Keywords: Administrative management, labor productivity, efficiency, effectiveness, municipalities.

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue analizar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, ubicada en la Provincia de Leoncio Prado, durante el año 2024. Tras la validación de la hipótesis, se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables. Este informe de tesis está organizado de la siguiente manera:

Capítulo I: Presenta el problema de investigación, incluyendo la descripción y formulación del mismo, los objetivos, así como la relevancia, restricciones y factibilidad del estudio.

Capítulo II: Desarrolla el marco teórico, abarcando antecedentes de la investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis y la operacionalización de variables.

Capítulo III: Detalla la metodología de la investigación, incluyendo el tipo de trabajo de investigación, las unidades de análisis, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

Capítulo IV: Presenta los corolarios obtenidos, con el procesamiento de datos y la verificación de las conjeturas.

Capítulo V: Ofrece la discusión de los resultados, comparándolos con los antecedentes de la investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones alcanzadas a partir del estudio, y las sugerencias respectivas para la municipalidad estudiada.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel Internacional en muchas instituciones gubernamentales, la gestión administrativa es deficiente, sin considerar que juega un papel crucial para lograr altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional, es decir, los procedimientos existentes dificultan una efectiva productividad laboral. Por esta razón, las autoridades no consideran que la gestión administrativa en las empresas necesita propósitos bien definidos y organizados, los cuales deben funcionar como referencia para las actividades a ejecutar y para garantizar una orientación efectiva (Robbins, 2014).

En las instituciones del sector público de nuestro país, la gestión administrativa alcanza un agregado de compendios, normativas, recursos y métodos orientadas a la administración de los bienes estatales. No obstante, en la actualidad, su aplicación no está centrada en responder a las necesidades colectivas. Aunque la gestión incluye procesos como la planificación, organización, dirección y control, en muchas partes de las entidades estos no se están ejecutando eficientemente. Como resultado, no se están alcanzando los objetivos productivos, lo que afecta la eficiencia en las tareas y dificulta el logro de los objetivos establecidos (La Rosa, 2016).

En nuestra región, a pesar de los diversos intentos por optimizar la gestión administrativa en las instituciones del sector público, estos suelen carecer de una planificación estratégica y, en muchos casos, se aplican de manera desarticulada. Como consecuencia, no se ha logrado una mejora sustancial en la productividad laboral dentro de estas entidades. La responsabilidad de fortalecer la gestión administrativa pública no es asumida de manera equitativa por todas las autoridades en sus respectivos niveles y organismos. Por ello, cualquier esfuerzo para incrementar la productividad laboral en estas instituciones requiere la colaboración entre distintos sectores y niveles de gobierno (Vogel, 2018).

En la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles se presentan conflictos relacionados con la productividad laboral, los cuales se reflejan en bajos niveles de satisfacción, falta de motivación y debilidades en la cultura organizacional. Estos inconvenientes parecen estar relacionados con una gestión administrativa inadecuada, marcada por una aplicación deficiente de la planificación, organización, dirección y control. Por esta razón, se plantea esta investigación, cuyo objetivo es determinar de qué manera la gestión administrativa influye en la productividad laboral de los trabajadores administrativos de este municipio en el año 2024.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo la planeación se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024?

¿Cómo la organización se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024?

¿Cómo la dirección se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024?

¿Cómo el control se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar cómo la planeación se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

Determinar cómo la organización se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

Determinar cómo la dirección se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

Determinar cómo el control se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este estudio fue relevante puesto que sus resultados están basados en la aplicación de teorías consolidadas, lo que contribuye al progreso del conocimiento en el ámbito de las ciencias empresariales, es decir, se enfocó en analizar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en las instituciones encargadas de ofrecer servicios públicos.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio fue pertinente, pues sus resultados brindan información fundamental para fortalecer la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este estudio fue válido puesto que su estructura y los instrumentos utilizados pueden servir como ejemplos o modelos para investigaciones futuras.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación no contó con restricciones.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue factible debido a que se contó con el personal necesario, se dispuso del financiamiento suficiente y se manejaron los insumos tecnológicos precisos para su realización de forma adecuada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Torres (2024) mencionó que su propósito ha sido determinar de qué manera la gestión administrativa incide en la productividad de la Piladora San Andrés. Se utilizó una investigación descriptiva de carácter cuantitativo-cualitativo, se emplea los métodos inductivo, deductivo, bibliográfico y la observación científica, para permitir un análisis exhaustivo de las fuentes de información, posibilitando una interpretación de los hallazgos. La recopilación de información se llevó a cabo mediante la aplicación de técnicas de investigación como la observación y la entrevista al propietario del negocio. Se concluyó, evidenciándose que los problemas en la eficiencia operativa estén impactando negativamente la productividad.

Rodríguez y Peñafiel (2022) en su investigación, los autores señalaron que su objetivo fue estudiar el impacto de la gestión administrativa en la productividad de la empresa estudiada. Para ello, empleó un enfoque descriptivo, utilizando la entrevista como técnica de investigación para facilitar la comunicación directa con el propietario, así como la encuesta para recopilar información veraz sobre la situación actual de la empresa. Como conclusión, se determinó que la planificación, organización, dirección y control son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Blas (2023) señaló que su estudio tuvo como propósito identificar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital de Trujillo durante el año 2023. La investigación fue de tipo aplicada con un diseño no

experimental. La población estuvo compuesta por 25 trabajadores del área administrativa de la municipalidad, y la muestra fue de tipo censal, coincidiendo con el total de la población. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario como instrumento. Los resultados arrojaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.967, evidenciando una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral.

Núñez y Prada (2023) señalaron en su estudio que su propósito fue examinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Agencia Tambo durante el año 2021. La investigación se llevó a cabo utilizando el método científico y básico, con un estudio correlacional y no experimental de corte transversal. Las unidades de análisis fueron 36 empleados de la agencia, a quienes se les aplicaron cuestionarios como herramienta de recolección de datos. Los hallazgos indicaron una relación moderadamente positiva y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral, con un p-valor de 0.000, un nivel de confianza del 95 % y un coeficiente rho de 0.578.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Ortega (2023) estableció en su estudio que su propósito fue examinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de Foncodes Zonal Huánuco. La investigación fue aplicada, cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra sumó a 33 colaboradores, y la recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas. Como herramienta metodológica, se utilizó un cuestionario estructurado con 18 ítems destinados a evaluar la satisfacción laboral y otros 18 para medir la productividad. Los hallazgos del estudio permitieron concluir que un incremento en la satisfacción laboral, tanto en el personal de oficina como en el de campo, se traduce en una mejora en los niveles de productividad dentro de la entidad.

Muñoz (2023) indicó que el propósito de su estudio fue identificar la interrelación entre la gestión administrativa y la organización del sistema cooperativo en la Cooperativa Ahorro y Crédito Ancascocha, Ayacucho, durante el año 2022. Para ello, se adoptó una metodología básica con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Se administraron cuestionarios a 333 socios, evaluando aspectos de la gestión administrativa y la organización del sistema cooperativo. Los resultados evidenciaron que la mejora en la gestión administrativa, reflejada en la optimización de las asignaciones de actividades a los socios, contribuyó a fortalecer la organización del sistema cooperativo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa se define como el conjunto de actividades orientadas a la planificación, organización, dirección y control de los recursos de una entidad, con el fin de lograr sus metas de manera eficiente Fayol (2007, p. 31)

Anzola (2009) afirma que la gestión administrativa abarca todas las acciones necesarias para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir, se refiere al modo en que se alcanzan metas u objetivos utilizando tanto a las personas como a los recursos, a través de la realización de tareas esenciales como la planificación, organización, dirección y control.

Asimismo, Chiavenato (2006) señala que la gestión administrativa abarca una serie de cambios continuos que se planifican y organizan, dirigen y controlan para mejorar de manera constante los procesos organizacionales, con el objetivo de aumentar la productividad y satisfacer a los usuarios o clientes. Para este autor las dimensiones de la gestión administrativa se dividen en:

DIMENSIÓN 1

➤ PLANEACIÓN

Según Chiavenato (2006) la planeación se configura como la función administrativa encargada de establecer de antemano los objetivos que se pretenden alcanzar, funcionando como un marco teórico que orienta las acciones futuras. En otras palabras, implica definir de manera precisa las metas y diseñar los planes necesarios para lograrlas.

Munch (2014) describe la planificación como la determinación de la dirección que tomará la organización y los resultados que se desean alcanzar, a través del análisis del entorno y la formulación de estrategias adecuadas, permitiendo optimizar recursos, reducir costos e incrementar la productividad.

INDICADORES

➤ MISIÓN

Según Chiavenato (2006) la misión se define como la razón de ser de una organización, es decir, la declaración que describe el propósito fundamental y los valores que guían sus actividades. La misión establece el marco dentro del cual la organización opera y ayuda a orientar sus decisiones y estrategias.

➤ OBJETIVOS

Según Chiavenato (2006) los objetivos son las metas específicas que una organización se propone alcanzar en un período determinado, y que guían la toma de decisiones y la asignación de recursos. Los objetivos son fundamentales para proporcionar dirección y medir el rendimiento organizacional.

DIMENSIÓN 2

➤ ORGANIZACIÓN

Según Chiavenato (2006), la organización constituye la función administrativa que se ocupa de la asignación estratégica y la coordinación de recursos y actividades operativas para la consecución de los objetivos institucionales. Esta función abarca el diseño de la estructura organizacional y la distribución óptima de recursos, asegurando la eficiencia en la ejecución de la estrategia y el logro de las metas establecidas.

Munch (2014) expone que el propósito central de la organización es garantizar la ejecución coordinada de las operaciones empresariales mediante la optimización de funciones y recursos. Esto se traduce en simplificar la realización de actividades y asegurar un flujo eficiente de procesos para el personal. Para ello, se delinean áreas funcionales, se configura la estructura organizacional y se implementan procesos, sistemas y niveles jerárquicos que permiten una división del trabajo eficiente, eliminando redundancias y potenciando la productividad.

INDICADORES

➤ JERARQUÍA

Según Chiavenato (2006) la jerarquía se define como la estructura de autoridad y responsabilidad que establece las relaciones de subordinación entre los diferentes niveles de la organización. Esta jerarquía ayuda a definir quién reporta a quién, así como a facilitar la coordinación y la comunicación dentro de la organización.

➤ DIVISIÓN DEL TRABAJO

Según Chiavenato (2006) la división del trabajo se refiere al proceso de descomponer las actividades complejas en tareas más simples, asignando a diferentes individuos o grupos la responsabilidad

de estas tareas. Esto permite aumentar la eficiencia y la especialización, mejorando así la productividad de la organización.

DIMENSIÓN 3

➤ DIRECCIÓN

Según Chiavenato (2006) la dirección se vincula directamente con la guía y el acoplamiento de tareas de los integrantes con la compañía, orientándolos hacia la consecución de los objetivos establecidos.

Munch (2014) expone que la función de dirección abarca completamente las fases del proceso administrativo, lo que a menudo conduce a la confusión entre los conceptos de dirección y administración. En este sentido, la dirección se encarga de ejecutar los planes conforme a la estructura organizacional, orientando y canalizando el esfuerzo de los empleados hacia el logro de los objetivos.

INDICADORES

➤ LIDERAZGO

Según Chiavenato (2006) el liderazgo se concibe como la habilidad para influir en las personas, motivándolas a trabajar con entusiasmo en pos de alcanzar objetivos colectivos. Esto implica guiar y dirigir a los miembros del equipo, promoviendo la colaboración y fomentando un compromiso sólido con las metas de la organización.

➤ COMUNICACIÓN

Según Chiavenato (2006), la comunicación se entiende como el proceso por el cual se intercambian datos, ideas y emociones entre individuos, constituyendo un componente esencial para el funcionamiento efectivo de las organizaciones.

DIMENSIÓN 4

➤ CONTROL

Según Chiavenato (2006), el control se define como la función administrativa cuyo objetivo principal es asegurar que los resultados derivados de la planificación, organización y dirección se alineen de manera óptima con los objetivos preestablecidos. Su esencia radica en evaluar sistemáticamente las actividades supervisadas para verificar que estas cumplan con las metas y resultados esperados, dirigiendo las acciones conforme a los estándares y acuerdos establecidos.

Munch (2014) señala que el control constituye la fase final del proceso administrativo, en la cual se cotejan los resultados obtenidos con los parámetros definidos durante la planificación, con el objetivo de detectar desviaciones y, si es necesario, reiniciar el ciclo. Es esencial implementar técnicas de inspección que maximicen la complacencia de consumidores, empleados, colectividad y asociados. Además, el control es indispensable para evaluar la eficacia operativa, asegurar la calidad, proteger los activos de la organización, garantizar el logro de los planes, reducir costes y tiempos, identificar las procedencias de los traspiés e impedir su repetición y, en definitiva, establecer las bases para futuros procesos de planificación.

INDICADORES

➤ MONITOREO

Según Chiavenato (2006) el monitoreo se concreta como el sumario de seguimiento de las actividades de una organización para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos establecidos. Este proceso permite identificar desviaciones y realizar ajustes necesarios en la gestión para alcanzar las metas deseadas.

➤ **EVALUACIÓN**

Según Chiavenato (2006) la evaluación es un proceso metódico que consiste en medir y analizar de manera sistemática el desempeño de una organización en función de sus objetivos y metas. Este procedimiento facilita la identificación de los logros alcanzados, el reconocimiento de áreas que requieren mejoras y la valoración de la efectividad de las estrategias aplicadas, lo cual contribuye a fundamentar decisiones informadas.

2.2.2. PRODUCTIVIDAD LABORAL

La productividad laboral se concibe como la correspondencia del volumen de riquezas producidos, los servicios prestados y el trabajo invertido en su elaboración (Robinson, 2012).

Según Van Der (2005) la productividad laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa en relación con el recurso humano. Esto se explica porque los colaboradores, al emplear su rutina y sapiencias en procesos de transformación, invención continua y en la optimización de la calidad del trabajo, contribuyen significativamente al incremento de la productividad organizacional. La administración debe comprender la capacidad del personal, reconocer su entorno y sus funciones, y evaluar su desempeño a lo largo del tiempo para mantener a los trabajadores satisfechos y motivados.

Según Robbins y Judge (2009) la productividad se refiere a la capacidad de una organización para lograr sus objetivos y, al mismo tiempo, convertir insumos en productos al costo más bajo posible. En este sentido, la productividad implica a considerar la eficacia y la eficiencia.

DIMENSIÓN 1

➤ EFICACIA

Según Robbins y Judge (2009) la eficacia se define como la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos, es decir, hacer las cosas correctas. En el contexto organizacional, la eficacia se centra en la consecución de resultados deseados, independientemente de los recursos utilizados para lograrlos.

INDICADORES

➤ CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Se define como la medida en que los resultados se alinean con los objetivos establecidos, lo cual es fundamental para evaluar el desempeño y efectividad de los colaboradores (Jones, 2010).

➤ RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

La resolución de problemas se define como el proceso de identificar, analizar y solucionar dificultades o desafíos que surgen dentro de un entorno organizacional. Este proceso implica una serie de pasos sistemáticos que permiten encontrar soluciones efectivas y eficientes a los problemas que enfrentan los colaboradores (Jones, 2010).

➤ CALIDAD DEL TRABAJO

La calidad del trabajo es la capacidad del personal de cumplir con los requisitos y expectativas de su rol, así como la efectividad en el uso de recursos para lograr los objetivos organizacionales (Jones, 2010).

➤ TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo se define como un sumario colaborativo en el que los colaboradores se une con el objetivo de alcanzar metas

comunes, complementando sus habilidades y competencias para maximizar la efectividad en la tarea a realizar (Jones, 2010).

DIMENSIÓN 2

➤ EFICIENCIA

Robbins y Judge (2009) indican que la eficiencia se refiere a la habilidad de lograr los objetivos utilizando la menor cantidad posible de recursos. Esto significa no solo realizar las tareas de manera adecuada, sino también hacerlo de forma económica y productiva, con un énfasis en la optimización de procesos y la reducción de desperdicios.

INDICADORES

➤ CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

El cumplimiento de funciones se refiere al proceso mediante el cual una persona ejecuta las responsabilidades y tareas que le han sido asignadas, asegurándose de adherirse a las normativas, procedimientos y objetivos establecidos por la entidad (Gómez, 2010).

➤ RESPONSABILIDAD

Es el deber de un individuo de asumir la rendición de cuentas por sus actos y decisiones, aceptando igualmente las consecuencias que estos generen. Esta noción implica tanto la capacidad de tomar decisiones como la aceptación de las repercusiones que estas pueden tener, ya sean positivas o negativas (Gómez, 2010).

➤ RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS

La racionalización de recursos se refiere al proceso de utilizar de manera eficiente los recursos disponibles en una organización, con el fin de maximizar su rendimiento y reducir costos innecesarios. Este concepto implica una revisión y optimización de los procesos, eliminando redundancias y mejorando la productividad (Gómez, 2010).

➤ INICIATIVA

La iniciativa se define como la capacidad o disposición para actuar de manera proactiva, tomando decisiones y asumiendo riesgos en la búsqueda de oportunidades y la creación de valor (Gómez, 2010).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1) Autonomía

Se concibe como la libertad que poseen los empleados para gestionar diversos aspectos de sus tareas, tomar decisiones, adaptar sus horarios, fomentando su creatividad y aumentando su productividad (Andía, 2015).

2) Comunicación

Es el proceso mediante el cual se comparte información entre personas, con el objetivo de que el mensaje o la información se vuelva común para todos (Andía, 2015).

3) División del trabajo

Se entiende como la asignación de labores concretas para cada uno de los fragmentos de la organización (Torcat, 2009).

4) Eficacia

Se define como la capacidad para determinar las metas adecuadas, lo que equivale a emprender las acciones correctas (Torcat, 2009).

5) Integración

Es el alcance de la cohesión en los esfuerzos de las diversas unidades e individuos a través de liderazgo y planificación (Torcat, 2009).

6) Liderazgo

Es un proceso que facilita la dirección y movilización de personas o ideas. Se trata de la influencia interpersonal aplicada en un contexto específico, con el propósito de alcanzar un objetivo (Torcat, 2009).

7) Misión

Es el propósito o finalidad que busca de manera continua o semipermanente una organización, área o departamento. Es la razón fundamental de la existencia de la organización (Torcat, 2009).

8) Objetivo

Es el resultado concreto que una empresa busca alcanzar, ya sea a corto, mediano o largo plazo (Andía, 2015).

9) Responsabilidad

Es la capacidad que tiene cada colaborador para reconocer y asumir las consecuencias de una acción que ha llevado a cabo de manera voluntaria (Andía, 2015).

10) Supervisión

Implica la observación diaria, identificación y registro de las actividades relacionadas con el área de trabajo, documentando el progreso, los logros y los obstáculos encontrados en el logro de los propósitos determinados (Andía, 2015).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

La planeación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

El control se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Productividad laboral

DIMENSIONES

- Eficacia
- Eficiencia

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión administrativa

DIMENSIONES

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Gestión Administrativa	Planeación	Misión	1. Establecen apropiadamente objetivos a largo plazo y los alinean a la misión institucional en esta entidad.	
		Objetivos	2. Se siente estimulado para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales en esta entidad.	
	Organización	Jerarquía	3. Está claro quién es su supervisor directo y cuáles son las líneas de reporte en esta entidad.	
		División del trabajo	4. Cumple con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz en esta entidad.	
	Dirección	Liderazgo	5. El liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos en esta entidad.	
		Comunicación	6. La información que recibe sobre los objetivos y cambios de la entidad es clara y oportuna.	
	Control	Monitoreo	7. Verifican de manera continua el desarrollo de las actividades planificadas en esta entidad.	
		Evaluación	8. Se evalúa continuamente la responsabilidad laboral de los trabajadores en esta entidad.	
	Productividad laboral	Eficacia	Cumplimiento de objetivos	9. El personal a su cargo cumple con los plazos establecidos para cada objetivo propuesto en esta entidad.
			Resolución de problemas	10. El personal a su cargo busca alternativas innovadoras para resolver problemas de su oficina en esta entidad.
Calidad del trabajo			11. El trabajo del personal a su cargo cumple con los estándares de calidad establecidos por esta entidad.	
Trabajo en equipo			12. En el personal a su cargo colaboran activamente entre colegas en esta entidad.	
Eficiencia		Cumplimiento de funciones	13. El personal a su cargo cumple con las responsabilidades y tareas en el tiempo debido en esta entidad.	
		Responsabilidad	14. El personal a su cargo asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en esta entidad.	
	Racionalización de recursos	15. El personal a su cargo utiliza los recursos disponibles de manera racional.		
	Iniciativa	16. El personal a su cargo propone nuevas ideas que mejoren los procesos existentes en esta entidad.		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se clasifica como aplicada, ya que, de acuerdo con Hernández et al. (2014), este tipo de estudios se orienta a brindar soluciones a una variedad de problemas prácticos.

3.1.1. ENFOQUE

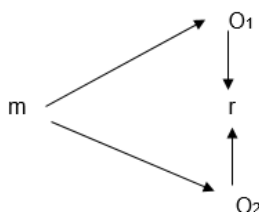
Esta investigación se realizó con una perspectiva cuantitativa, puesto que, Hernández et al. (2014), se fundamenta en la recopilación sistemática de referencias para validar conjeturas mediante cálculos numéricos y análisis estadístico, con el propósito de desarrollar modelos de comportamiento y evaluar teorías.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Este estudio adoptó un alcance correlacional, puesto que Hernández et al. (2014), indicó que este tipo de estudios se orienta a identificar las interrelaciones entre variables utilizando un marco predecible aplicado a una población específica.

3.1.3. DISEÑO

Este estudio se realizó mediante un diseño no experimental de corte transversal, puesto que, según Hernández et al. (2014), en este tipo de estudios no se manipulan deliberadamente las variables y la recopilación de datos se efectúa en un único momento o durante un período específico. Entonces el diseño será:



Donde:

m: Muestra.

O1: Gestión administrativa.

r: Correspondencia de variables.

O2: Productividad laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para esta investigación se contó con dos tipologías de poblaciones, las cuales estuvieron constituidas de la siguiente manera:

➤ POBLACIÓN 1: COLABORADORES

Compuesta por el recurso humano que trabaja en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles. En este caso, se buscó recabar datos relacionados con la gestión administrativa de la entidad y, según el encargado de recursos humanos, el municipio cuenta con 40 colaboradores, distribuidos como sigue:

Tabla 2

Distribución de la Población 1

ÁREAS	CANTIDAD
Gerencia Municipal	01
Secretaria General	03
Oficina de Asesoría	01
Oficina de Control institucional	01
Oficina de Procaduria Pública Municipal	01
Sub Gerente de Administración Tributaria	04
Sub Gerente de Administración y Finanzas	05
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	03
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	05
Sub Gerente de Desarrollo Social	04
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunales	04
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	04
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	04
Total	40

Nota. Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

➤ POBLACIÓN 2: JEFES

La población del estudio estuvo constituida por la totalidad de los jefes de oficina de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles. Se buscó compilar pesquisa sobre la productividad laboral de la entidad a partir de este grupo, que, según el encargado del personal, cuenta con 10 jefes de oficina, organizados de la siguiente forma:

Tabla 3

Distribución de la Población 2

Áreas	Cantidad
Gerencia Municipal	01
Secretaria General	01
Sub Gerente de Administración Tributaria	01
Sub Gerente de Administración y Finanzas	01
Sub Gerente de Planeamiento y Presupuesto	01
Sub Gerente de Infraestructura y Desarrollo Urbano	01
Sub Gerente de Desarrollo Social	01
Sub Gerente de Servicios Públicos y Comunales	01
Sub Gerente de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental	01
Sub Gerente de Gestión del Riesgo de Desastres	01
Total	10

Nota. Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles

3.2.2. MUESTRA

Este estudio presentó un muestreo no probabilístico por conveniencia, y debido al reducido tamaño de la población, se optó por incluirla en su totalidad. Por consiguiente, la muestra será idéntica a la población.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOPIACIÓN DE DATOS

Esta investigación empleará la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como su instrumento, con el objetivo de obtener información sobre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad en estudio.

3.3.1. TÉCNICA

La encuesta es una técnica de recolección de datos que posibilita conseguir averiguación de un conjunto de individuos mediante la formulación de preguntas estandarizadas (Hernández et al., 2014).

3.3.2. ENCUESTA

Asimismo, Hernández et al. (2014) sostienen que un cuestionario es una herramienta de recopilación de datos compuesta por una serie de preguntas estructuradas, diseñadas para ser administradas a un grupo de individuos con el objetivo de obtener información específica sobre un tema determinado.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Esta investigación se utilizó la técnica estadística descriptiva e inferencial para tratar y examinar los datos sistematizados, empleando los programas Excel, SPSS y Word como herramientas para conseguir sus propósitos.

Excel viene a ser una herramienta de hoja de cálculo que permite la manipulación y análisis de datos, así como la creación de gráficos y la automatización de cálculos mediante fórmulas (Valencia, 2018).

Asimismo, Pérez (2016) señala que SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) es un software utilizado para el análisis estadístico de datos, que permite realizar desde análisis descriptivos hasta complejas modelaciones multivariantes

Además, González (2020) sostiene que Word es un procesador de textos que permite crear, editar y formatear documentos, ofreciendo herramientas para mejorar la presentación y facilitar la colaboración.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

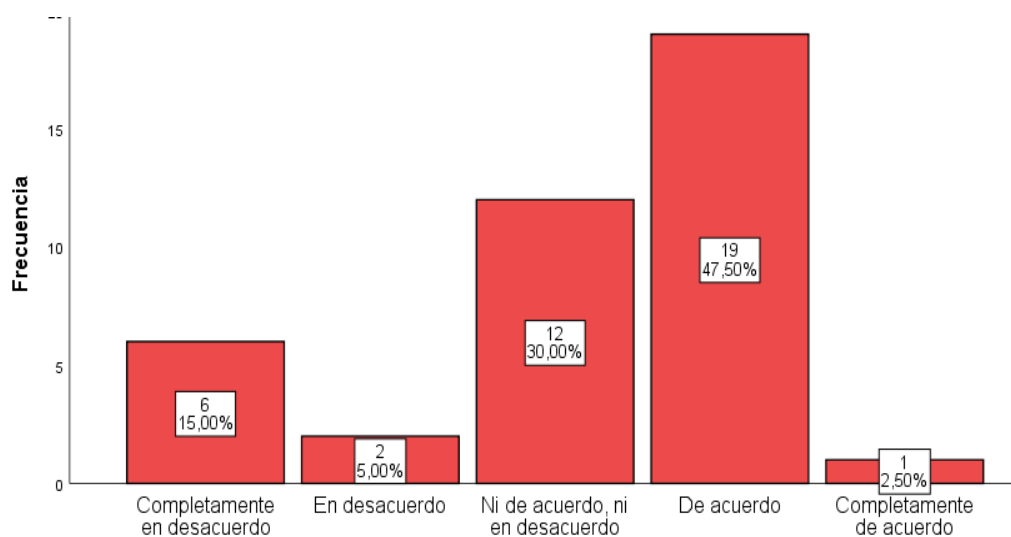
Tabla 4

Establecen apropiadamente objetivos a largo plazo y los alinean a la misión institucional en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
Completamente en desacorde	6	15,00
En desacorde	2	5,00
Ni de acorde, ni en desacorde	12	30,00
De acorde	19	47,50
Completamente de acorde	1	2,50
Total	40	100,00

Figura 1

Establecen apropiadamente objetivos a largo plazo y los alinean a la misión institucional en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 1, se considera que el 47,50% del recurso humano de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles (MDDAR), están de acorde con que, establecen apropiadamente objetivos a largo plazo y los alinean a la misión institucional en esta entidad, mientras que el 30,00% están ni de acorde, ni en desacorde, el 15,00% están completamente en desacorde, el 5,00% están en desacorde y un 2,50% están completamente de acorde.

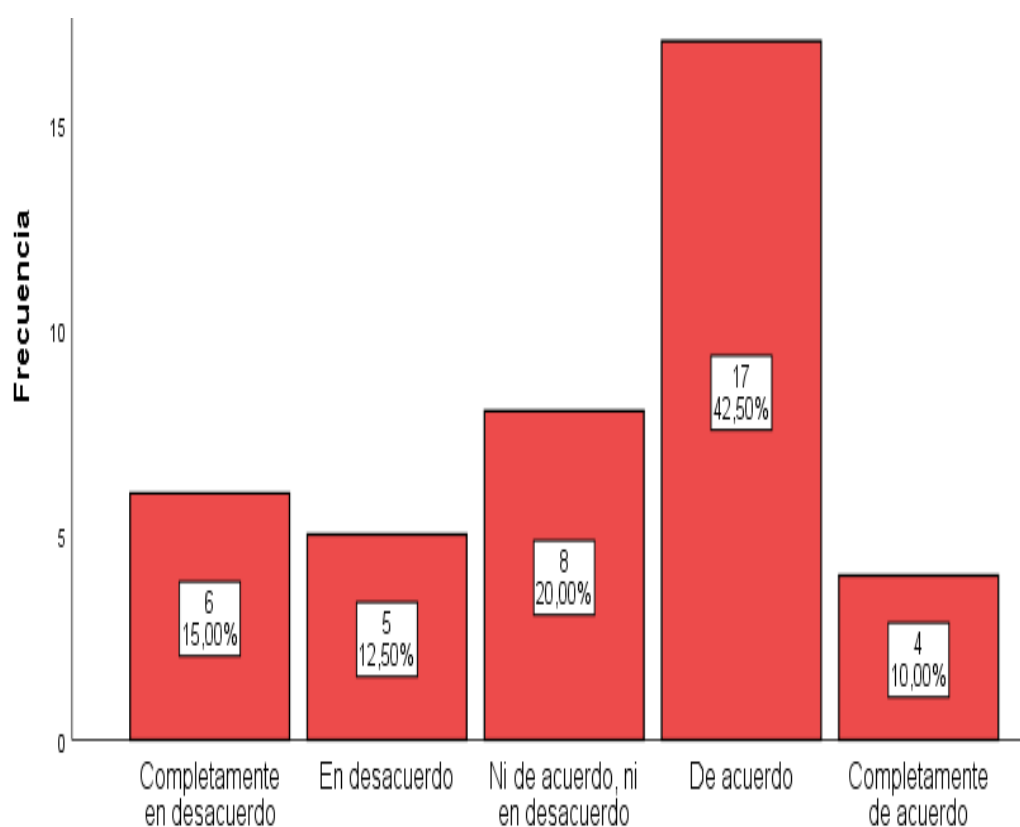
Tabla 5

Se siente estimulado para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
Completamente en desacorde	6	15,00
En desacorde	5	12,50
Ni de acorde, ni en desacorde	8	20,00
De acorde	17	42,50
Completamente de acorde	4	10,00
Total	40	100,00

Figura 2

Se siente estimulado para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 2, se aprecia que el 42,50% del recurso humano de la MDDAR, está de acorde con que, se siente estimulado para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales en esta entidad, mientras que el 20,00% está ni de acorde ni en desacorde, el 15,00% están completamente en desacorde, el 12,50% están en desacorde y un 10,00% están completamente de acorde.

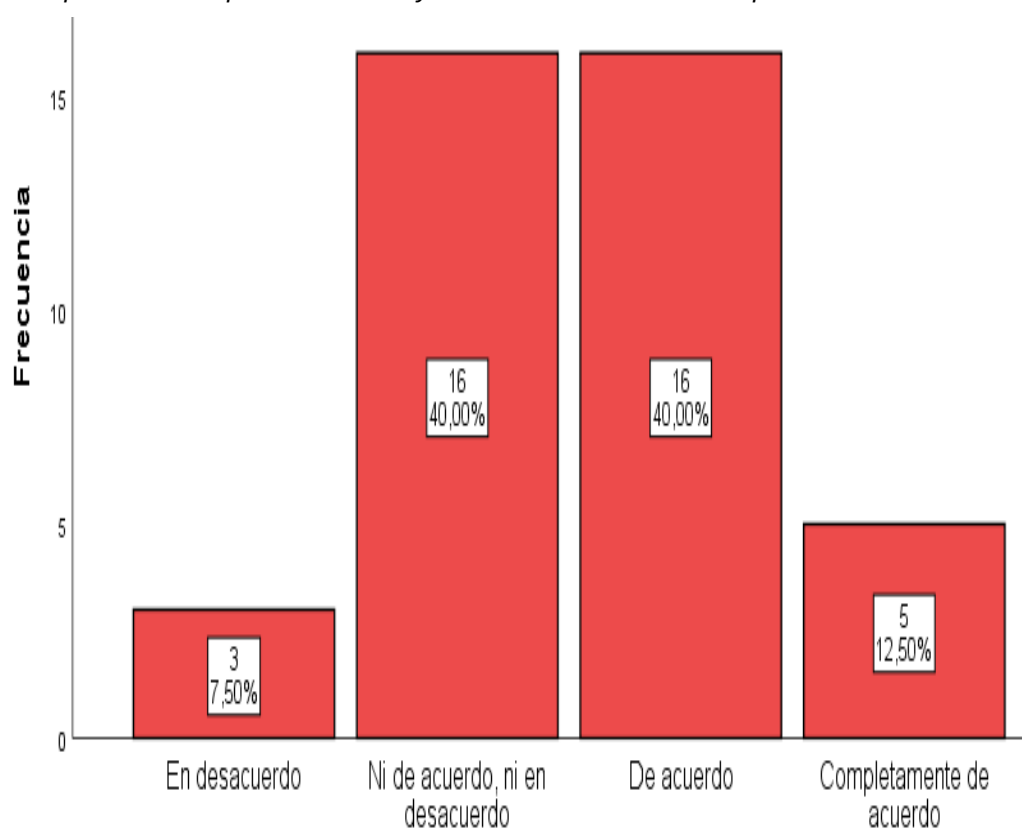
Tabla 6

Está claro quién es su supervisor directo y cuáles son las líneas de reporte en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	7,50
Ni de acorde, ni en desacorde	16	40,00
De acorde	16	40,00
Completamente de acorde	5	12,50
Total	40	100,00

Figura 3

Está claro quién es su supervisor directo y cuáles son las líneas de reporte en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 3, se aprecia que el 40,00% de los empleados de la MDDAR, están ni de acorde, ni en desacorde y de acorde, respectivamente, con que está claro quién es su supervisor directo y cuáles son las líneas de reporte en esta entidad, mientras que el 12,50% están completamente de acorde y un 7,50% están en desacorde.

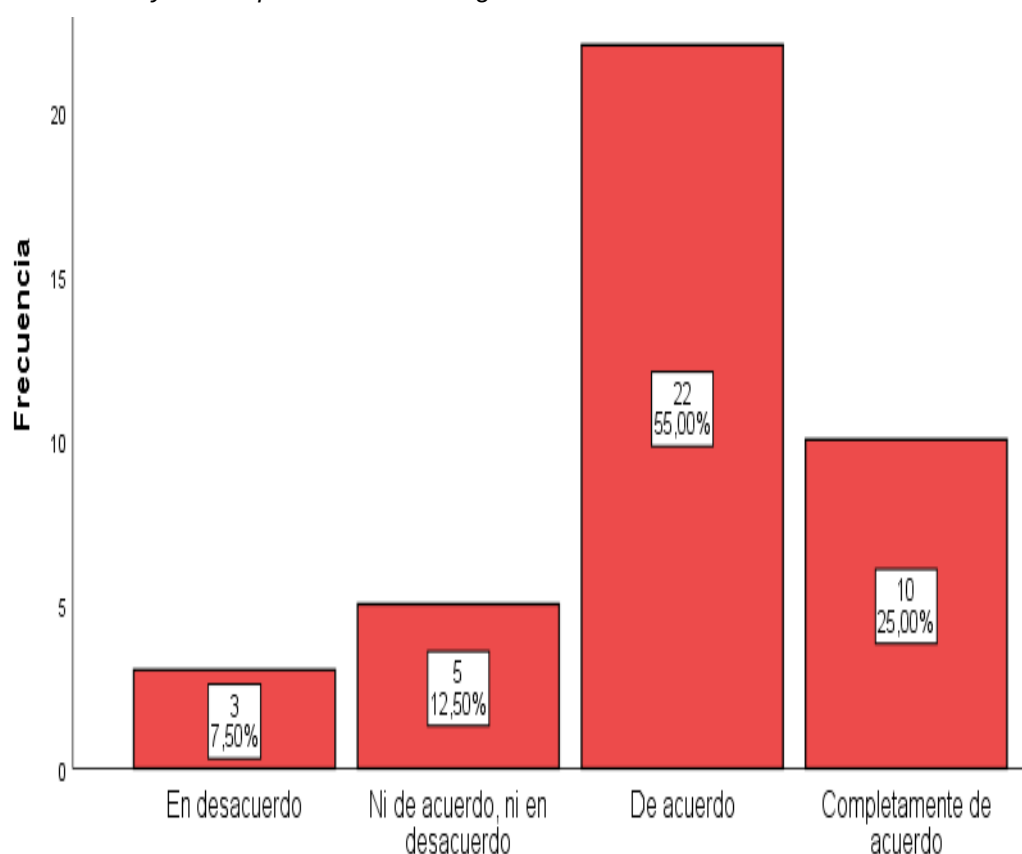
Tabla 7

Cumple con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	3	7,50
Ni de acorde, ni en desacorde	5	12,50
De acorde	22	55,00
Completamente de acorde	10	25,00
Total	40	100,00

Figura 4

Cumple con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 4, se aprecia que el 55,00% de los trabajadores de la MDDAR, están de acorde con que cumple con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz en esta entidad, mientras que el 25,00% están completamente de acorde, el 12,50% están ni de acorde, ni en desacorde y un 7,50% están en desacorde.

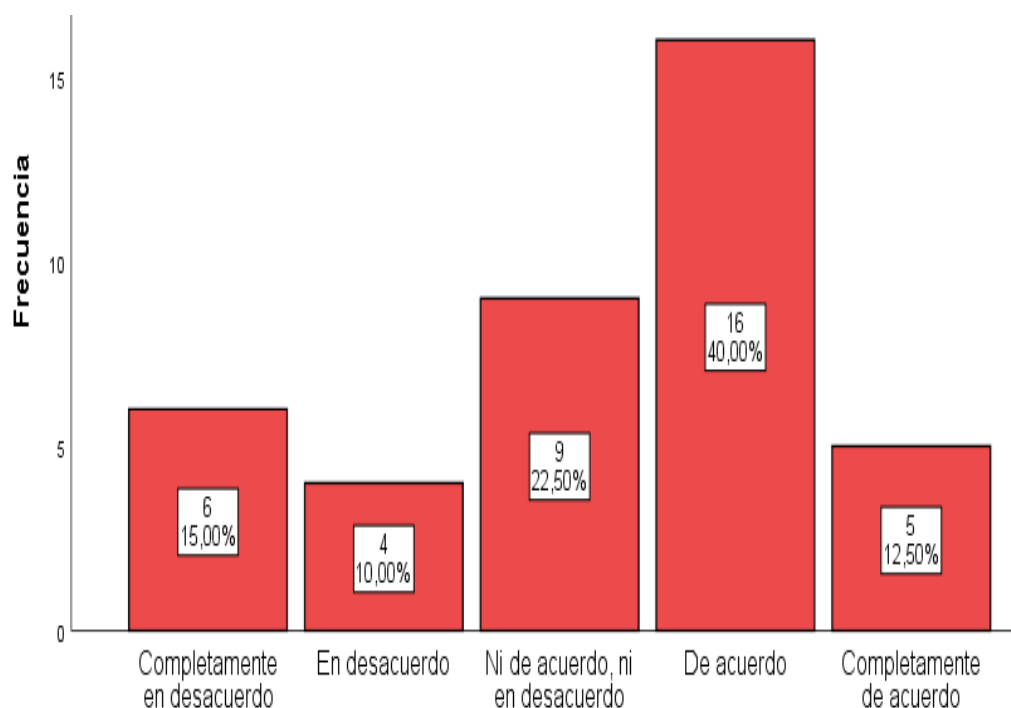
Tabla 8

El liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
Completamente en desacorde	6	15,00
En desacorde	4	10,00
Ni de acorde, ni en desacorde	9	22,50
De acorde	16	40,00
Completamente de acorde	5	12,50
Total	40	100,00

Figura 5

El liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 5, se aprecia que el 40,00% del recurso humano de la MDDAR, están de acorde con que el liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos en esta entidad, mientras que el 22,50% están ni de acorde, ni en desacorde, 15,00% están completamente en desacorde, el 12,50% están completamente de acorde y un 10,00% están en desacorde.

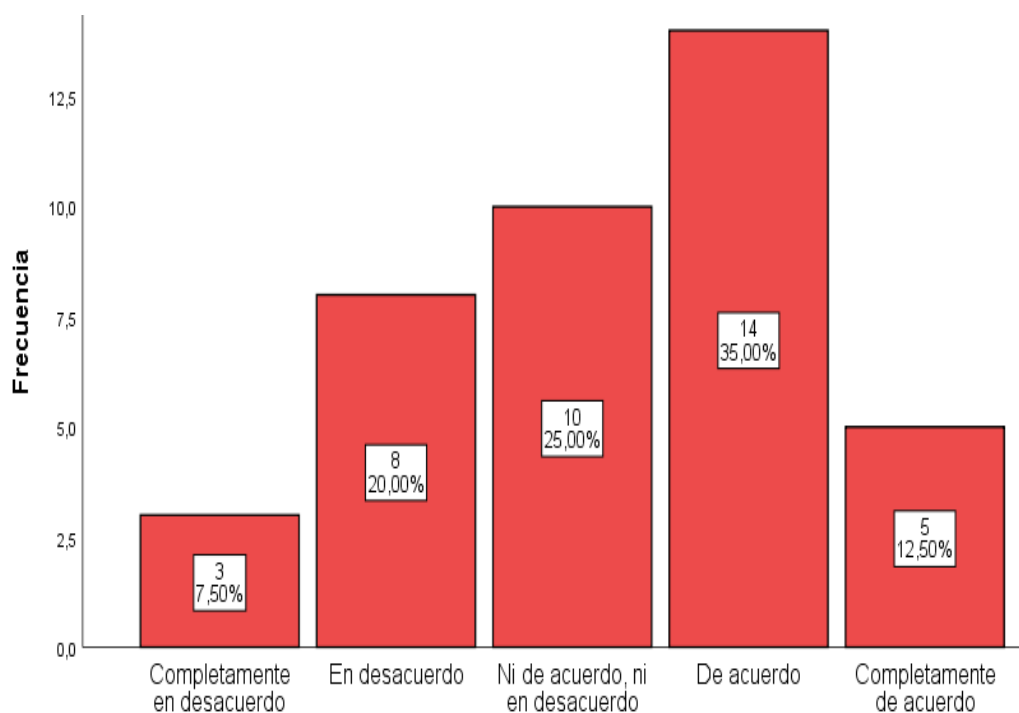
Tabla 9

La información que recibe sobre los objetivos y cambios de la entidad es clara y oportuna

Opción	Periodicidad	Proporción
Completamente en desacorde	3	7,50
En desacorde	8	20,00
Ni de acorde, ni en desacorde	10	25,00
De acorde	14	35,00
Completamente de acorde	5	12,50
Total	40	100,00

Figura 6

La información que recibe sobre los objetivos y cambios de la entidad es clara y oportuna

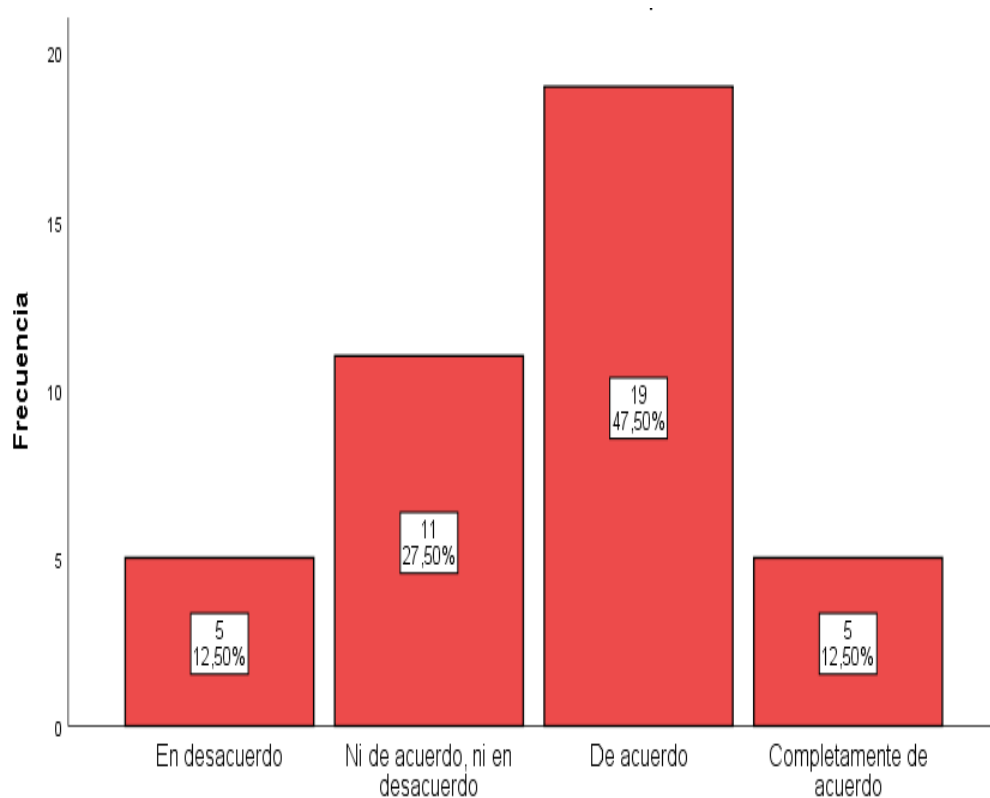


Análisis y comentario:

En la Fig. 6, se aprecia que el 35,00% de los trabajadores de la MDDAR, están de acorde con que la información que recibe sobre los objetivos y cambios de la entidad es clara y oportuna, mientras que otro 25,00% están ni de acorde, ni en desacorde, un 20,00% están en desacorde, el 12,50% están completamente de acorde y un 7,50% están completamente en desacorde.

Tabla 10*Verifican de manera continua el desarrollo de las actividades planificadas en esta entidad*

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	5	12,50
Ni de acorde, ni en desacorde	11	27,50
De acorde	19	47,50
Completamente de acorde	5	12,50
Total	40	100,00

Figura 7*Verifican de manera continua el desarrollo de las actividades planificadas en esta entidad***Análisis y comentario:**

En la Fig. 7, se aprecia que el 47,50% de los trabajadores de la MDDAR, están de acorde con que verifican de manera continua el desarrollo de las actividades planificadas en esta entidad, mientras que 27,50% están ni de acorde, ni en desacorde y el 12,50% están en desacorde y completamente de acorde, respectivamente.

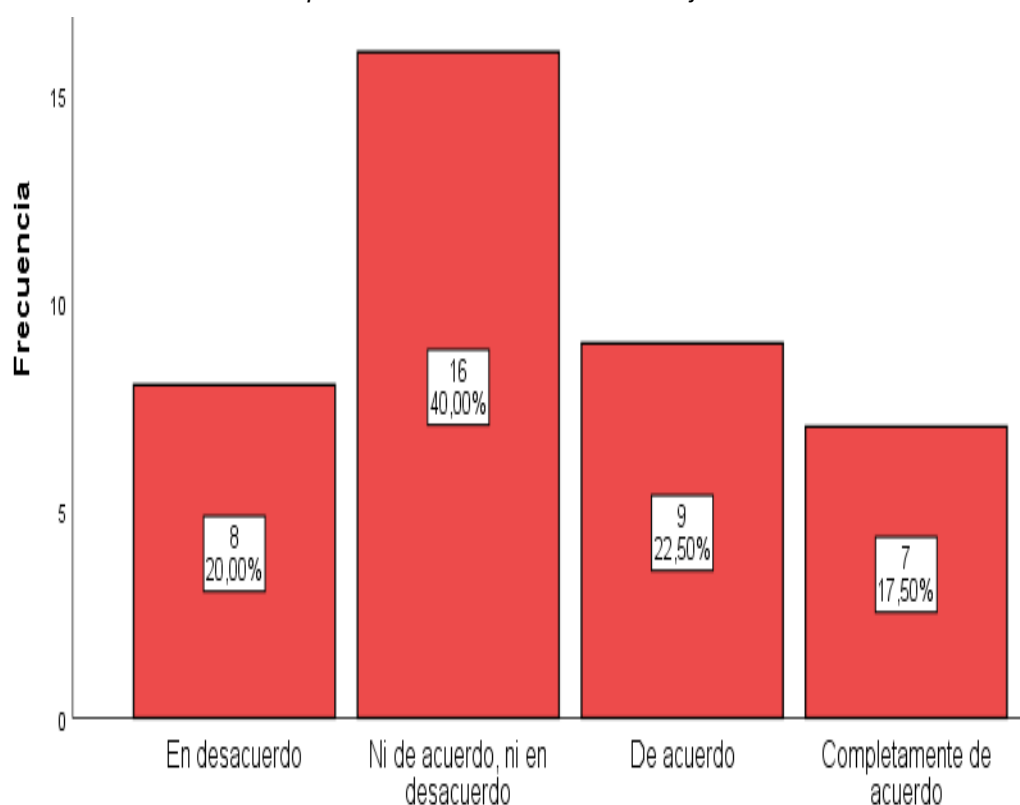
Tabla 11

Se evalúa continuamente la responsabilidad laboral de los trabajadores en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	8	20,00
Ni de acorde, ni en desacorde	16	40,00
De acorde	9	22,50
Completamente de acorde	7	17,50
Total	40	100,00

Figura 8

Se evalúa continuamente la responsabilidad laboral de los trabajadores en esta entidad



Análisis e interpretación:

En la Fig. 8, se aprecia que 40,00% de los empleados de la MDDAR, están ni de acorde, ni en desacorde, con que se evalúa continuamente la responsabilidad laboral de los trabajadores en esta entidad, mientras que el 22,50% están de acorde, el 20,00% están en desacorde y un 17,50% están completamente de acorde.

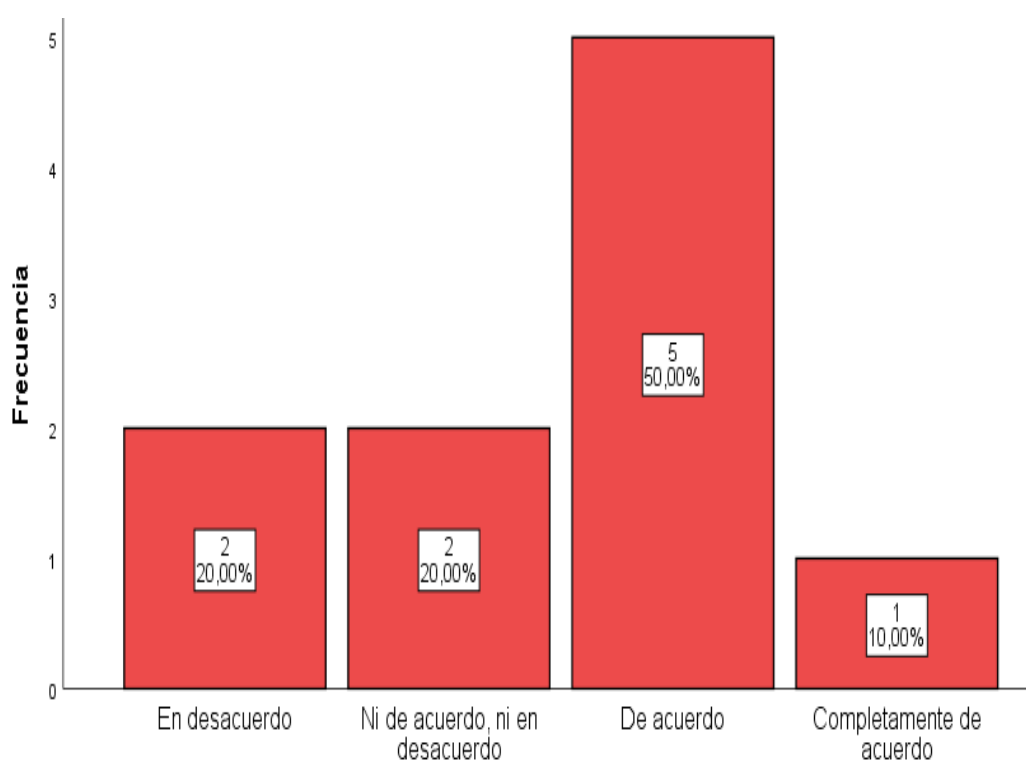
Tabla 12

El personal a su cargo cumple con los plazos establecidos para cada objetivo propuesto en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	2	20,00
Ni de acorde, ni en desacorde	2	20,00
De acorde	5	50,00
Completamente de acorde	1	10,00
Total	10	100,00

Figura 9

El personal a su cargo cumple con los plazos establecidos para cada objetivo propuesto en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 9, se aprecia que el 50,00% de los jefes de la MDDAR, están de acorde con que el personal a su cargo cumple con los plazos establecidos para cada objetivo propuesto en esta entidad, mientras que el 20,00% están en desacorde y ni de acorde, ni en desacorde, respectivamente y un 10,00% están completamente de acorde.

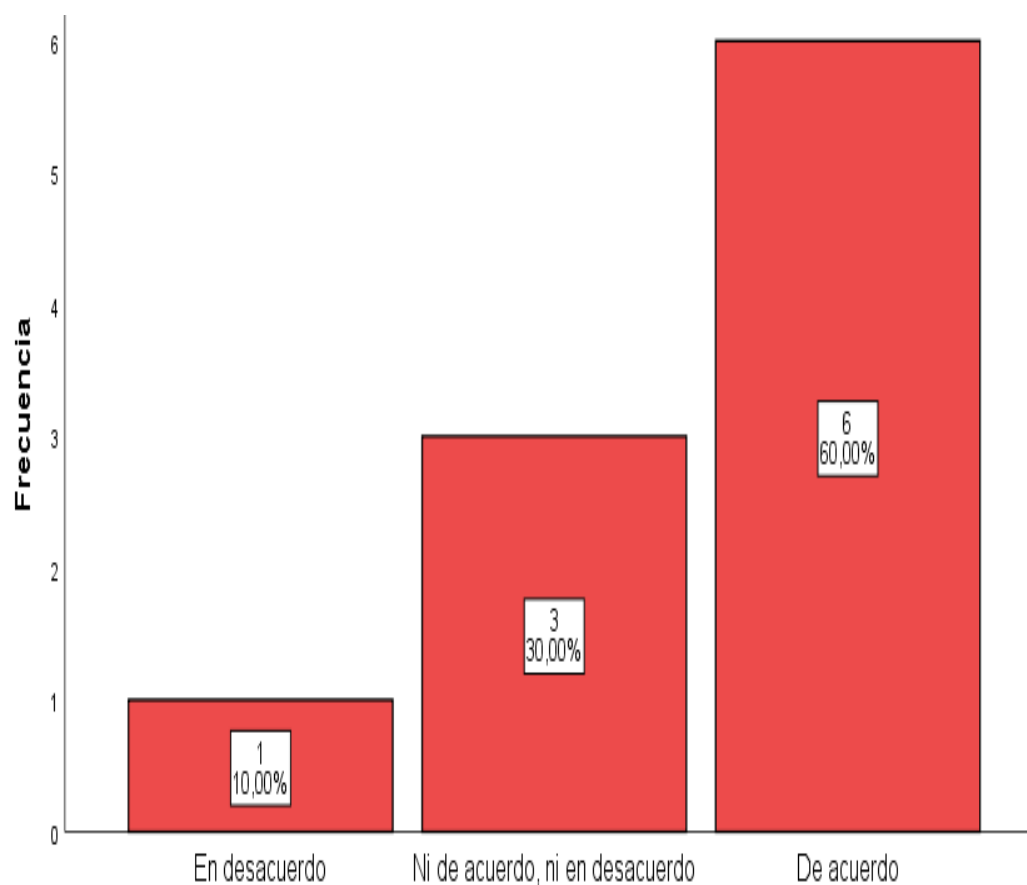
Tabla 13

El personal a su cargo busca alternativas innovadoras para resolver problemas de su oficina en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	10,00
Ni de acorde, ni en desacorde	3	30,00
De acorde	6	60,00
Total	10	100,00

Figura 10

El personal a su cargo busca alternativas innovadoras para resolver problemas de su oficina en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 10, se aprecia que el 60,00% de los jefes de la MDDAR, están de acorde con que el personal a su cargo busca alternativas innovadoras para resolver problemas de su oficina en esta entidad, mientras que el 30,00% están ni de acorde, ni en desacorde y el 10,00% está en desacorde.

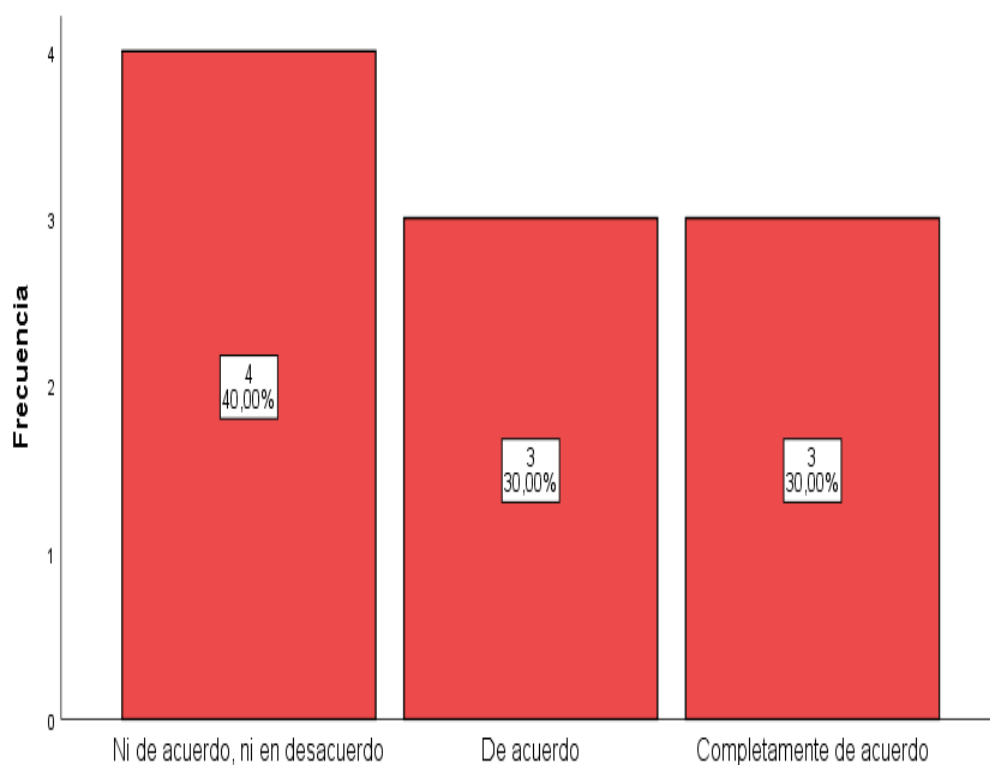
Tabla 14

El trabajo del personal a su cargo cumple con los estándares de calidad establecidos por esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	4	40,00
De acorde	3	30,00
Completamente de acorde	3	30,00
Total	10	100,00

Figura 11

El trabajo del personal su cargo cumple con los estándares de calidad establecidos por esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 11, se observa que el 40,00% de los jefes de la MDDAR, están de acorde con que el trabajo del personal a su cargo cumple con los estándares de calidad establecidos por esta entidad, mientras que el 30,00% están ni de acorde, ni en desacorde y completamente de acorde, respectivamente.

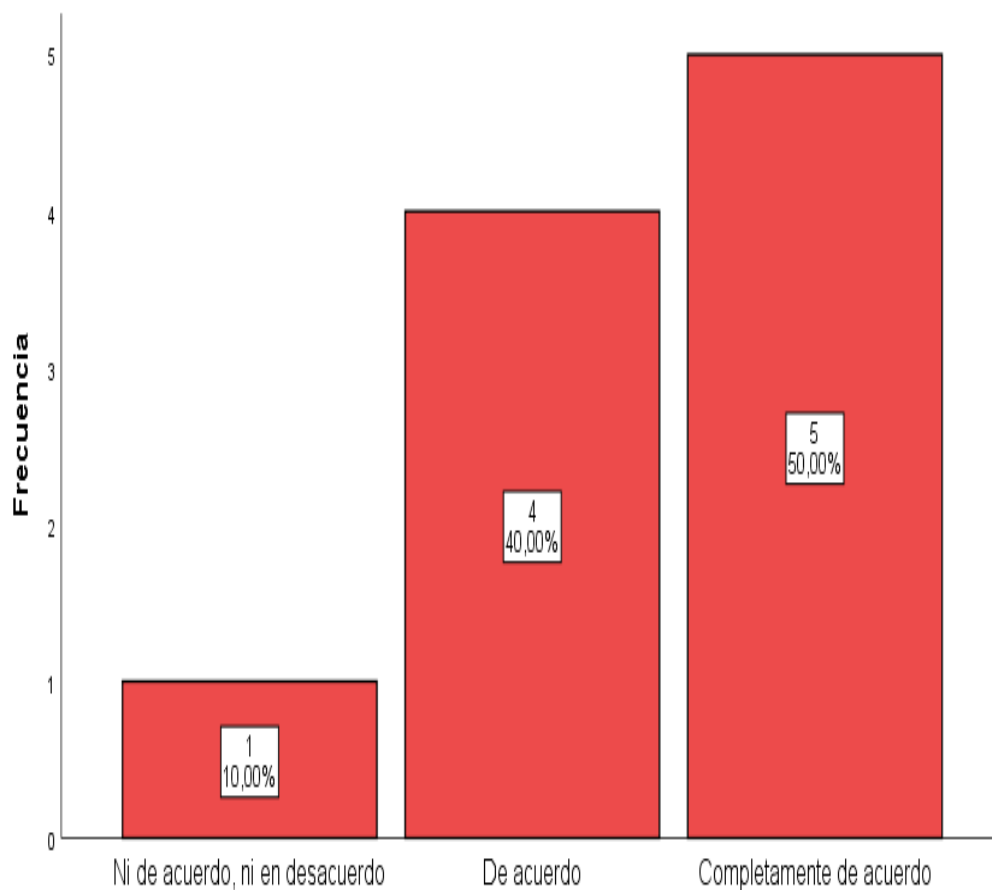
Tabla 15

En el personal a su cargo colaboran activamente entre colegas en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	1	10,00
De acorde	4	40,00
Completamente de acorde	5	50,00
Total	10	100,00

Figura 12

En el personal a su cargo colaboran activamente entre colegas en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 12, se aprecia que el 50,00% de los jefes de la MDDAR, están de acorde, con que el personal a su cargo colabora activamente entre colegas en esta entidad, mientras que el 40,00% están completamente de acorde y un 10,00% está ni de acorde, ni en desacorde.

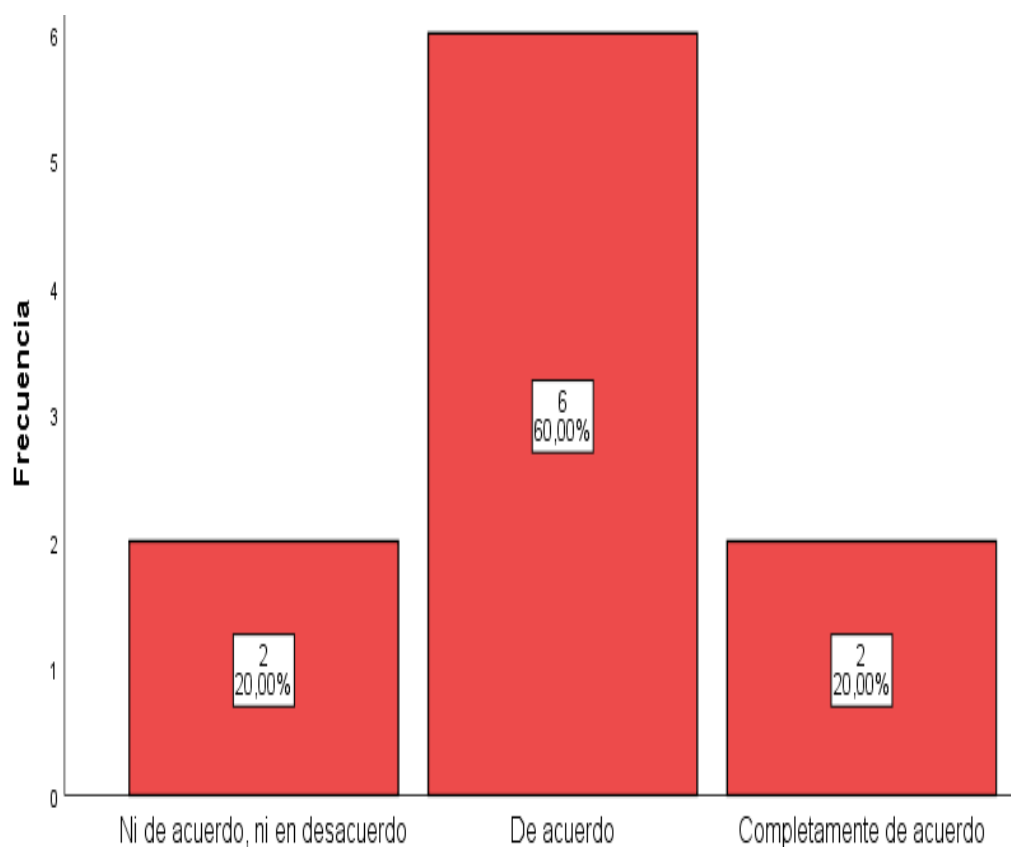
Tabla 16

El personal a su cargo cumple con las responsabilidades y tareas en el tiempo debido en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	2	20,00
De acorde	6	60,00
Completamente de acorde	2	20,00
Total	10	100,00

Figura 13

El personal a su cargo cumple con las responsabilidades y tareas en el tiempo debido en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 13, se aprecia que el 60,00% de los jefes de la MDDAR, están de acorde, con que el personal a su cargo cumple con las responsabilidades y tareas en el tiempo debido en esta entidad y un 20,00% están ni de acorde, ni en desacorde y completamente de acorde, respectivamente.

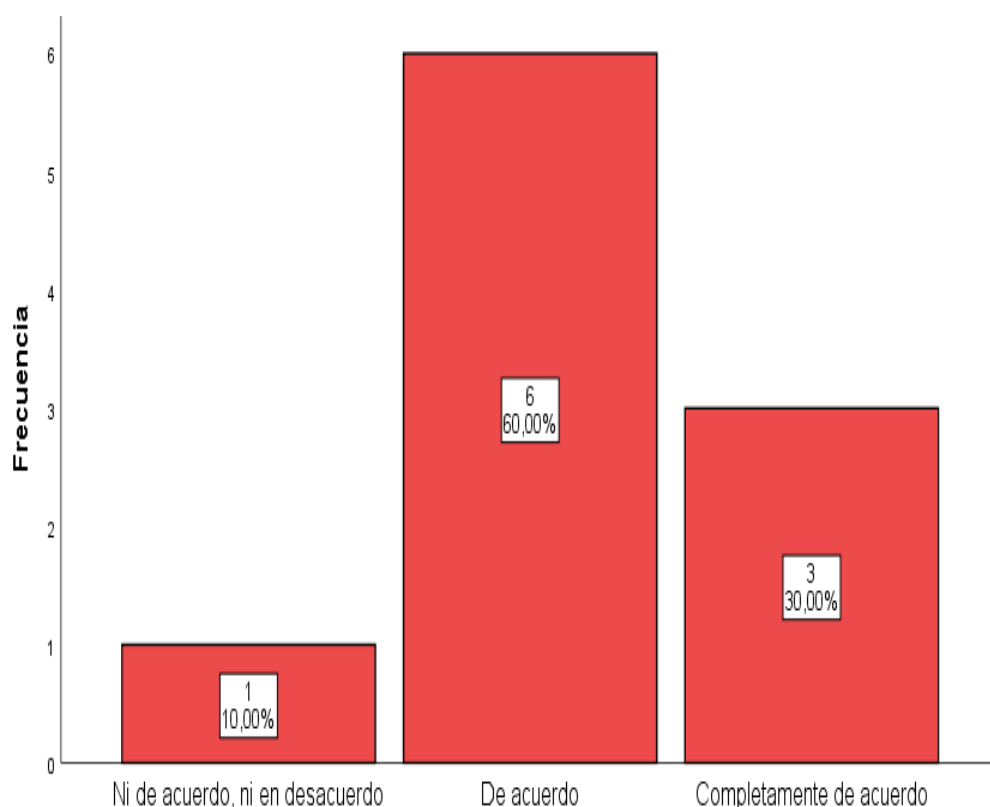
Tabla 17

El personal a su cargo asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
Ni de acorde, ni en desacorde	1	10,00
De acorde	6	60,00
Completamente de acorde	3	30,00
Total	10	100,00

Figura 14

El personal a su cargo asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 14, se aprecia que el 60,00% de los jefes de la MDDAR, están de acorde, con que el personal a su cargo asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en esta entidad, mientras que el 30,00% están completamente de acorde y un 10,00% está ni de acorde, ni en desacorde.

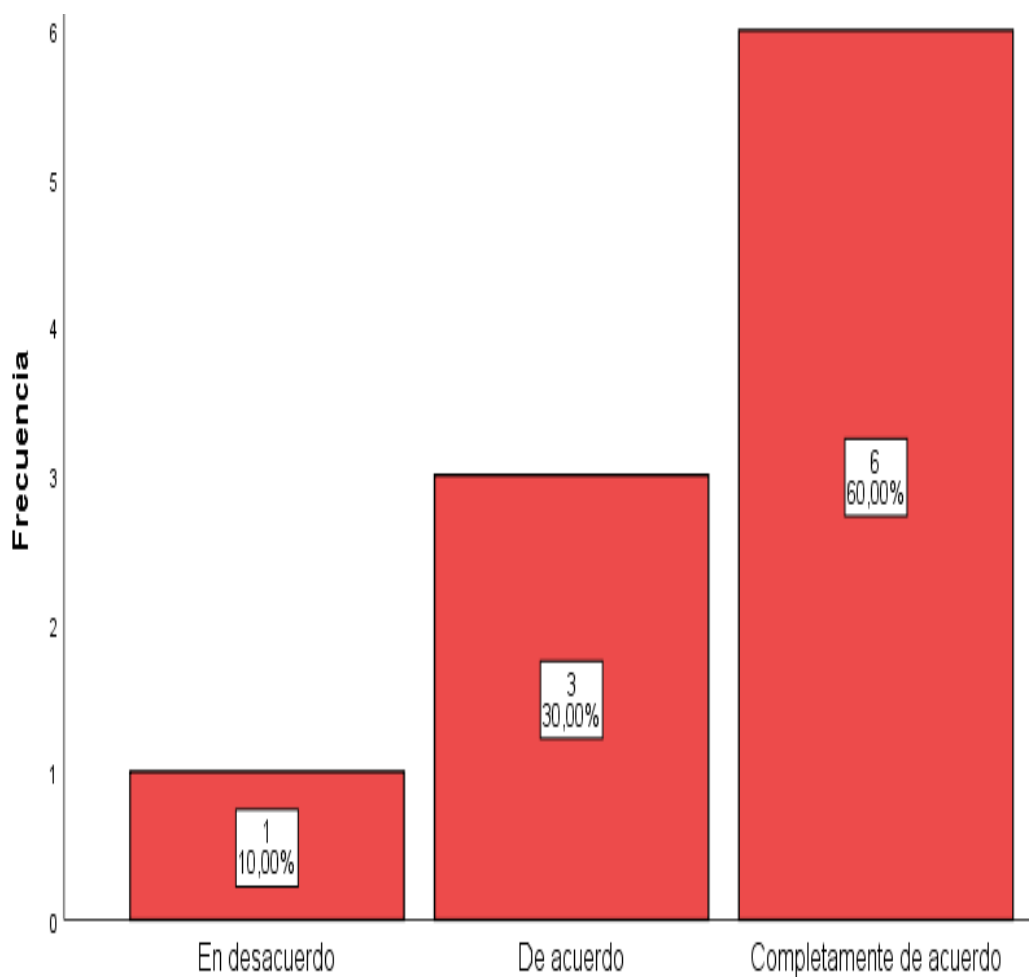
Tabla 18

El personal a su cargo utiliza los recursos disponibles de manera racional

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	10,00
De acorde	3	30,00
Completamente de acorde	6	60,00
Total	10	100,00

Figura 15

El personal a su cargo utiliza los recursos disponibles de manera racional



Análisis y comentario:

En la Fig. 15, se aprecia que el 60,00% de los jefes de la MDDAR, están completamente de acorde con que el personal a su cargo utiliza los recursos disponibles de manera racional, mientras que el 30,00% están de acorde y un 10,00% está en desacorde.

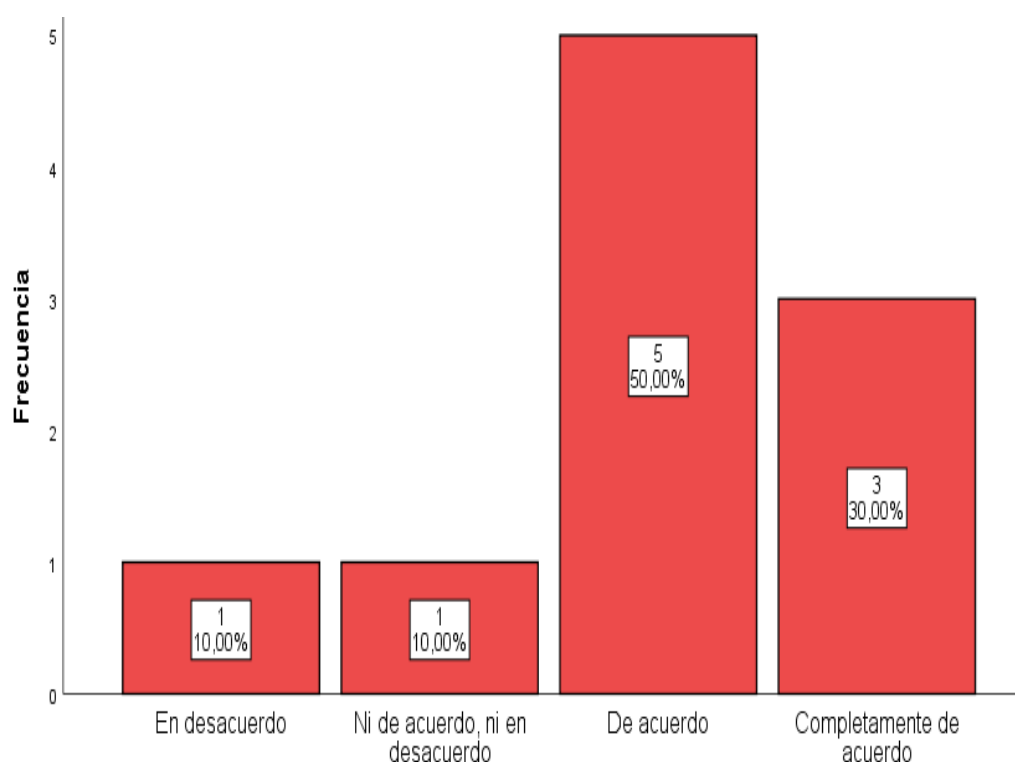
Tabla 19

El personal a su cargo propone nuevas ideas que mejoren los procesos existentes en esta entidad

Opción	Periodicidad	Proporción
En desacorde	1	10,00
Ni de acorde, ni en desacorde	1	10,00
De acorde	5	50,00
Completamente de acorde	3	30,00
Total	10	100,00

Figura 16

El personal a su cargo propone nuevas ideas que mejoren los procesos existentes en esta entidad



Análisis y comentario:

En la Fig. 16, se aprecia que el 80,00% de los jefes de la MDDAR, están de acorde, con que el personal a su cargo propone nuevas ideas que mejoren los procesos existentes en esta entidad, mientras que un 30,00% están completamente de acorde y un 10,00% están en desacorde y ni de acorde, ni en desacorde, respectivamente.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

HIPÓTESIS GENERAL

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 20

Correlación de la Hipótesis General

		Gestión	Productividad
		administrativa	Laboral
Gestión administrativa	Correlación de Spearman	1	,618
	Sig. (bilateral)		,057
	N	40	10
Productividad laboral	Correlación de Spearman	,618	1
	Sig. (bilateral)	,057	
	N	10	10

Análisis e interpretación:

Los análisis estadísticos revelaron una correlación positiva moderada ($\rho = 0.618$) y una significación bilateral, con un p-valor de 0.057. Al superar el umbral del 0.05, esta relación no se considera estadísticamente significativa. En consecuencia, la hipótesis planteada no se valida, lo que sugiere que no existe una asociación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, en 2024.

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

La planeación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 21

Correlación de la Hipótesis Específica 1

		Planeación	Productividad Laboral
Planeación	Correlación de Spearman	1	,615
	Sig. (bilateral)		,059
	N	40	10
Productividad Laboral	Correlación de Spearman	,615	1
	Sig. (bilateral)	,059	
	N	10	10

Análisis e interpretación:

Los análisis estadísticos evidenciaron una correlación moderadamente positiva ($\rho = 0.615$) y una significancia bilateral con un p-valor de 0.059, lo que implica que la relación no alcanza la significancia estadística, al exceder el umbral de 0.05. En consecuencia, la hipótesis planteada no se valida, sugiriendo que no existe una asociación significativa entre la planeación y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, en 2024.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 22

Correlación de la Hipótesis Específica 2

		Organización	Productividad Laboral
Organización	Correlación de Spearman	1	,171
	Sig. (bilateral)		,637
	N	40	10
Productividad laboral	Correlación de Spearman	,171	1
	Sig. (bilateral)	,637	
	N	10	10

Análisis e interpretación:

Los análisis estadísticos indican una correlación positiva de baja magnitud ($\rho = 0.171$) y muestran una significancia bilateral con un p-valor de 0.637, lo que demuestra que la relación no alcanza el nivel de significancia, al superar el umbral de 0.05. Por ello, la hipótesis planteada no se confirma, sugiriendo que no existe una asociación significativa entre la organización y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, 2024.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 23

Correlación de la Hipótesis Específica 3

		Dirección	Productividad Laboral
Dirección	Correlación de Spearman	1	,592
	Sig. (bilateral)		,071
	N	40	10
Productividad laboral	Correlación de Spearman	,592	1
	Sig. (bilateral)	,071	
	N	10	10

Análisis e interpretación:

Los análisis estadísticos revelaron una correlación moderada y positiva ($\rho = 0.592$) y una significancia bilateral con un p-valor de 0.071. Dado que este p-valor supera el umbral de 0.05, se concluye que la relación no es estadísticamente significativa. En consecuencia, la hipótesis formulada no se confirma, lo que sugiere que no existe una asociación significativa entre la dirección y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, en 2024.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

El control se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.

Tabla 24

Correlación de la Hipótesis Específica 4

		Control	Productividad Laboral
Control	Correlación de Spearman	1	,461
	Sig. (bilateral)		,180
	N	40	10
Productividad laboral	Correlación de Spearman	,461	1
	Sig. (bilateral)	,180	
	N	10	10

Análisis e interpretación:

El análisis estadístico reveló una correlación moderadamente positiva ($\rho = 0.461$) y una significancia bilateral con un p-valor de 0.180, lo que indica que la relación no alcanza la significancia estadística, al ser el p-valor mayor a 0.05. Por lo tanto, la hipótesis planteada no se confirma, sugiriendo que no existe una asociación significativa entre el control y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, en 2024.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis general postulaba que existía una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. No obstante, los resultados obtenidos mostraron un p-valor de 0,057 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,618, lo que, a pesar de sugerir una correlación positiva moderada, no alcanza la significancia estadística. Este hallazgo contrasta con los corolarios de Núñez y Prada (2023), quienes concluyeron que, en el Banco de la Nación Agencia Tambo, la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores se relacionaron de manera positiva y moderada, de forma significativa, con un p-valor de 0,000 al 95% de confianza y un coeficiente rho de 0,578.

La hipótesis específica 1 postulaba que la planeación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. No obstante, los resultados indicaron que la relación no es estadísticamente significativa, con un p-valor de 0,059 y un r de 0,615, lo que sugiere una correlación positiva moderada. Este resultado contrasta con lo reportado por Ortega (2023), quien concluye que la relación entre la satisfacción en el trabajo y la productividad es significativa y directa. En otras palabras, un incremento considerable en el bienestar de los empleados, tanto en el ámbito rural como en el administrativo, se refleja en un aumento en la eficiencia y rendimiento en Foncodes Zonal Huánuco.

La hipótesis específica 2 postuló que existía una relación significativa entre la organización y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. Sin embargo, los resultados obtenidos demostraron que esta relación no es estadísticamente

significativa, presentando un p-valor de 0,637 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,171, lo que indica una correlación positiva de baja magnitud. Discrepando con Blas (2023), quien afirma que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Municipalidad del Distrito del Porvenir, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.967.

La hipótesis específica 3 planeó que la función de dirección se relacionaría de forma significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, durante 2024. Sin embargo, los análisis estadísticos revelaron un p-valor de 0,071 y un r de 0,592, indicando una relación moderada y positiva que, a pesar de ello, no alcanza el nivel de significancia estadística. De acuerdo con Rodríguez y Peñafiel (2022), la gestión administrativa es el factor determinante para alcanzar altos niveles de productividad. Esto se debe a que, cuando las actividades se planifican, organizan, dirigen y controlan de manera convencional y básica, se consideran sistemáticamente los recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, lo que resulta fundamental para lograr las metas u objetivos establecidos en la microempresa analizada en Ecuador.

La hipótesis 4 sugería que el control influiría de manera significativa en la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, en la Provincia de Leoncio Prado, 2024. Sin embargo, los resultados mostraron que no hay una relación significativa, con un P-Valor de 0,180 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,461, indicando una correspondencia moderada. Esto contrasta con lo mencionado por Muñoz (2023), quien encontró que la gestión administrativa tiene una correlación fuerte y significativa con el sistema cooperativo en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ancascocha.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que la gestión administrativa no presenta una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, en 2024. Esto se fundamenta en un p-valor de 0,057 y un r de 0,618, indicando correlación moderadamente positiva (Tabla 20).
2. Se determinó que la planeación no guarda una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, en 2024. Específicamente, el análisis mediante la correlación de Spearman mostró un p-valor de 0,059 y un coeficiente rho de 0,615, lo que denota una correlación positiva moderada (Tabla 21). Además, este resultado se sustenta con evidencia complementaria: el 47,50% de los colaboradores está de acuerdo en que se establecen adecuadamente objetivos a largo plazo alineados con la misión institucional (Tabla 4), y el 60,00% de los jefes afirma que el personal a su cargo busca alternativas innovadoras para solucionar los problemas de su oficina (Tabla 13).
3. Se concluyó que la organización no mantiene una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, 2024. Los resultados muestran un p-valor de 0,637 y un r de 0,171, lo que evidencia una correlación positiva de baja intensidad (Tabla 22). Este resultado se respalda con que el 55,00% de los trabajadores está de acuerdo en que cumplen eficazmente con sus roles y responsabilidades asignadas (Tabla 7), y el 50,00% de los jefes coinciden en que el personal a su cargo colabora activamente entre colegas en la entidad (Tabla 15).
4. Se concluyó que la dirección no presenta una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, 2024. Esto se evidencia a través de un p-valor de 0,071 y un r de 0,592, lo que indica una correlación positiva moderada (Tabla 24). Además, este hallazgo se

respalda con el hecho de que el 40,00% de los colaboradores concuerda en que el liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos (Tabla 8), y el 60,00% de los dirigentes está completamente de acuerdo en que el su recurso humano utiliza de manera racional los recursos disponibles (Tabla 18).

5. Se concluyó que el control no guarda una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado, en 2024. Esto se evidencia mediante un análisis bilateral que arrojó un p-valor de 0,180 y un r de 0,461, indicando correlación positiva moderada (Tabla 24). Además, este hallazgo se respalda con el 47,50% de los trabajadores que afirman verificar de forma continua el desarrollo de las actividades planificadas (Tabla 10), así como con el 60,00% de los dirigentes que están de acuerdo en que su recurso humano asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones (Tabla 17).

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al jefe de la Oficina del Personal de la MDDAR, optimizar la gestión administrativa, haciendo especial énfasis en las áreas de planificación, organización, dirección y control. Esta mejora contribuirá a incrementar la productividad laboral de la institución, cuyo objetivo es proporcionar servicios públicos de alta calidad a la colectividad.
2. Se aconseja al jefe de la Oficina del Personal de la MDDAR, fortificar el proceso de planeación, estableciendo objetivos claros, realistas y en consonancia con las metas institucionales. Además, se recomienda definir plazos específicos y asignar responsables para cada tarea, así como revisar periódicamente los planes y ajustar las estrategias según los avances y las necesidades, con el fin de optimizar la productividad laboral en toda la institución.
3. Se sugiere al jefe de la Oficina del Personal de la MDDAR, impulsar una estructura organizacional clara y eficaz, definiendo de forma precisa los roles y responsabilidades de cada puesto. Además, es importante asegurar que la distribución de las tareas se ajuste a las habilidades de cada colaborador, con el fin de mejorar la productividad laboral del recurso humano.
4. Se sugiere al jefe de la Oficina del Personal de la MDDAR, fortalecer el proceso directivo, desarrollando un liderazgo que oriente, motive y supervise el desempeño de cada equipo. Asimismo, se recomienda que los líderes impulsen una comunicación abierta y constructiva, definan objetivos precisos y proporcionen retroalimentación constante sobre el progreso de las tareas, con el fin de acrecentar la productividad laboral del recurso humano.
5. Se recomienda al jefe de la Oficina del Personal de la MDDAR, mejorar sus mecanismos de control mediante la definición de indicadores de desempeño y objetivos claros que permitan evaluar el cumplimiento de metas en cada área. Asimismo, se sugiere realizar un seguimiento periódico de las actividades y resultados, empleando herramientas de

monitoreo y auditoría para identificar oportunidades de mejora, lo que contribuirá a potenciar la productividad laboral institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andía, W. (2015). *Diccionario de administración*. Ediciones Arte y Pluma. ISBN:978-612-46613-5-8
- Anzola, S. (2009). *Administración de pequeña empresa*. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A.
http://aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_pequenas_empresas.pdf
- Blandez, M. (2014). *Proceso administrativo*. México: Digital UNID
- Blas, D. (2023). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Trujillo 2023* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/140591>
- Céspedes, N., Lavado, P., y Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias*. (1ª. ed.). Universidad del Pacífico. Perú.
- Chiavenato I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima Edición. McGraw Hill.
- Fayol, H. (2007). *Administración industrial y general*. Editorial Limusa.
- Gómez, A. (2010). *Diccionario de términos económicos y empresariales*. Ediciones Pirámide.
- González, M. (2020). *Microsoft Word: Guía práctica*. Ediciones Paraninfo. <https://www.paraninfo.es/>
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. México, (6. a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Jones, P. R. (2010). *Diccionario de términos de gestión*. Ediciones Pirámide.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Editorial Mc Graw – Hill Interamericana Editores S.A.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource
- La Rosa, C. (2016). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo*. Universidad César Vallejo.
- Luna, A. (2015). *Proceso administrativo*. (1ª. ed.). Patria.

- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2a. ed.). Pearson.
- Muñoz, A. (2023). *Gestión administrativa y la organización al sistema cooperativo en la Cooperativa Ahorro y Crédito Ancascocha, Ayacucho, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4233>
- Núñez, N. y Prada, N. (2023). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores del Banco de la Nación agencia Tambo 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada los Andes]. Repositorio institucional UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5348>
- Ortega, K. (2023). *La satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Foncodes zonal Huánuco – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio UDH. URI: <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4838>
- Pérez, C. (2016). *Introducción a SPSS para análisis de datos*. Editorial UOC. <https://www.uoc.edu/>
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21632>
- Remache, S. (2017). *Gestión administrativa y su incidencia en la salud ocupacional*. Ecuador: Universidad de Guayaquil
- Robbins, S. (2014). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Robinson, S. (2012). *Gestión: Teoría y Práctica*. Pearson.
- Rodríguez, A. y Peñafiel, J. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 1056–1069. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2621>
- Rubio, L. y Baz, V. (2015). *El poder de la competitividad*. (1ª. ed.). Fondo de cultura económica
- Sánchez, F. (2023). *Gestión administrativa y productividad laboral en la oficina de seguros y prestaciones económicas de San Juan de Lurigancho –*

- EsSalud 2023* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/141002>
- Stoner, F. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Torcat, O. (2009). *Diccionario de administración de empresas*. <https://www.gestiopolis.com/diccionario-administracion-empresas/>
- Torres, M. (2024). *Gestión administrativa y la productividad de la Piladora San Andrés del Cantón Lomas de Sargentillo* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí]. Repositorio institucional UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3708>
- Valencia, J. (2018). *Excel 2016: Análisis de datos y gráficos*. Editorial UOC. <https://www.uoc.edu/>
- Van Der, E. (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Eco Ediciones. <http://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Gestion-y-gerenciaempresariales-Vista-preliminar-del-libro.pdf>
- Vogel, M. (2018). La gestión en las organizaciones públicas. *Revista Gestión Estratégica*, pp.1- 4. <http://www.tablerodecomando.com/la-gestion-en-las-organizacionespublicas-caso-peru/>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cruz Dávila, Y. (2025). *Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOLOGÍA
General: ¿Cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024? Específicos ¿Cómo la planificación se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024? ¿Cómo la organización se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024? ¿Cómo la dirección se relaciona con la productividad laboral de los	General: Determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. Específicos Determinar cómo la planificación se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. Determinar cómo la organización se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. Determinar cómo la dirección se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la	General: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. Específicas: La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.	Variable independiente: Gestión administrativa Dimensiones: • Planeación • Organización • Dirección • Control Variable dependiente: Productividad laboral Dimensiones: • Eficiencia • Eficacia	Tipo de Investigación Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Correlacional Diseño: No experimental - transversal Población: • 40 colaboradores • 10 jefes Muestra: • 40 colaboradores • 10 jefes Técnica para recolección de datos: Encuesta.

trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024?	Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. Determinar cómo el control se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.	La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024. El control se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles - Provincia de Leoncio Prado, 2024.	Técnica para procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva e inferencial.
--	---	--	--

ANEXO 2

CUESTIONARIO ANÓNIMO 1

Señor(a) trabajador(a), el presente cuestionario, forma parte de la investigación: Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – Provincia de Leoncio Prado, 2024, la que tiene por finalidad determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en esta municipalidad durante este 2024. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista sobre la gestión administrativa.

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacorde	En desacorde	Ni de acorde, ni en desacorde	De acorde	Completamente de acorde

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
	PLANEACIÓN					
1	Establecen apropiadamente objetivos a largo plazo y los alinean a la misión institucional en esta entidad.					
2	Se siente estimulado para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales en esta entidad					
	ORGANIZACIÓN					
3	Está claro quién es su supervisor directo y cuáles son las líneas de reporte en esta entidad.					
4	Cumple con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz en esta entidad.					
	DIRECCIÓN					
5	El liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos en esta entidad.					
6	La información que recibe sobre los objetivos y cambios de la entidad es clara y oportuna.					
	CONTROL					
7	Verifican de manera continua el desarrollo de las actividades planificadas en esta entidad.					
8	Se evalúa continuamente la responsabilidad laboral de los trabajadores en esta entidad.					

ANEXO 3

CUESTIONARIO ANÓNIMO 2

Señor(a) Jefe (a), el presente cuestionario, forma parte de la investigación: Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – Provincia de Leoncio Prado, 2024, la que tiene por finalidad determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en esta municipalidad durante este 2024. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista la productividad laboral.

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacorde	En desacorde	Ni de acorde, ni en desacorde	De acorde	Completamente de acorde

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
		1	2	3	4	5
	EFICACIA					
1	El personal a su cargo cumple con los plazos establecidos para cada objetivo propuesto en esta entidad.					
2	El personal a su cargo busca alternativas innovadoras para resolver problemas de su oficina en esta entidad.					
3	El trabajo del personal a su cargo cumple con los estándares de calidad establecidos por esta entidad.					
4	En el personal a su cargo colaboran activamente entre colegas en esta entidad.					
	EFICIENCIA					
5	El personal a su cargo cumple con las responsabilidades y tareas en el tiempo debido en esta entidad.					
6	El personal a su cargo asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en esta entidad.					
7	El personal a su cargo utiliza los recursos disponibles de manera racional.					
8	El personal a su cargo propone nuevas ideas que mejoren los procesos existentes en esta entidad.					

ANEXO 4

PERMISO INSTITUCIONAL



PERÚ



Municipalidad Distrital de
Daniel Alomía Robles



BICENTENARIO
PERÚ

Crecemos
contigo

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

INFORME N°187-2024-MDDAR/GM/URRH/GCHC

A : C.P.P. PATRICIA ESPINOZA AGUILAR
Gerente De Administración y Finanzas (E)

DE : Lic. Adm. GUISELA C. HERRERA CISNEROS
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA RELIZAR SU ENCUESTA

REFERENCIA : SOLICITUD

FECHA : Pumahuasi, 06 de SETIEMBRE de 2024

Mediante el presente me dirijo a usted con la finalidad de saludarle y aprovecho la oportunidad de darle a conocer:

Que habiendo recibido la solicitud de fecha 12 de Agosto del año 2024, presentado por la srta, **Cruz Davila, Yhomira Marbely**, Alumna de la escuela académica profesional de Administración de Empresas de la Universidad de Huánuco, quien solicita el permiso necesario para desarrollar su Tesis: "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles"

Por Consiguiente, la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles; **Autoriza** el permiso para brindar informaciones Primaria para desarrollar su tesis, todo esto sea estrictamente con **Fines Académicos**

Es cuanto puedo informar al respecto, me suscribo agradeciendo anticipadamente su pronta atención.

Atentamente;


Lic. Guisela C. Herrera Cisneros
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

www.facebook.com/MuniPumahuasi

municipal.danielalomiarobles@gmail.com Calle principal S/N, Mz. B, Lt. 8 - Plaza de Armas, Pumahuasi.

ANEXO 5

CUESTIONARIO ANONIMO N° 1 APLICADO

CUESTIONARIO ANÓNIMO N° 1

Señor(a) trabajador(a), el presente cuestionario, forma parte de la investigación: "La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – Provincia de Leoncio Prado, 2024", la que tiene por finalidad determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en esta municipalidad durante este 2024. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista sobre la gestión administrativa.

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

GESTIÓN ADMINISTRATIVA		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
	PLANEACIÓN					
01	Establecen apropiadamente objetivos a largo plazo y los alinean a la misión institucional en esta entidad.			X		
02	Se siente estimulado para alcanzar eficientemente los objetivos institucionales en esta entidad		X			
	ORGANIZACIÓN					
03	Está claro quién es su supervisor directo y cuáles son las líneas de reporte en esta entidad.			X		
04	Cumple con su rol y sus responsabilidades asignadas de manera eficaz en esta entidad.		X			
	DIRECCIÓN					
05	El liderazgo directivo influye constantemente en el logro de los objetivos en esta entidad.			X		
06	La información que recibe sobre los objetivos y cambios de la entidad es clara y oportuna.			X		
	CONTROL					
07	Verifican de manera continua el desarrollo de las actividades planificadas en esta entidad.				X	
08	Se evalúa continuamente la responsabilidad laboral de los trabajadores en esta entidad.				X	

ANEXO 6

CUESTIONARIO ANONIMO N° 2 APLICADO

CUESTIONARIO ANÓNIMO N° 2

Señor(a) Jefe (a), el presente cuestionario, forma parte de la investigación: "La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles – Provincia de Leoncio Prado, 2024", la que tiene por finalidad determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores administrativos en esta municipalidad durante este 2024. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista la productividad laboral.

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍAS				
1	2	3	4	5
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

PRODUCTIVIDAD LABORAL		1	2	3	4	5
	EFICACIA					
01	El personal a su cargo cumple con los plazos establecidos para cada objetivo propuesto en esta entidad.				X	
02	El personal a su cargo busca alternativas innovadoras para resolver problemas de su oficina en esta entidad.				X	
03	El trabajo del personal a su cargo cumple con los estándares de calidad establecidos por esta entidad.					X
04	En el personal a su cargo colaboran activamente entre colegas en esta entidad.				X	
	EFICIENCIA					
05	El personal a su cargo cumple con las responsabilidades y tareas en el tiempo debido en esta entidad.				X	
06	El personal a su cargo asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en esta entidad.					X
07	El personal a su cargo utiliza los recursos disponibles de manera racional.					X
08	El personal a su cargo propone nuevas ideas que mejoren los procesos existentes en esta entidad.				X	

ANEXO 7

BASE DE DATOS EN EXCEL Y SPSS

BASE DE DATOS - CRUZ DÁVILA - Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
1																									
2																									
3																									
4	1	1	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2							
5	2	1	1	4	4	1	1	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3								
6	3	1	1	4	4	1	2	4	3	2	3	3	5	4	5	5	5								
7	4	1	1	4	4	1	1	2	2	5	4	3	4	3	4	4	4								
8	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4								
9	6	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4								
10	7	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4								
11	8	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5								
12	9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5								
13	10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4								
14	11	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4								
15	12	2	4	5	4	3	3	2	2																
16	13	4	4	3	4	4	4	3	3																
17	14	4	4	5	5	5	4	5	5																
18	15	4	4	5	5	5	4	4	5																
19	16	4	4	4	4	4	4	4	4																
20	17	4	5	5	5	5	5	5	4																
21	18	4	5	4	4	4	4	4	2																
22	19	3	2	3	2	3	3	3	4																
23	20	3	3	2	2	3	3	3	3																
24	21	3	2	3	4	3	2	3	2																
25	22	4	4	5	4	4	5	4	4																
26	23	3	3	3	5	5	3	3	3																
27	24	4	3	4	4	3	3	4	3																
28	25	3	3	2	4	3	2	2	2																
29	26	4	4	4	4	4	4	4	4																
30	27	5	4	4	4	4	4	4	4																
31	28	4	4	4	4	4	4	4	4																
32	29	3	4	3	4	3	2	3	3																
33	30	4	5	4	5	4	5	4	5																
34	31	3	2	3	4	2	2	5	3																
35	32	3	2	3	4	2	2	2	2																
36	33	3	4	5	3	4	5	4	3																
37	34	4	5	3	4	3	4	3	4																
38	35	4	3	4	5	4	5	4	5																
39	36	3	3	3	3	3	3	3	3																
40	37	3	3	3	3	3	3	3	3																

BASE DE DATOS - CRUZ DÁVILA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	1	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
2	1	1	4	4	1	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5
3	1	1	4	4	1	2	4	3	2	3	3	5	4	5	5	5
4	1	1	4	4	1	1	2	2	5	4	3	4	3	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4
6	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	5	4	5	5	5
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
8	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5
11	4	4	3	4	4	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
12	2	4	5	4	3	3	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-
13	4	4	3	4	4	4	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
14	4	4	5	5	5	4	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-
15	4	4	5	5	5	4	4	5	-	-	-	-	-	-	-	-
16	4	4	4	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-
17	4	5	5	5	5	5	5	4	-	-	-	-	-	-	-	-
18	4	5	4	4	4	4	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-
19	3	2	3	2	3	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-
20	3	3	2	2	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-
21	4	2	3	4	3	2	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-
22	4	4	4	5	5	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-
23	3	3	3	5	5	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-

ANEXO 8
GALERÍA FOTOGRÁFICA





