



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA
DE RECURSOS HUMANOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO,
2022**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Autores:

Bach. Carrillo Bocanegra, Luis Felipe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4251-5435>

Bach. Mechan Achulla, Dickson Yosemite

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8769-4601>

Asesora:

Dra. Calanchez Urribarri, África Del Valle

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9246-9927>

**Línea de Investigación
Gestión Empresarial y Emprendimiento**

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (ambos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Carrillo Bocanegra Luis Felipe	DNI: 72931166	
Mechán Achulla Dickson Yosemir	DNI: 72469949	

Pimentel, 24 de noviembre de 2023.

DEDICATORIA

Esta tesis es dedicada a nuestros padres, familiares y amigos; ya que siempre estuvieron con nosotros, brindándonos su apoyo, comprensión, amor y cariño en cada evolución de nuestra tesis, contribuyendo en nuestro desarrollo tanto personal y profesional a lo largo de estos 5 años.

Los autores

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios, por iluminarnos, bendecirnos y apoyarnos con su amor incondicional.

En segundo lugar, a nuestra familia, por impulsarnos a lograr nuestras metas propuestas.

En tercer lugar, a la municipalidad provincial de Chiclayo por permitirnos desarrollar nuestro proyecto de investigación en su institución.

En cuarto lugar, a la universidad señor de Sipán y a nuestra gran docente de investigación, la Mg. África Calanchez Urribarri, por su apoyo y enseñanzas brindadas, las cuales permitieron desarrollar de forma eficiente nuestro proyecto.

Los autores

RESUMEN

El informe titulado “Gestión Administrativa Y Productividad Laboral en La Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial De Chiclayo, 2022”. El objetivo principal es determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. La metodología es de enfoque cuantitativo, con tipo descriptivo – correlacional y de diseño no experimental, tanto la población como la muestra está conformada por 45 trabajadores de la gerencia de recursos humanos. En los resultados de la gestión administrativa indican que el 40% a veces están de acuerdo con las interrogantes planteadas; el 26,7% casi nunca y el 22,2% responden que casi siempre, y con respecto a la variable de productividad, mencionan que el 42.2% de la población encuestada, se encuentra en un nivel medio, mientras que un 35.6% en un nivel bajo y el 22.2% en un nivel alto. Se concluye que, con relación al objetivo general, la correlación de ambas variables da como resultado un valor de 0,569, evidenciando una correlación positiva considerable. Por ello se aceptó la hipótesis alternativa, determinando que existe una relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Palabras claves: Eficiencia, Eficacia, Gestión administrativa, Productividad laboral.

ABSTRACT

The report entitled "Administrative Management And Labor Productivity In The Human Resources Management Of The Provincial Municipality Of Chiclayo, 2022". The main objective is to determine the relationship between the administrative management and the labor productivity of the Human Resources Management of the Provincial Municipality of Chiclayo - 2022. The methodology is a quantitative approach, with a descriptive - correlational type and a non-experimental design, both the The population as a sample was made up of 45 workers from the human resources management who were duly surveyed. In the results of the administrative management, it indicates that 40% sometimes agree with the questions raised; 26.7% almost never and 22.2% indicate almost always, and with respect to the productivity variable, it indicates that 42.2% are at a medium level, while 35.6% are at a low level and the 22.2% at a high level. It is concluded that, in relation to the general objective, the correlation of both variables gives a value of 0.569, resulting in a considerable positive correlation. Therefore, the alternative hypothesis was accepted, indicating that there is a relationship between administrative management and labor productivity in the Human Resources Management of the Provincial Municipality of Chiclayo.

Keywords: Efficiency, Effectiveness, Administrative management, Labor productivity.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula	i
APROBACIÓN DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
<i>Los autores</i>	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Antecedentes de estudio	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema (General)	27
1.5. Justificación e importancia del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
1.7.1. Objetivo general	28
1.7.2. Objetivos específicos	28
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	29
2.1. Tipo y Diseño De investigación	29
2.2. Población y Muestra	29
2.3. Variables y operacionalización	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Procedimiento y análisis de datos	37
2.6. Criterios Éticos	38
2.7. Criterios De Rigor Científico	38
III. RESULTADOS	40
3.1. Resultados en tablas y figuras	40
3.2. Discusión de resultados	53
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable de Gestión administrativa	32
Tabla 2 Variable de productividad laboral	34
Tabla 3 Validación del instrumento por juicio de expertos	36
Tabla 4 Nivel de confiabilidad	36
Tabla 5 Confiabilidad para el instrumento de la variable gestión administrativa	37
Tabla 6 Confiabilidad para el instrumento de la variable productividad laboral	37
Tabla 7 Dimensión planeación.....	40
Tabla 8 Dimensión organización.....	41
Tabla 9 Dimensiones de Dirección	42
Tabla 10 Dimensiones de control.....	43
Tabla 11 Gestión Administrativa	44
Tabla 12 Dimensiones de eficiencia	45
Tabla 13 Dimensiones de eficacia	46
Tabla 14 Productividad laboral.....	47
Tabla 15 Prueba de normalidad.....	48
Tabla 16 Correlación de las variables.....	49
Tabla 17 Grado de relación según coeficiente de correlación	50
Tabla 18 Correlación de gestión administrativa con la dimensión de eficiencia	51
Tabla 19 Correlación de gestión administrativa con la dimensión de eficacia .	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de gestión administrativa.....	19
Figura 2. Dimensiones de la productividad laboral	20
Figura 3 Dimensión planeación	40
Figura 4 Dimensión organización	41
Figura 5 Dimensiones de Dirección.....	42
Figura 6 Dimensiones de control.....	43
Figura 7. Gestión Administrativa.....	44
Figura 8 Dimensiones de eficiencia.....	45
Figura 9 Dimensiones de eficacia.....	46
Figura 10 Productividad laboral	47

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Contexto Internacional

En la actualidad, según Vásquez y Farje (2020) la administración es cada vez más importante en la optimización de los procesos que mantienen la organización en funcionamiento. Además, Guevara et al. (2021) menciona que la productividad laboral es un elemento esencial para el crecimiento económico, siendo necesario mejorar la educación, capacitación, competitividad y las relaciones institucionales, de lo contrario, no se obtendrán los niveles de productividad deseados.

En esa misma línea, Bárany y Siegel (2021) mencionan que, el nivel de productividad no se puede calcular solamente en base a una fórmula, si no que, dependerá de la ocupación o profesión en la encuentra el colaborador, para determinar su aporte, asimismo, debido a la automatización de varios procesos en la actualidad, es indispensable de uso herramientas tecnológicas dentro del campo laboral, indistintamente de su sector.

En Ecuador, Guevara et al. (2021) indican que, un adecuado nivel de la productividad laboral se evidencia en el incremento económico, además, esta variable establece la competitividad de las organizaciones a fin de trascender en el mercado, de tal forma que contribuyen a mejorar el nivel de vida de la sociedad. Asimismo, es considerable la diferencia de niveles de productividad entre países desarrollados y sub desarrollados, razón por la cual, es necesario impulsar la reducción de brechas a través de relaciones institucionales y el aumento de la personal especializado.

En Colombia, Gonzáles (2019) menciona que, las sociedades actualmente no cuentan con una flexibilidad en su estructura administrativa, siendo perjudicial para la ciudadanía, dando como consecuencia una no tan agradable opinión pública en relación a sus autoridades. Por lo cual, la incursión de innovadoras estrategias de información y comunicación con el objetivo de mejorar la gestión, respetando la base constitucional, contribuirá a un mejor servicio a la población.

En Colombia, según Ludym et al. (2018) mencionan la necesidad de incentivar a los trabajadores, debido a su importancia en la participación de los procedimientos internos de las entidades, fomentando su colaboración en la optimización de procesos, y teniendo en cuenta la información sobre los puntos psicosociales de los empleados. Además, desde el punto de vista de la administración, la productividad es una referencia clave para evaluar el manejo empresarial, esto quiere decir que, si las organizaciones han aplicado modernas prácticas laborales con buenos resultados iniciales, deben continuar con la innovación constante e integración de su cliente interno en el desarrollo institucional.

En Polonia, Šarkiūnaitė y Druskienė (2018) precisa que, los funcionarios públicos deben estar orientados a servir público, de tal forma que fomentaran la calidad en los servicios brindados a los ciudadanos y al bienestar de la sociedad, en concordancia con los principios de la democracia, cooperación, responsabilidad, rendición de cuentas, pensamiento estratégico y productividad. Sin embargo, sin las adecuadas estrategias de motivación y compromiso institucional, los trabajadores no realizarán sus funciones de la mejor manera.

Contexto Nacional

En Lima, Muñoz et al. (2020) indican que, entre los factores que dificultan el adecuado desarrollo de la productividad de los colaboradores, encontramos: la inadecuada infraestructura, maquinaria obsoleta y en muchos casos, el poco recurso humano. Asimismo, la implementación de estrategias institucionales no es bien vista por ciertas entidades debido a su zona conforma y su cotidiana labor monótona, impidiendo el cambio e innovación.

En Lima, Apaza et al. (2021) menciona que, debido a la pandemia generada por el COVID – 19, la Gestión Administrativa se vio afectada considerablemente, siendo necesario el replantear las necesidades actuales de la población, las cuales se evidenciaron en el estado de emergencia; razón por la cual, el implementar acciones que conlleven a una mejor utilización de los recursos, planes de motivación y aplicación de tecnología dentro de las instituciones públicas, permitirá llegar de una mejor manera a la ciudadanía, logrando el bien común y su satisfacción.

En Lima, Faya et al. (2019) indica que actualmente, se ha observado que una de las principales preocupaciones de los gerentes de las organizaciones es la función de disponer de empleados satisfechos con su trabajo, motivados, productivos y participativos en el cumplimiento de metas y el progreso de la organización. Asimismo, la autonomía y la independencia son características de quienes buscan un ambiente de trabajo en el que puedan desarrollar sus habilidades, sin las limitaciones impuestas por la institución, aumentando así su productividad. Por ello, para garantizar su competitividad y productividad, las organizaciones buscan contratar a los mejores empleados y conservar sus puestos de trabajo.

En Cañete, en la municipalidad provincial de Cañete, en un estudio realizado por Oseda et al. (2019) se observaron una falta de conocimientos de gestión entre los trabajadores de las oficinas administrativas y, en su mayoría no poseía conocimientos profesionales acordes al trabajo asignado. Por lo cual, es importante contar con el personal idóneo al perfil requerido, obteniendo como resultado un mejor desenvolvimiento y, por ende, una mayor productividad, de tal forma que, afrontaran de la mejor manera los desafíos planteados en su entorno laboral.

En Cusco, Auccapure (2019) en su estudio realizado en el municipio de San Jerónimo, concluyo que las condiciones y el entorno de los colaboradores, es un factor influyente en el desempeño de los servidores públicos de la institución. Debido a que, si las condiciones no son las adecuadas, ni las herramientas utilizadas son las correctas, no solo se verá afectada su productividad o el funcionamiento de la entidad, sino, el bienestar de la población.

De igual forma, Barrera (2018) en su estudio realizado en la municipalidad de Loreto, concluyo que, la productividad de los colaboradores de la institución en mención, no es la adecuada, reflejando una tendencia regular ante los procesos desarrollado, viéndose afectado directamente el ciudadano; asimismo, su estudio evidencio una relación entre la planeación administrativa, la productividad y la calidad en los servicios brindados a la población.

Contexto Local

En la actualidad, la Gestión Administrativa es relevante para el desarrollo de la empresa, independientemente de su rubro económico; por tal motivo la innovación y adaptación constante ante los cambios presentados en el mundo laboral, es fundamental para trascender en la sociedad.

La problemática de la presente investigación se desarrolla en la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022, la cual es una entidad pública del estado, instituida con el propósito de realizar una adecuada gestión de la provincia. De tal forma que es importante la apropiada implementación de la gestión administrativa en todas sus áreas, conllevando al desarrollo de una mejor productividad laboral, a fin de alcanzar los objetivos establecidos en beneficio de la ciudadanía.

Dentro de lo mencionado, la Gerencia de Recursos Humanos implementa varias estrategias con la finalidad de realizar una correcta gestión, encontrando factores que impiden el alcance de las metas propuestas, entre las cuales se destacan: falta de presupuesto, falta de personal con los conocimientos necesarios sobre la Gestión Administrativa, falta de control sobre las estrategias utilizadas, inadecuado seguimiento del cumplimiento de las metas institucionales y regular conocimiento del plan de trabajo a realizar. Conllevando a una regular productividad laboral.

Por lo tanto, si la institución continua en la ejecución de estrategias que no logran cumplirse en su totalidad se verá reflejado en su productividad y, por ende, en el servicio brindando a la ciudadanía, la cual viene siendo la razón de ser de toda institución pública; razón por la cual es importante identificar la relación entre la Gestión Administrativa MENDOy la Productividad Laboral.

Finalmente, si existe una relación positiva entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral, el desarrollo de un adecuado plan trabajo mejorará la productividad dentro de la mencionada institución.

1.2. Antecedentes de estudio

A nivel Internacional

En Ecuador, Acosta (2022) en su estudio titulado “Gestión administrativa y la calidad del servicio en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad

de Ambato”, Su objetivo general fue establecer el impacto que existe entre las variables de estudio. El método fue descriptivo, correlacional, con una muestra de 373 socios comerciales. Sus resultados fueron que, empleando coeficiencia de Spearman, se comprueba que existe una alta correlación entre las variables, dando como resultado que el efecto de la gestión sobre la calidad es de 0,831. Se concluye que es necesario realizar mejoras en la parte administrativa, promoviendo procesos de gestión, el cual sea eficientes mediante capacitaciones y planes de trabajo, de tal forma que mejorará la calidad y se alcanzaran los objetivos propuestos.

Además, Vallejo (2021) en su investigación “Clima Laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones”, Se estableció como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio en las organizaciones. El método fue descriptivo, correlacional, no experimental. Se evidenció que la dimensión de trabajo en equipo fue de 82.2% de los trabajadores, además se identificó que con interacción a la productividad, se alcanzó un porcentaje entre el 51% y 80%, no obstante, una población destacable presentó un grado beneficioso menor al 50%. Se concluye que es necesario realizar capacitaciones acordes al perfil profesional de los colaboradores y mejorar el clima organizacional existente.

Asimismo, Quiroga (2021) en su estudio “La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de la cantera Rigot”, Su objetivo fue establecer la incidencia existente entre las variables de estudio dentro de la entidad. La metodología fue de tipo descriptivo, correlacional; se tomó como muestra a 20 colaboradores de las áreas de estudio. Los resultados evidencian que la gestión administrativa es aceptable referente a su eficiencia. Se concluyó que se debería hacer un estudio al área financiera de la organización, debido a que, al ser un estudio integral, todas las áreas de la institución son fundamentales para el logro de una adecuada gestión.

En otro estudio, Villon (2020) en su investigación titulado “Análisis de productividad laboral del instituto ecuatoriano de seguridad social de Ancón”, Su objetivo fue realizar el análisis de factores que limitan dentro de las variables. El método fue exploratorio y su herramienta fue una encuesta virtual a los colaboradores. Los resultados se reflejan en los componentes internos de

recursos humanos, donde los asistentes trabajan intensamente para cubrir las vacantes debido a la atención rigurosa de los usuarios asegurados. Se concluye que los colaboradores se consideran satisfecho al realizar sus funciones; puesto que, ejecuta capacitaciones y toma medidas necesarias para brindar seguridad e higiene en el área de trabajo.

Terminando con los antecedentes internacionales, Peñafiel (2020) en su estudio “Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil”, Su objetivo fue establecer la relación entre las variables de estudio en dicha entidad. El método fue cuantitativo, descriptivo-correlacional. Como resultado, los encuestados reflejaron un alto grado entre las variables de estudio. Se concluyó que la correlación de Pearson fue de 0.712, demostrando una alta correlación.

A nivel Nacional

En los antecedentes nacionales, Veliz (2022) en su estudio “Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022”, su objetivo fue la relación existente entre variables en función a los colaboradores. Su metodología fue cuantitativa, descriptivo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 106 colaboradores. En sus resultados se obtuvieron que existe una significancia menor a 0.05 junto con un Rho de Spearman de 0.733. Se llegó a la conclusión que, existe una positiva correlación entre ambas variables de estudio dentro de la entidad.

Por consiguiente, Torres, et al. (2022) en su estudio “Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha”, el objetivo fue es establecer la relación que existe en las variables de dicha investigación. El método fue descriptivo, correlacional, y la muestra de 205 empleados. En los resultados se ha demostrado que de la primera variable el 33.33% consideran que nunca, mientras de la segunda variable 29.71% considera que casi nunca están de acuerdo con las preguntas planteadas, obteniendo resultados similares con la segunda variable. En conclusión, el nivel de significancia fue de $r < 0.05$, aceptándose la H1 y por lo tanto se rechazó H0, ya que el valor fue $r = 0.889$, todo basado en los coeficientes de correlación de Pearson.

Asimismo, Vásquez y Zurita (2021) en su estudio “Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad de Nueva Cajamarca”, tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio en la entidad pública. El método fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, con una muestra de 200 socios comerciales. Sus resultados fueron que el $Rho=0,494$ con un valor de <0.05 , razón por la cual se determina que existe cierto grado de relación. En conclusión, es necesario que se realice capacitaciones que permitan mejorar la gestión administrativa, dando como consecuencia un mejor nivel de productividad, lo cual se evidenciará en un trabajo eficaz y eficiente.

También, Rueda (2021) en su estudio “Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad de Morales,”, Su objetivo fue establecer la relación entre las variables de estudio en la entidad pública. El método fue cuantitativo, descriptivo correlacional, con una muestra de 20 empleados. Se evidencia que el trabajo remoto en la municipalidad muestra un buen nivel con un 30%, no obstante, en cuanto a la productividad laboral tiene un nivel muy bajo de 30%. Se concluye que, existe una relación entre las dos variables, dado que se obtuvo una correlación de Spearman de 0,446, lo cual manifiesta que existe una moderada correlación entre las variables de estudio.

Igualmente, Agui y Zelaya (2019) en su estudio titulada “Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018”, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre las variables del mencionado estudio en la municipalidad. El método fue descriptiva - correlacional, de diseño no experimental, se empleó una muestra de 75 trabajadores. Los resultados reflejaron una relación existente entre la Gestión y la Productividad, los cuales se evidenciaron en la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó el Chi cuadrado. Se concluye que existe una relación positiva, pero moderada entre las variables.

A nivel local

En los antecedentes locales, en la investigación realizada por García (2022) titulada “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque”, tuvo como

objetivo general la relación entre las variables de estudio dentro de la entidad pública. El método fue descriptivo, correlacional, en una muestra de 61 empleados, quienes participaron del cuestionario. Los resultados demostraron una correlación bastante positiva, por tanto, se concluye que dada la existencia de tal correlación se advierte que la gestión es eficiente cuando existe compromiso organizacional dentro de la empresa y por ello es importante tener un buen enfoque en la gestión.

Por otro lado, Flores (2022) en su estudio “Motivación y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora de educación – Lambayeque”, tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio en dicha entidad. El método fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, la muestra fue de 72 colaboradores. Se obtuvo como resultado del coeficiente correlacional de Pearson de 0.161, ello significa que existe poca correlación, por otra parte, con una significancia bilateral de 177. Se concluye que es necesario que se implemente mecanismos necesarios que mejoren de manera óptima los servicios que ofrece la entidad, ello implica la motivación a los colaboradores.

Además, Rujel (2021) en su investigación “Perfil de competencias para mejorar la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Lambayeque-2019”, tuvo como objetivo la utilización de perfiles competenciales en los municipios. El método está orientado a la aplicación, con un diseño preexperimental y 84 colaboradores como muestra. Sus resultados reflejaron una productividad de 64%, precisando que la entrega de tareas no es en los plazos indicados, se obtuvo un 50% con respecto a la poca manifestación de unión o de liderazgo, es decir que hay un regular trabajo en equipo. Se concluye que es importante mejorar la productividad, para hacer esto, los colaboradores deben comprometerse con las metas de la entidad.

Asimismo, León (2020) en su estudio “Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz”; el objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio en la entidad pública. El método fue cuantitativo, descriptivo - correlacional y la muestra de 28 empleados. Como resultado, el 67% indicó que la gestión administrativa se encuentra en un regular nivel, de igual manera, el 46 % menciona que, la regularidad en el nivel de productividad. Se concluye que, hay una interacción

entre las dos variables, ya que su correlación es positiva alta con un 0,687, esto refleja la alta correlación entre las variables que se utilizaron en la investigación.

Finalmente, Failoc (2019) en su estudio “Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad de Lambayeque”, el cual tuvo como objetivo determinar si existe la relación entre las variables de estudio en la entidad pública. El método es un tipo descriptiva, correlacional con una muestra de 40 empleados. Los resultados reflejaron que la percepción de los funcionarios es del 25% de nivel alto, con respecto a la variable control, por otra parte, el 15% consideran que el nivel de gestión es la adecuada; dando como resultado, un coeficiente de correlación $r=0,976$. Concluyendo que el control interno está directamente relacionado con la gestión administrativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión administrativa

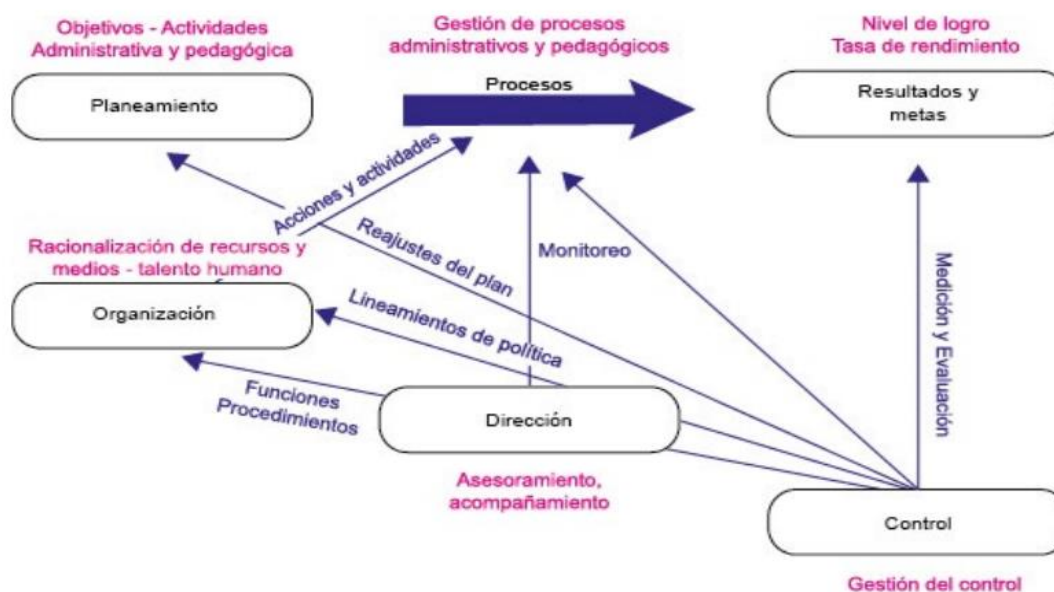
Teorías

La gestión administrativa, son acciones coordinadas y sistematizadas, empleadas por una institución pública o privada, con la finalidad de lograr sus objetivos propuestos, estos se engloban en los diseñados a corto, mediano y largo plazo. Estas operaciones planificadas y ejecutadas, durante un determinado periodo, siguen una secuencia de etapas, cuyo proceso contribuye a lograr los fines de la institución, permitiendo una mejor competitividad y buena posición ante sus contrincantes. (Barrutia & Egoavil, 2020).

El empleo de un adecuado modelo de gestión, permite la unificación de esfuerzos, desde el inicio de la planificación hasta la retroalimentación, logrando agilizar todo el proceso administrativo, evidenciándose en el buen recurso humano, una eficiente productividad y un buen servicio de calidad. Por lo cual, el proceso de control aplicado de forma periódica, asegura una mayor efectividad de la gestión e identificar si fuera el caso, los puntos más débiles a tratar, para que, en base a ello se elaboren estrategias de mejora. (Barrutia & Egoavil, 2020)

Figura 1.

Proceso de gestión administrativa



Nota: Barrutia y Egoavil (2020). Gestión administrativa.

Dimensiones

Hoy en día, para desarrollar una eficaz y efectiva gestión administrativa, se deben centrar en la coordinación de cuatro dimensiones: planificar, organizar, dirigir y controlar. (Barrutia & Egoavil, 2020).

1. Planeación

En el proceso administrativo, planear implica un conjunto de acciones, que abarca desde la elaboración de metas que la institución plantea cumplir en un determinado periodo (largo, mediano y corto plazo) y a partir de ello, establecer o definir estrategias, las cuales se consolidan en un plan de acción en contraste con la necesidad actual de la entidad, sus políticas y su entorno, de tal forma que permitirá alcanzar el éxito.

Asimismo, una adecuada ejecución de la planeación en la entidad, permite que el equipo conformado por la alta dirección en base a sus decisiones, pueda dirigir el buen desarrollo de la institución, razón por la cual, las acciones realizadas deben estar orientadas al logro de metas planteadas, de tal forma que se integren todas las áreas competentes en función a la aplicación de estrategias elaboradas dentro los plazos programados.

Por lo tanto, el desarrollo de la planificación, la toma de decisiones, las políticas y normas, las actividades programadas y las reuniones, se utilizarán como indicadores que miden esta dimensión.

2. Organización

Para el buen desarrollo de la entidad, posterior a la definición de objetivos alcanzar, se deben distribuir las etapas y actividades a ejecutar entre las áreas que integran a la institución, de acuerdo al desempeño de sus funciones, las cuales se orientan a las actividades encomendadas a fin de lograr la meta propuesta.

Asimismo, la estructura de la entidad repercute de manera directa en el ambiente de trabajo, influyendo en el talento humano, reflejándose en su producto final, es decir su servicio ofrecido. Por lo cual, a fin de mejorar el rendimiento de las entidades, es necesario que el talento humano sea organizado de forma eficiente, permitiendo su desenvolvimiento en puestos de trabajo acorde a su perfil profesional, con el objetivo de mejorar su productividad y potencializar sus habilidades.

Por ello, esta dimensión se medirá en base a los siguientes indicadores: Organización y administración del trabajo, comunicación entre trabajadores, organización del espacio físico e involucramiento de los funcionarios y jefes en el mejoramiento de la calidad.

3. Dirección

La dirección es un mecanismo destinado a implementar los planes de acción desarrollados durante los procesos de planificación y organización de la entidad. Para asegurar el crecimiento en una institución, el capital humano debe enfocarse en sus funciones y alcanzar sus metas.

Por lo cual, la dirección organizacional es la principal responsable de gestionar y dirigir el capital humano, siendo necesario que los líderes de cada área empleen tácticas que les permitan inspirar al talento humano a mejorar su productividad y eficacia, las cuales deben estar alineadas a las estrategias ejecutadas con el fin lograr las metas organizacionales.

Entonces, la dirección se focaliza en dirigir y guiar al recurso humano, en función a las metas, estrategias, misión, visión y políticas de la entidad, con la finalidad de lograr el bien común en la sociedad, razón por la cual, al ver una adecuada dirección dentro de las instituciones de una sociedad, estas mejoran la competitividad y, por ende, la calidad de vida.

En consecuencia, se utilizarán los siguientes indicadores para medir estas dimensiones: liderazgo del jefe inmediato, capacitación del personal, incentivo a los trabajadores y promoción del logro de los objetivos.

4. Control

La etapa de control es muy importante dentro del proceso administrativo, puesto que, al margen de una adecuada planeación y organización, en ocasiones no se suele obtener lo esperado, ya sea por el cambio continuo en el mundo empresarial, generada por varias cuestiones políticas o socioculturales que influyen directamente en el recurso humano o por temas netamente de la institución, las que puede dar lugar a ciertos errores en la dirección. En consecuencia, uno de los instrumentos clave de la gestión es la etapa de control, que permite determinar si los métodos utilizados son efectivos o si el capital humano está satisfecho con ellos.

Un correcto control de la gestión administrativa permite corregir la estrategia que se encuentra afectando de forma negativa al proceso y, al mismo tiempo, acelerar la realización de una determinada operación administrativa. Por lo tanto, es fundamental gestionar la creación un adecuado plan de control, puesto que, permite identificar deficiencias y plantear estrategias correctivas; asimismo, los errores determinados en el control, serán tomados en consideración en la etapa de planificación, puesto que, se trata de mejora constante.

Para ello, esta dimensión se medirá a través de los siguientes indicadores: Evaluación del desempeño del personal, técnicas y sistemas de control adecuado y supervisión de las actividades.

Beneficios

Los principales beneficios para las empresas que aplican una adecuada administración son los siguientes (Galarza, et al., 2022)

1. Incremento de la productividad

El uso correcto de la administración permite que los procesos se ejecuten de una forma más eficiente, esto optimiza las actividades desarrolladas en cada una de las ocupaciones de la organización e incrementa la productividad debido a que todos los procesos que impactan de forma negativa son ajustados, modificados y orientados a la meta planteada.

2. Centrarse en el logro de los objetivos

Cada una de las labores y ocupaciones ejecutadas, se orientan hacia el logro de los fines planteados, permitiendo que los esfuerzos sean direccionados, encaminados y unificados a la misma meta. Esto se consigue por medio de una idónea planificación, estableciendo un conjunto sistematizado de tácticas que, en coordinación con un correcto equipo de trabajo, se efectuaran las actividades establecidas en las estrategias, de tal forma que se logre lo previsto en el tiempo determinado.

3. Maximizar el uso de los recursos

Una adecuada planificación, permitirá la maximización de los recursos disponibles en la institución, logrando una correcta funcionalidad en base al uso eficiente de las herramientas brindadas al talento humano, de tal forma que, se logrará la optimización de los procedimientos, los cuales se dirección a brindar un mejor producto.

1.3.2. Productividad laboral

Teorías

Según la teoría de Robbins y Judge (2013) la productividad se basa en un análisis profundo del actuar en la organización. Se considera fructífera a la entidad si convierte las materias primas en productos y logra sus objetivos optimizando los recursos. Por lo tanto, la producción exige tanta eficacia como eficiencia y su éxito se logra cuando se cumplen los objetivos, lo cual se ve

reflejado en una mayor participación en el mercado, esto significa que a una mejor productividad de sus empleados mejorará la posibilidad de alcanzar las metas y el éxito empresarial.

Aumentar la productividad

Según Alamar y Guijarro (2018) indica que, para llevar a cabo un aumento en su productividad, la alta dirección y los supervisores deberán de prestar atención en distintos aspectos para mejorar la productividad en las empresas:

- 1. Métodos de trabajo:** Una forma de aumentar la productividad es enfocándose en la erradicación de factores que alteran el buen desempeño organizacional, entre los cuales se identifican los siguientes: la eliminación de procesos que no contribuyen al valor agregado, mejorar los métodos de trabajo en base a necesidad de la institución y a potencializar las habilidades del colaborador y reducir el tiempo de espera a través de procesos de creación de valor.
- 2. Mejorar la capacidad de los recursos disponibles:** Administrar adecuadamente los recursos de la institución, de tal forma que se eliminen los cuellos de botella, por ejemplo: Si el proceso de atención al cliente se ve afectado por el poco personal humano, se debería gestionar el aumento de turnos a fin de brindar una mejor atención; asimismo, la adecuada distribución de los bienes asignados y el máximo provecho de las instalaciones permitirá un mejor desenvolvimiento de su talento humano.
- 3. Niveles de desempeño:** Se logra mantener el esfuerzo de los colaboradores brindando una mayor oportunidad para así aumentar la productividad. Se pueden tomar medidas para mejorar las habilidades, conocimientos y experiencia de los trabajadores al más alto nivel, fomentando la cooperación y el trabajo en equipo como una estrategia, motivando a los colaboradores, de tal forma que se comprometan con el desarrollo e implementación de las estrategias y objetivos planteados.

Dimensiones

Según los autores Robbins y Judge (2013) la productividad laboral tiene las siguientes dimensiones:

1. Eficacia

Es el logro de las metas establecidas por la institución, es decir si la meta es brindar un buen producto a su comprador, es eficaz cuando logra satisfacer las necesidades del usuario final. (Robbins & Judge, 2013)

Federico (2016) menciona que, si la alta dirección está interesada en que la repercusión de las acciones implementadas logre en mayor medida las metas establecidas y que las actividades planificadas sean las que realmente se deben realizar, entonces está orientado hacia la eficacia institucional. Asimismo, las organizaciones pueden ejecutar de manera efectiva acciones organizacionales que contribuyan al logro de las metas establecidas, obteniendo así la razón de ser de la empresa, la cual viene a ser un servicio de calidad en relación con las instituciones públicas.

Por otro lado, Armas et al (2017) menciona que la eficacia se entiende como el logro de metas, por lo que es importante que cada socio dentro de la organización defina, entienda y comprenda claramente los objetivos.

2. Eficiencia

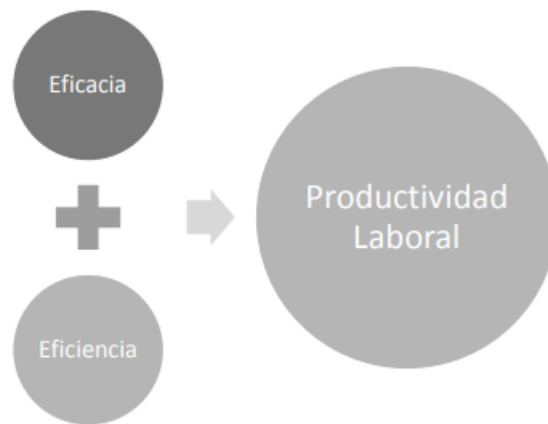
Robbins y Judge (2013) es el grado mediante el cual la empresa logra sus metas, maximizando los recursos empleados.

Por otro lado, Armas et al (2017) menciona que la eficiencia es la adecuada utilización y optimización de los recursos de una organización, por ejemplo, el presupuesto, bienes, tiempo y el talento humano.

Asimismo, Federico (2016) menciona que la eficiencia se ve reflejada en una entidad cuando los recursos son empleados adecuadamente en el accionar institucional, logrando el buen desarrollo de las actividades programadas en los plazos establecidos y con el mayor aprovechamiento posible de los bienes asignados, de tal forma que se promueve su empleo racional y la reducción de factores negativos en la obtención del producto final.

Figura 2.

Dimensiones de la productividad laboral



Nota: Adaptado de Robbins y Judge (2013). Comportamiento organizacional

Factores Influyentes En La Productividad

Según la OIT (2016) menciona ciertos factores tanto internos como externos:

1. Los factores internos: Estos son sobre los cuales los dirigentes de las instituciones tienen el control y, por ende, los pueden erradicar en base a la implementación de estrategias, dentro de los factores internos que influyen de forma negativa, se encuentran: la calidad del producto o servicio brindado, los equipos de trabajo, la materia prima o medios utilizados, la motivación del talento humano, los costos, mano de obra, entre muchos otros.
2. Los factores externos: Estos son sobre los que la institución no tiene el control, si no que, se puede adelantar a posibles acciones desarrolladas dentro del mercado, a fin de convertirlas en oportunidades o reducir su impacto, dentro de los cuales se identifican: los impuestos, el clima, las condiciones políticas, las condiciones del mercado, entre otros.

1.4. Formulación del problema (General)

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022?

Formulación de problema (Específicos)

¿Diagnosticar la gestión administrativa de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022?

¿Determinar el nivel de productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022?

¿Determinar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones de la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Justificación Teórica

El estudio tiene la finalidad de poder profundizar los conocimientos con base en la gestión administrativa en relación con la productividad laboral de la gerencia de recursos humanos de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022. Las fuentes de información son confiables, entre las cuales destacan, las revistas, artículos y tesis proveniente de sus respectivos repositorios institucionales, dado que todas ellas permiten respaldar las variables propuestas.

Justificación Práctica

Esto se reforzará por razones prácticas, dado que, la prioridad es la entidad, permitiendo evidenciar acciones que no favorecen a la institución, además, de las acciones negativas que repercuten en las variables de estudio, mediante ellas se busca la mejor alternativa de solución. Mejorando los procesos administrativos y repercutiendo en el aumento de productividad.

Justificación Metodológica

Metodológicamente, esta investigación se justifica, porque los resultados permiten comprender las condiciones en las que se descubrió el objeto investigado, lo que luego sirve como antecedente para el análisis de futuras investigaciones en la misma dirección.

Importancia de la investigación

La importancia radica en la relación de las variables de estudio, puesto que, se evidenció el poco conocimiento de la gestión administrativa, reflejándose en el inapropiado seguimiento de los objetivos institucionales, como en el seguimiento de las estrategias aplicadas, las cuales deberían mejorar la productividad laboral, por tal razón, se determinó la relación entre ambas variables, con el objetivo de reflejar la importancia de una adecuada gestión administrativa y su repercusión en la productividad laboral.

1.6. Hipótesis

H1: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

H0: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Analizar la gestión administrativa de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

Identificar el nivel de productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

Establecer la relación de la gestión administrativa con las dimensiones de la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño De investigación

El presente trabajo de investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional, puesto que, se describieron sin realizar alguna variación a los datos y características de la población o fenómeno en estudio.

Ante ello, se puede denominar que la presente investigación es de un diseño no experimental - transversal, puesto que, para poder concretar el presente trabajo de investigación se consideró ciertos detalles como la observación sin la manipulación de las variables, a fin de poder realizar de forma objetiva un análisis preciso, obteniendo así una mayor fluidez.

Los métodos cuantitativos son procesos continuos y comprobables. Estos pasos preceden a los pasos siguientes y no se pueden omitir. El orden de ejecución es obligatorio, por supuesto se puede redefinir algunas fases. La parte donde la idea se implementa para los objetivos y las preguntas, la validación y el progreso de un marco teórico o perspectiva. (Hernández et al., 2014)

Asimismo, el mismo autor, Hernández et al. (2014) indica que través de los estudios descriptivos se pretende explicar las características de las personas, perfiles, grupos, comunidades, procesos, objetos u otros fenómenos del objeto de análisis. Por lo tanto, solo tienen previsto recopilar de forma autónoma o agrupada, la información sobre las variables descritas, y su propósito principal no es ilustrar su enfoque. Además, Arispe (2022) menciona que los estudios de tipo correlacional son estudios que miden la relación de las variables investigadas.

Por lo tanto, se define como un estudio realizado, el cual no requiere una manipulación deliberada de las variables. Esto significa que en estos estudios no se realiza cambio alguno de forma deliberadamente a las variables para confirmar los resultados con respecto a otras variables. (Hernández et al., 2014).

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Según López y Fachelli (2015) indica que son expresiones el cual sirven para poder referirse al conjunto general de elementos, crea un interés analítico

en las conclusiones que queremos sacar en nuestro análisis, ya sea estadístico, sustantivo o teórico.

La población que tiene la gerencia de Recursos Humanos actualmente es de 85 colaboradores entre las diversas áreas.

2.2.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014) mencionaron que es un pequeño grupo de la población donde se puede recoger la información, el cual delimita y precisa de antemano con exactitud, así mismo debe ser característico de la población. El beneficio es que la muestra sea representativa estadísticamente.

La muestra por conveniencia, según López y Fachelli (2015) indican que es un tipo de muestreo utilizado en diversos escenarios, donde el experto mediante su experiencia escoge para el estudio la muestra que empleara, otra de las situaciones donde se desarrolla el muestreo, es por la falta de recursos al igual que el tiempo.

Por consiguiente, en la presente investigación se usó el muestreo aleatorio y muestreo por conveniencia, ya que se tomaron muestras de 45 empleados de los trabajadores de la Gerencia Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022. Se empleó este tipo de muestreo porque solo se consideran los empleados que laboran de manera presencial dentro de la Gerencia, debido a la pandemia generada por la COVID – 19.

2.3. Variables y operacionalización

Variable 1

Definición conceptual

La administración es un conjunto de actividades realizadas por una organización pública o privada para lograr un fin predeterminado (Barrutia & Egoavil, 2020).

Definición operacional

La gestión administrativa se estudió a través de la planeación, organización, dirección y control, ya que fueron relevantes para el impulso de dicho estudio.

Variable 2

Definición conceptual

Según la teoría de Robbins y Judge (2013) la productividad se basa en un análisis profundo del actuar en la organización. Se considera fructífera a la empresa si convierte las materias primas en productos y logra sus objetivos al menor costo posible.

Definición operacional

Respecto a la productividad se midió a través de la eficacia y eficiencia, donde estas dimensiones son las más relevantes para la investigación.

Tabla 1*Variable de Gestión administrativa*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Gestión administrativa	La gestión administrativa es un conjunto de acciones, tomadas por una organización pública o privada, para alcanzar los objetivos propuestos (Barrutia & Egoavil, 2020).	La gestión administrativa se cuenta con las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección, y control	Planeación <hr/> Organización	Desarrollo de la planificación estratégica Toma de decisiones Políticas y reglas Actividades y reuniones planificadas. <hr/> Organización y administración del trabajo Comunicación entre trabajadores Organización del espacio físico. Involucramiento de los funcionarios y jefes en el mejoramiento de la calidad	1 al 5 <hr/> 6 al 10	Encuesta/ Cuestionario Escala de Likert

	Liderazgo del jefe inmediato	
Dirección	Capacitación del personal Incentivo a los trabajadores Promueven el cumplimiento de los objetivos	11 al 14
	Evaluación del desempeño del personal	
Control	Técnicas y sistemas de control adecuado Supervisión de las actividades.	15 al 18

Tabla 2*Variable de productividad laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento de recolección de datos
Productividad Laboral	Robbins y Judge (2013) intentar a la productividad como el grado mayor de estudio de comportamiento. Una organización es provechosa si consigue sus metas al cambiar insumos en productos, al menor precio.	La productividad se cuenta con las siguientes dimensiones: eficacia y eficiencia	Eficiencia	Bienes asignados	19 y 20	Encuesta / Cuestionario Escala de Likert
				Tiempo	21	
				Desarrollo de personas	22	
				Accionar organizacional	23 y 24	
			Eficacia	Acciones emprendidas	25 y 26	
				Cumplimiento de objetivos	27	
				Logro de la acción organizacional (servicio de calidad)	28	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

Encuesta: Es una técnica para priorizar las preguntas a formular y especificar las respuestas y métodos utilizados para recopilar la información a obtener. Para ser más específicos, la encuesta es una herramienta relacionada en la investigación que consiste en reunir la información de los encuestados a través de cuestionarios (Martínez, 2015).

2.4.2. Instrumento

Cuestionario: Es una herramienta de investigación cuantitativa y requiere cuantificadores para su evaluación, su utilización puede ser de doble aspecto, ya que se usan de manera individual o de manera grupal (Ibáñez, 2015).

Por tal motivo, en la investigación se empleó este instrumento, utilizando opciones cerradas basadas en escala de Likert.

2.4.2. Validez y confiabilidad

Validez

Se basa en la precisión que mide el instrumento en la variable que se está estudiando, es decir, si el instrumento de investigación empleado logra medir lo que el investigador desea, por lo cual es importante obtener la validez previa aplicación (Hernández et al., 2014).

La validez de este trabajo de investigación se realizó mediante la evaluación de 3 expertos, los cuales aprobaron el uso del instrumento.

Tabla 3*Validación del instrumento por juicio de expertos*

Validación del instrumento por juicio de Expertos		
Experto N°: 1	Dr. Hugo Espinoza Rodríguez	10/10
Experto N°: 2	Dr. Abraham José García Yovera	10/10
Experto N°: 3	Dr. Kerwin José Chávez Vera	10/10

Confiabilidad

Arispe (2022) menciona que existen varios procedimientos para darle medición a la confiabilidad en un instrumento de investigación, para lo cual se formula un coeficiente de fiabilidad. Donde en muchos casos el parámetro se da entre cero a uno, donde un coeficiente cercano a cero indica un bajo nivel; y, los coeficientes cercanos a uno indican un alto nivel de confianza, como se muestra en la siguiente figura. Se ha realizado un estudio sobre dos variables que producirá niveles de fiabilidad de las variables calculadas mediante el SPSS utilizando el alfa de Cronbach y los resultados son los siguientes:

Para conocer estos coeficientes se realizó una prueba piloto con 15 colaboradores de la gerencia de recursos humanos en la MPCH.

Tabla 4*Nivel de confiabilidad*

Nivel de confiabilidad	
De 0.81 a 1	Confiabilidad muy alta
De 0.61 a 0.80	Confiabilidad alta
De 0.41 a 0.60	Confiabilidad moderada
De 0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
De 0.01 a 0.20	Confiabilidad muy baja

Fuente: Metodología de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018)

Tabla 5*Confiabilidad para el instrumento de la variable gestión administrativa*

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Administrativa	0,923	18

En la tabla se observa que la confiabilidad de la variable gestión administrativa es de 0.923, lo que indica que la herramienta de análisis para esta variable es confiable, ya que se acerca a la unidad.

Tabla 6*Confiabilidad para el instrumento de la variable productividad laboral*

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Productividad laboral	0,702	10

Se observa en la tabla que la confiabilidad del instrumento de la variable Productividad Laboral es de 0,702, por lo que el instrumento para el análisis de la variable es confiable por su cercanía a la unidad.

2.5. Procedimiento y análisis de datos

En principio, se identificaron las problemáticas existentes en la gerencia de recursos humanos de la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022, posterior a ello se realizó la consulta en bases teóricas, antecedentes y diversas fuentes bibliográficas confiable, por lo que se analiza todo lo encontrado. Todo esto se ejecutó en la operacionalización de las variables, donde se especificaron los mecanismos necesarios para la variables del presente instrumento, el cual se calificó con escala tipo Likert. Después de haber efectuado la aplicación del instrumento, los datos que se recolectaron se trasladan al programa Excel. Esto permitió la elaboración de tablas y figuras para llegar así a su interpretación.

Posteriormente, la herramienta de procesamiento de datos e investigación en el SPSS versión 27, obtenida con la ayuda del cuestionario, brindó un importante apoyo para determinar el grado de confiabilidad, así como la representación gráfica y tabulación de los resultados; así fue posible comparar las facilidades ofrecidas en este estudio.

2.6. Criterios Éticos

Según Taborda y Brausin (2020) mencionaron de forma general, con relación a la tradición cultural, los principalmente apropiados a la ética de investigación, la cual se encuentra dirigidas a los seres humanos, son tres: Principio de Justicia, respeto a los seres humanos y beneficencia.

Justicia: Se rige mediante la adecuada distribución a través del merecimiento. Una injusticia se da cuando se le niega el beneficio a la que persona que realmente realizó las acciones necesarias para obtener un fin, sin razón válida, o también cuando se asigna una responsabilidad indebida.

Respeto a los seres humanos: Dentro del respeto a los seres vivos se agregan dos convicciones éticas: la primera, que los seres humanos serán tratados como personas autónomas y, en segundo lugar, las personas con autonomía limitada tienen derecho a la protección.

Beneficencia: De manera conceptual se tiene que tratar de manera ética a las personas, lo que significa respetar sus decisiones, protegerlas de cualquier daño y garantizar su bienestar.

2.7. Criterios De Rigor Científico

Para Noreña y Rojas (2012) afirmaron que los investigadores en el paradigma cuantitativo deben ser conscientes de que exploran fenómenos humanos, todo lo que se observa como realidad o se analiza con diversas acotaciones y significados donde se transforman en una realidad tangible y singular reconstruido por medio de la versatilidad del investigador.

Consentimiento Informado: La utilización del consentimiento argumenta a la ética Kantiana, ya que las personas tienen que ser tratadas como un propósito de sí mismos y no como medio para obtener algo.

Confidencialidad: Hace énfasis en el código de ética, seguridad y advocación de identidades de las personas, las cuales están participando en la investigación como un informador, es decir, se refiere tanto a su anonimato, como a la privacidad de la información que brindan.

Manejo de Riesgos: Consiste que la persona, es decir los investigadores tienen que cumplir con las responsabilidades y obligaciones que se adquieren de los informantes y en relación al manejo de los datos proporcionados.

Observación importante: Se emplea la observación y se considera dos elementos importantes, la interacción que propone la persona que investiga con los informantes y el papel que se emplea para recolectar los datos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Variable de Gestión Administrativa

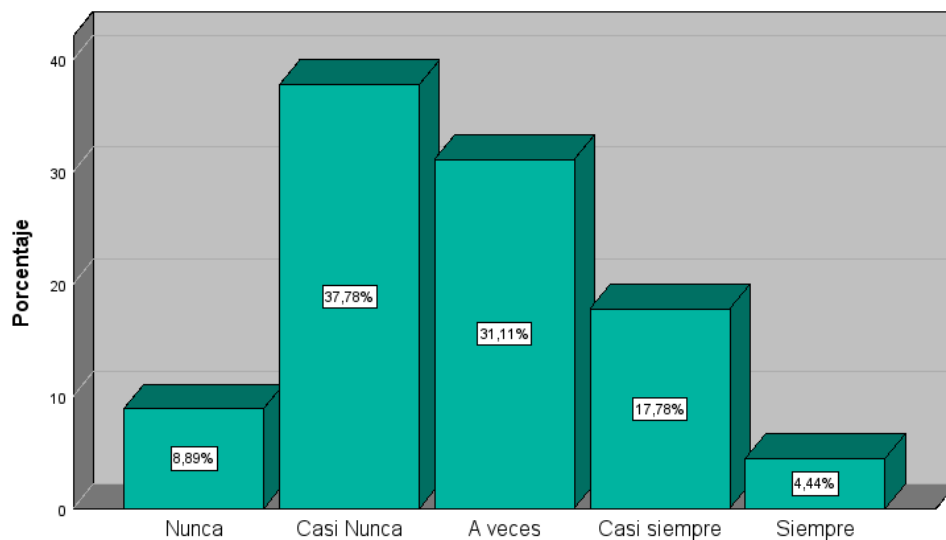
Tabla 7

Dimensión planeación

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	8,9
Casi nunca	17	37,8
A veces	14	31,1
Casi siempre	8	17,8
Siempre	2	4,4
Total	45	100.0

Figura 3

Dimensión planeación



Nota: En la tabla y figura mostrada sobre la dimensión de planeación de la variable Gestión Administrativa se identifica que el mayor porcentaje con 37,8% casi nunca están de acuerdo con las interrogantes planteadas; posteriormente se puede observar que el 31.1% a veces, el 17.8% casi siempre; el 8.9% nunca y el 4.4% siempre.

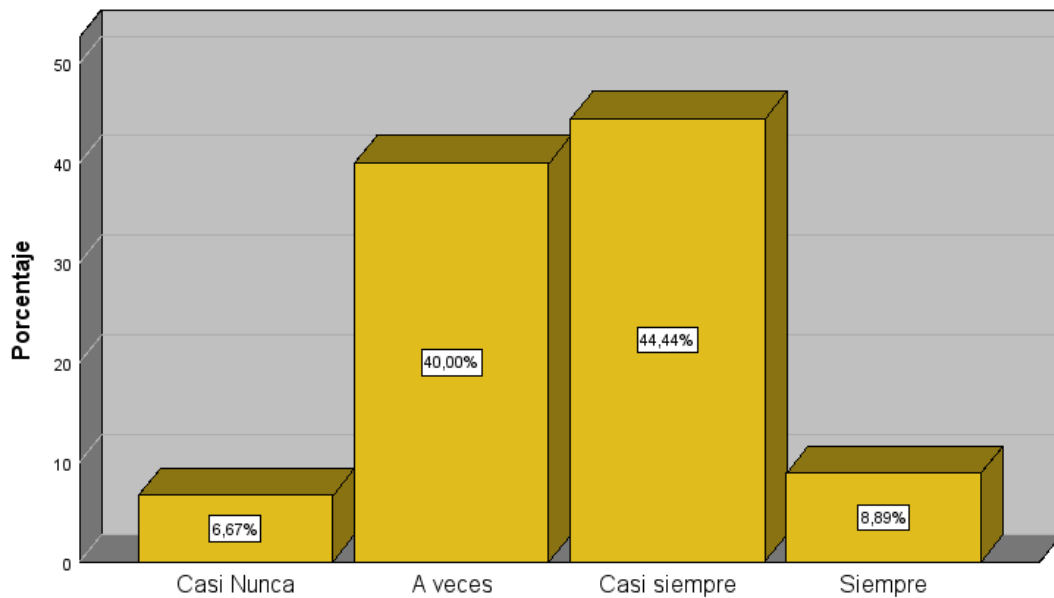
Tabla 8

Dimensión organización

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	6,7
A veces	18	40
Casi siempre	20	44,4
Siempre	4	8,9
Total	45	100.0

Figura 4

Dimensión organización



Nota: En la tabla 8 y figura 4, respecto a la dimensión de organización de la variable gestión administrativa, indica que el 44,4% del total de encuestados casi siempre están de acuerdo con las interrogantes planteadas, el 40% a veces, 8.9% siempre y el 6.7% casi nunca.

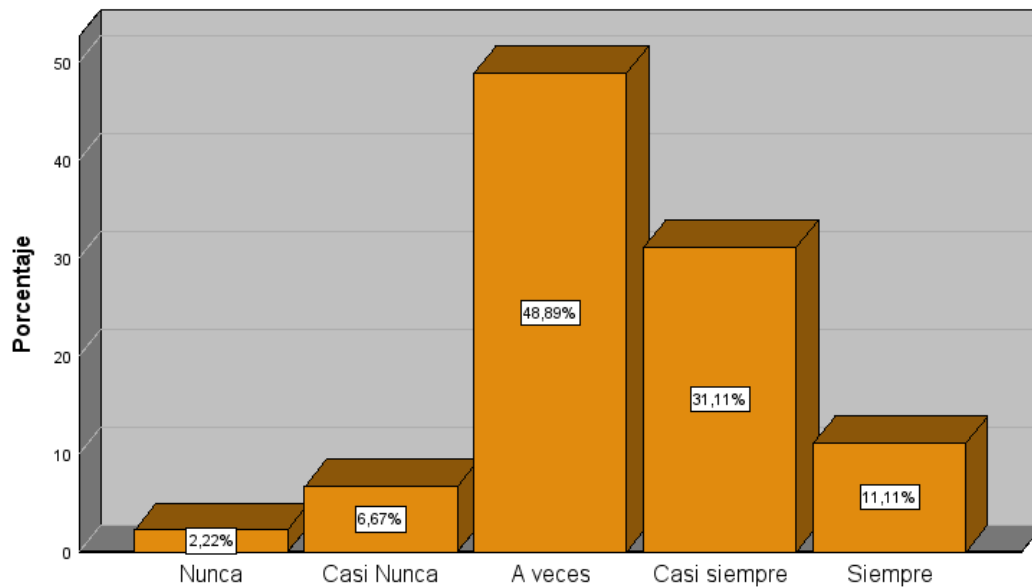
Tabla 9

Dimensiones de Dirección

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2,2
Casi nunca	3	6,7
A veces	22	48,9
Casi siempre	14	31,1
Siempre	5	11,1
Total	45	100.0

Figura 5

Dimensiones de Dirección



Nota: Según la tabla 9 y la figura 5 ya mostradas, respecto a la dimensión de dirección de la variable gestión administrativa, nos indica que el 48,9% de los encuestados a veces están de acuerdo con las interrogantes planteadas; el 31% casi siempre, el 11,1% indican siempre, y por lo contrario el 6,7% casi nunca y el 2,2% nunca.

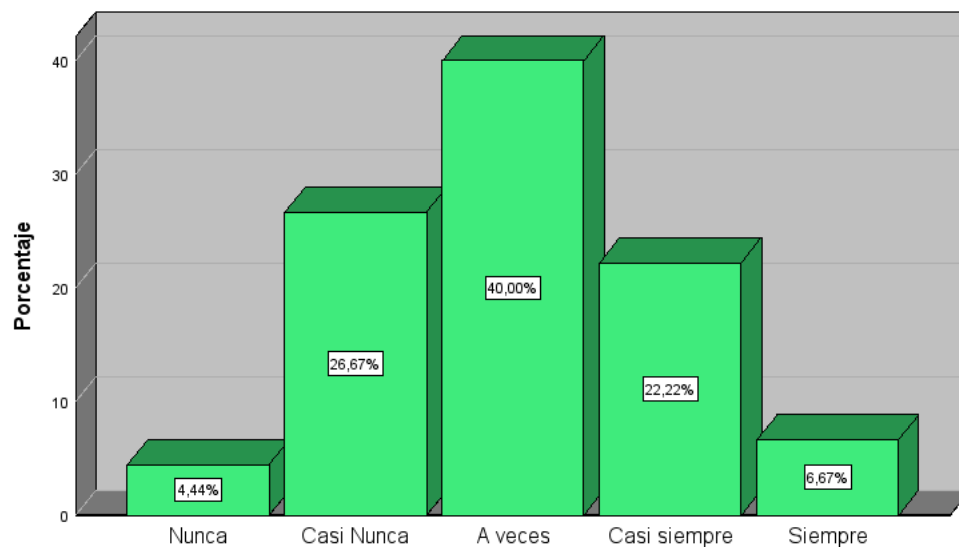
Tabla 10

Dimensiones de control

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4,4
Casi nunca	12	26,7
A veces	18	40,0
Casi siempre	10	22,2
Siempre	3	6,7
Total	45	100.0

Figura 6

Dimensiones de control



Nota: De los encuestados en tabla 10 y figura 6, respecto a la dimensión de control de la variable gestión administrativa, nos indica que el 40% a veces están de acuerdo con las interrogantes planteadas; un 26,7% casi nunca, muy cerca de ese ítem tenemos un 22,2% indican casi siempre; posteriormente se ve que el 6,7% siempre y el 4,4% nunca.

Objetivo específico 1

Analizar la gestión administrativa de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

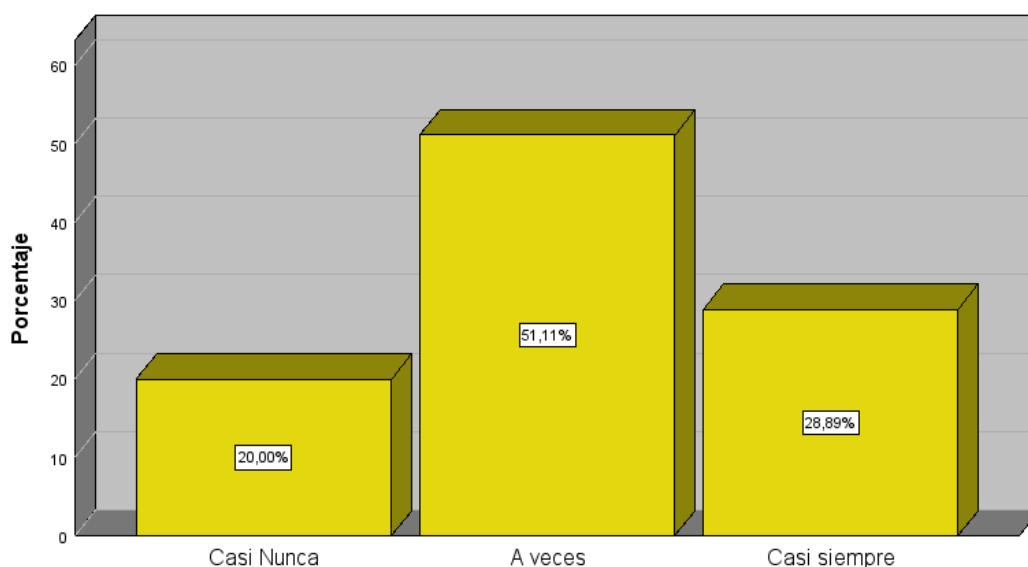
Tabla 11

Gestión Administrativa

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	9	20,0
A veces	23	51,1
Casi siempre	13	28,9
Total	45	100.0

Figura 7

Gestión Administrativa



Nota: En la tabla 11 y figura 7 mostrados, se puede observar que, con respecto a la variable de gestión administrativa, tenemos un 40% que a veces están de acuerdo con las interrogantes planteadas, sin embargo, el 26.7% casi nunca están de acuerdo; y el 22.2% indica casi siempre.

Variable de Productividad Laboral

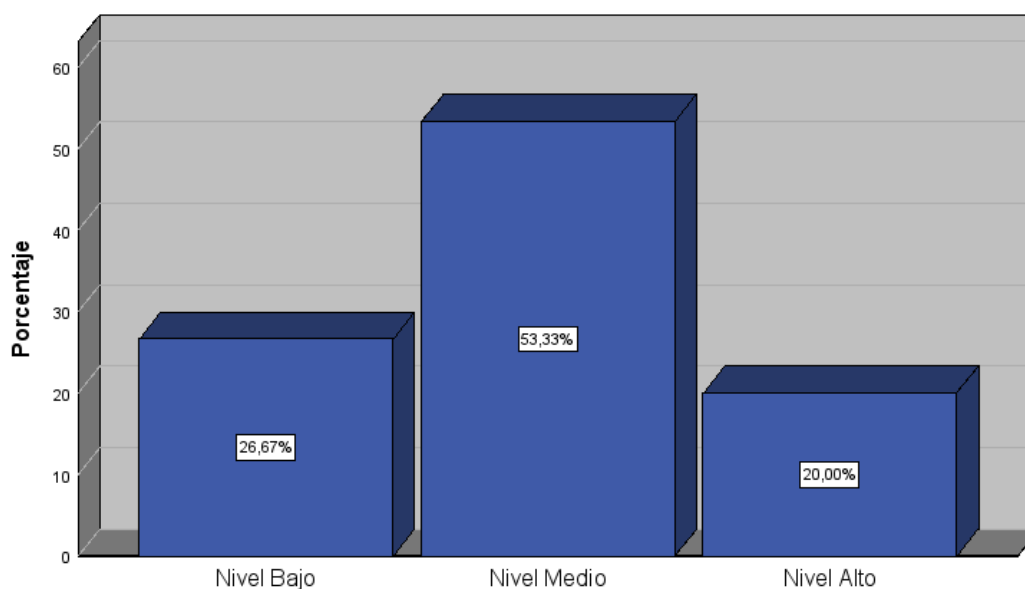
Tabla 12

Dimensiones de eficiencia

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	26,7
Medio	24	53,3
Alto	9	20,0
Total	45	100.0

Figura 8

Dimensiones de eficiencia



Nota: Según la tabla 12 y figura 8, con respecto a la dimensión de eficiencia de la variable productividad laboral, nos indica que el 53,3% de los encuestados se encuentran en un nivel medio de eficiencia, asimismo se observa un porcentaje regular de un 26,7% en un nivel bajo, mientras que el 20% en un nivel alto.

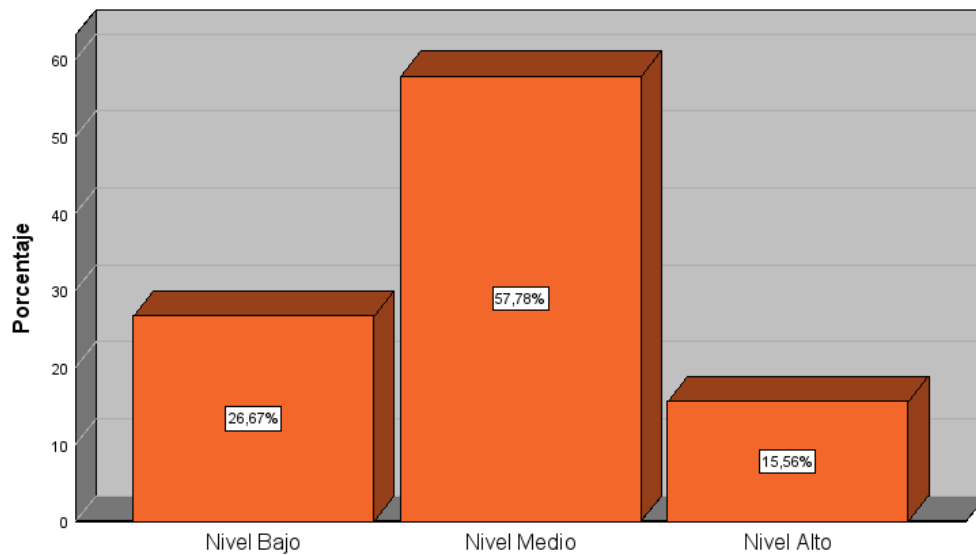
Tabla 13

Dimensiones de eficacia

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	26.6
Medio	26	57.8
Alto	7	15.6
Total	45	100.0

Figura 9

Dimensiones de eficacia



Nota: En la tabla 13 y figura 9 ya mostrados, con respecto a la dimensión de eficacia de la variable productividad laboral, nos indica que el 57,8% del total de encuestados muestran un nivel medio de eficacia, mientras un 26,7% en un nivel bajo, siguiendo un 15,6% que muestra un nivel alto.

Objetivo específico 2

Identificar el nivel de productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

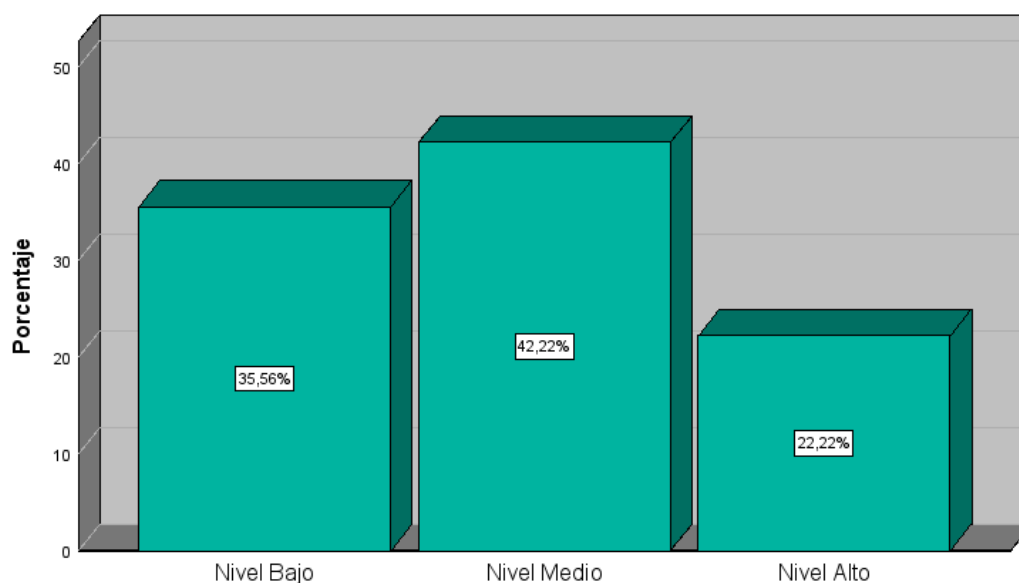
Tabla 14

Productividad laboral

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	35.6
Medio	19	42.2
Alto	10	22.2
Total	45	100.0

Figura 10

Productividad laboral



Nota: Según la tabla 14 y figura 10, con respecto a la variable de productividad laboral, se muestra que el mayor porcentaje de un 42.2% se encuentran en un nivel medio del total de encuestados, muy cerca del ítem anterior mostramos que un 35.6% en un nivel bajo, mientras el 22.2% en un nivel alto.

Prueba de normalidad

Para el proceso de análisis inferencial y determinar entre las variables la relación que existe, se empleó una prueba de normalidad para probar los supuestos.

Hay dos tipos de esta prueba: la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 personas y la prueba de Shapiro Wilk para muestras con 50 o menos personas. Shapiro-Wilk se utilizó en este estudio, dado que, la muestra es de 45 trabajadores.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	0.187	45	0.000	0.890	45	0.001
Productividad Laboral	0.294	45	0.000	0.785	45	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

La Tabla 15 muestra, que el nivel de significancia asintótica bilateral obtenido para las dos variables: gestión administrativa con un (0.001) y productividad laboral con un (0.001); es menor al 0.05, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa (H1): No siguen una distribución normal las variables.

A partir de estos resultados, se puede concluir que se deben utilizar pruebas no paramétricas como la prueba rho de Spearman para confirmar la hipótesis de investigación.

Objetivo General – Análisis Inferencial

Determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

Tabla 16

Correlación de las variables

			Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,569**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	45	45
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,569**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	45	45

El coeficiente de Spearman se puede estimar entre -1,0 y 1,0 y se interpreta de la siguiente manera: Los valores cercanos a 1,0 indican una fuerte correlación entre categorías, es decir, a medida que sube un rango, sube otro. Valores cercanos a -1.0 indican una fuerte correlación negativa entre categorías, es decir, un área aumenta mientras que la otra disminuye; un valor de 0,0 indica que no hay enlace. Las escalas de interpretación de valores han sido expresadas por varios autores, la más utilizada se muestra a continuación (Hernández et al., 1998).

Tabla 17*Grado de relación según coeficiente de correlación*

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

Fuente: Metodología de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018)

En la Tabla 17 se mostraron la Correlación de Spearman que da un valor de 0.569 lo que nos da una correlación positiva significativa, aceptándose la hipótesis del investigador que H1: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Chiclayo, 2022.

Objetivo específico 3

Establecer la relación de la gestión administrativa con las dimensiones de la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

Tabla 18

Correlación de gestión administrativa con la dimensión de eficiencia

			Gestión administrativa	Eficiencia
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,418**
		Sig. (bilateral)		.004
		N	45	45
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,418**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	
		N	45	45

En la Tabla 18 se muestra la correlación de Spearman, el valor obtenido es de 0.418, lo que nos da una correlación positiva media, aceptando así la hipótesis planteada por el investigador, que es H1: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión eficiencia de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

Tabla 19*Correlación de gestión administrativa con la dimensión de eficacia*

			Gestión Administrativa	Eficacia
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,512**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	45	45
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,512**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	45	45

En la Tabla 19 se muestra la correlación de Spearman, el valor obtenido es de 0.418, lo que nos da una correlación positiva considerable, aceptando así la hipótesis planteada por el investigador, que es H1: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la dimensión eficacia de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

3.2. Discusión de resultados

Los resultados que se obtuvieron mediante el uso de la presente herramienta (cuestionario) se utilizaron para evaluar las opiniones y respuestas de los encuestados. Así mismo, se pudo determinar los resultados que arrojaron las variables de estudio y sus dimensiones.

Los resultados obtenidos a efectos generales muestran un nivel de significación de 0,001 y una correlación positiva moderada de 0,569. Comparando la hipótesis de que la gestión administrativa está relacionada con la productividad laboral, este resultado es similar al de Veliz (2022), la cual muestra una significancia menor a 0.05 y Rho de Spearman de 0.733; concluyendo que la variable de investigación gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral.

De acuerdo al primer objetivo específico, se pudo comprobar que la gestión administrativa de los encuestados indica que el 40% a veces están de acuerdo con las interrogantes planteadas, el 26,7% casi nunca y el 22,2% indican casi siempre, contrastándose con la investigación realizada por León (2020), la cual hace mención que la gestión administrativa se determina de manera regular, indicando que se debe mejorar distintos aspectos de dicha variable para que los trabajadores se sientan más a gusto con todos los procesos que se realizan.

En la dimensión de planeación, los datos reflejaron que el 37,8% casi nunca están de acuerdo con las interrogantes planteadas; el 31.1% a veces, el 17.8% indican casi siempre, el 8,9% nunca y el 4,4% siempre. Reflejando que los trabajadores de dicha entidad, conocen de forma regular el plan de trabajo de la institución, como los objetivos que tienen establecidos en la gerencia, los encuestados en su mayoría mencionan que para la toma de las decisiones no son tomados en cuenta en la gerencia; por lo cual, los puntos mencionados se deben mejorar para el bien de la entidad y de los trabajadores. Los datos obtenidos se contrastan con la investigación de León (2022) cuyo resultado de los colaboradores encuestados reflejó una percepción regular sobre la dimensión planeación, concluyendo que, no existe un plan para proporcionar a los empleados, las acciones y tareas específicas para lograr objetivos a corto,

mediano y largo plazo, asimismo, menciono la ineficiencia en el liderazgo en la gestión del personal.

En la dimensión de organización, los resultados reflejaron que el 44,4% casi siempre están de acuerdo con las interrogantes planteadas; el 40% a veces, el 8,9% indicaron siempre y el 6,7% casi nunca. Según los datos obtenidos de los trabajadores, la mayoría manifestaron que los procesos que se desarrollan se encuentran debidamente documentados, identificando el rol que cumplen dentro de la gerencia, por otro lado, los resultados indican que los espacios físicos donde desarrollan sus actividades no son los idóneos, siendo necesario mejorar las deficiencias encontradas, para tener un personal más organizado. En cambio, en el estudio de Failoc (2019) mencionó la deficiencia en la dimensión organización, la cual refleja en una inadecuada Gestión Administrativa, puesto que, la mayoría de los encuestados indicaron que observan un bajo nivel de conocimiento organizacional.

Mientras, en la dimensión de dirección, indicó que el 48,9% a veces están de acuerdo con las interrogantes planteadas; el 31% casi siempre, el 11,1% indicaron siempre, el 6,7% casi nunca y el 2,2% nunca. Estos resultados indicaron que los trabajadores deben mejorar en la resolución de problemas y en la coordinación de actividades, asimismo, consideran que no se sienten motivados, para ello es necesario que sean reconocidos los logros que tienen con la entidad. Contrastando los resultados con la investigación de Agui y Zelaya (2019), en el cual mencionan que sus resultados de la dimensión Dirección evidencian su regular ejecución, reflejando la necesidad de un correcto plan de acción permitiendo erradicar dichas falencias en la entidad con el propósito de mejorar la ejecución de sus actividades.

Y de acuerdo a la dimensión de control, indicaron que el 40% a veces están de acuerdo con las interrogantes planteadas; el 26,7% casi nunca, el 22,2% indicó casi siempre, el 6,7% siempre y el 4,4% nunca. Los encuestados indicaron que se debe mejorar aún las entradas y salidas del personal que labora en la gerencia, como también el procedimiento de cada actividad ejecutada y se debe evaluar de una mejor manera el desempeño laboral. En comparación, los resultados de García (2022) indico que es débil la dimensión de control, es decir,

el municipio no cuenta con estrategias de control preventivo que ayuden a prevenir errores administrativos, y también muestra que dicha entidad no realiza evaluaciones de desempeño de sus empleados para entender el compromiso organizacional a nivel municipal.

De acuerdo al segundo objetivo específico, se determinó que la productividad laboral se encuentra en un nivel medio con un 42.2%, mientras que un 35.6% en un nivel bajo y el 22.2% en un nivel alto, contrastándose con la investigación de León (2020), la cual hace mención que la productividad se determina de manera regular, indicando que se debe mejorar distintos aspectos de dicha variable para que los trabajadores sean más productivos con cada una de sus funciones realizadas.

En la dimensión de eficiencia, se encuentra en un nivel medio con un 53.3%, un 26.7% en un nivel bajo, mientras que el 20% en un nivel alto, evidencia la necesidad de realizar mejoras en la institución, como en la adecuada distribución de actividades y la elaboración de un plan de mejora en la ejecución de actividades. Por otro lado, en el estudio de Veliz (2022) se evidencio que la dimensión eficiencia necesita mejoras considerables que realizar, con el objetivo de reflejarse en el aumento de la productividad laboral.

En su dimensión de eficacia, indicaron que se encuentra en un nivel medio con un 57,8%, un 26.7% en un nivel bajo, mientras que el 15.6% en un nivel alto, debiendo mejorar en el seguimiento de las actividades y su ejecución dentro de los plazos establecidos, como en la elaboración de estrategias para brindar un mejor servicio de calidad a la ciudadanía, en contraste, en el trabajo de Agui y Zelaya (2019) reflejó que la eficacia de su investigación es de nivel regular, con un 56% del total de sus encuestados.

De acuerdo al tercer objetivo específico, manifestaron que se obtuvo un nivel de significancia de 0,001 y una correlación positiva moderada de 0.418, evidenciando que la hipótesis alternativa es aceptada, dado que, la gestión administrativa si se relaciona con la dimensión de eficiencia. Por otro lado, en el estudio de Vásquez y Zurita (2021) indicaron que la relación entre su variable gestión administrativa y la dimensión eficiencia de la productividad laboral,

demuestran una correlación positiva media, obteniendo resultados similares en su investigación con el presente análisis.

Finalmente, se obtuvo un nivel de significación de 0,001 y una correlación positiva de 0,512. Contrastar supuestos sobre la gestión administrativa y la dimensión de eficacia, de manera similar a los resultados de Vásquez y Zurita (2021), la correlación entre sus variables administrativas y la dimensión eficiencia de la productividad laboral refleja una correlación moderadamente positiva, aceptándose la hipótesis alternativa, que sugiere que las mejoras en la gestión administrativa se reflejarán en la efectividad organizacional.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Primera Conclusión: En cuanto al objetivo general, se concluye que el resultado de la correlación entre las dos variables es de 0,569, lo que da una correlación positiva baja. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa que indica que la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

Segunda Conclusión: Respecto al primer objetivo específico, se llegó a la conclusión que, respecto a la variable de gestión administrativa, indica que el 40% a veces están de acuerdo con las interrogantes planteadas, el 26,7% casi nunca y el 22,2% indican casi siempre. Evidenciando que es una gestión administrativa media con tendencia baja.

Tercera Conclusión: Para el segundo objetivo específico, se llegó a la conclusión que, respecto a la variable productividad laboral, indica que un 42.2% se hallan en un nivel medio, un 35,6% nivel bajo y un 22,2% nivel alto, evidenciando que dicha variable está en un análisis poco productivo para los colaboradores.

Cuarta Conclusión: En el tercer y último objetivo específico, se concluyó que, con base en la correlación en la gestión administrativa y eficiencia, se da, como resultado, el valor de 0,418, obteniendo así una correlación positiva media. Respecto a la correlación de gestión administrativa y eficacia, se da el resultado de una correlación positiva considerable con un 0,512, indicando así que la variable gestión administrativa tiene relación con las dimensiones de la variable productividad laboral.

4.2. Recomendaciones

Primera Recomendación: Se recomienda, fomentar la difusión del plan de trabajo establecido por la Gerencia de Recursos Humanos, con el fin de tener un mayor control en el desarrollo de las etapas del proceso administrativo entre los colaboradores, supervisores y jefes, con el propósito de mejorar la comunicación y el desarrollo de actividades establecidas; de tal forma, que se verá reflejado en la productividad laboral y por ende, en una mejor gestión administrativa.

Segunda Recomendación: Se recomienda, realizar un diagnóstico situacional en base a la gestión administrativa en la Gerencia de Recursos Humanos, a fin de identificar sus principales falencias, como también la actualización de los manuales de procesos, capacitaciones acordes al perfil del colaborador y la elaboración de estrategias en la solución de problemas, a fin de evaluar el desarrollo de las actividades ejecutadas. Con el propósito de mejorar dicha variable ya mencionada.

Tercera Recomendación: Se sugiera, establecer estrategias de motivación al talento humano, como el reconocimiento al trabajador del mes, asimismo, elaborar un plan de acción, el cual conllevará a realizar un mejor seguimiento de las actividades programadas a ejecutar por la Gerencia de Recursos Humanos y al oportuno logro de objetivos operativos, contribuyendo al alcance a los objetivos estratégicos. Con el propósito de obtener una mejor productividad laboral.

Cuarta Recomendación: Y, por último, se recomienda implementar el uso de tecnología e instalaciones adecuadas para el buen desenvolvimiento de los colaboradores, asimismo, fomentar la adecuada distribución de los recursos brindados por el estado y mejorar el procedimiento de selección de personal, de tal forma que aumentará la competitividad, obteniendo como resultado de la aplicaciones de las estrategias mencionadas, una mejor eficiencia y eficacia en los colaboradores, reflejándose en la gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Acosta, K. (2022). Gestión administrativa y la calidad del servicio en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato". [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35592/1/53%20ADP.pdf>
- Agui, D., & Zelaya, K. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1630>
- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. (1a Edición ed.). Resultae. Obtenido de <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Apaza, C., Delgado, E., Miranda, D., & Espetia, E. (2021). La gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Bella Unión en tiempos de Covid-19, Perú. 1(2). Obtenido de <https://doi.org/10.47190/rcsaw.v1i2.1>
- Arispe, C. (2022). *La investigación científica Una aproximación para los estudios de posgrado*. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/1ee1551>
- Armas, Y., Llano, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Ecotec. Obtenido de <https://libros.ecotec.edu.ec/index.php/editorial/catalog/view/26/22/126-1>
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Integración*, 2. Obtenido de <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/integracion/article/view/212>
- Báraný, Z., & Siegel, C. (2021). Engines of sectoral labor productivity growth. *Review of Economic Dynamics*, 39. doi:<https://doi.org/10.1016/j.red.2020.07.007>
- Barrera, A. (2018). Administrative management and service quality of the provincial municipality of Alto Amazonas, Loreto 2018. *Revista Gobierno y Gestión Pública*(5). Obtenido de <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/145/132>
- Barrutia, I., & Egoavil, J. (2020). *Gestión administrativa y su relación con la calidad del servicio de una entidad pública*. Colombia: Milla Ltda. Obtenido de <https://www.ilae.edu.co/files/book-pdf/20201008124717348091512.pdf>
- Failoc, M. (2019). Control Interno y Gestión Administrativa en la Municipalidad de Lambayeque. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73041/Failoc_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernandez, R. (2019). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores. *Revista de Investigación*, 8(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Federico, M. (2016). *Gestión y Administración en las organizaciones : introducción* (Universidad Nacional Arturo Jauretche ed.). Universidad Nacional Arturo Jauretche. Obtenido de <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Flores, F. (2022). Motivación y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora de educación - Lambayeque. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93938/Flores_MFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galarza, E., Milligan, K, Pena, k. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8, 136-151. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2563/5756>
- García, F. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores en una municipalidad provincial de Lambayeque. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78455/Garc%C3%ada_AFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=6&zoom=100,109,94
- González, J. (2019). Flexibilizar la gestión administrativa del Estado colombiano en tiempos de globalización. *Revista Estudios de Derecho*, 76(168). doi:10.17533/udea.esde.v76n168a02
- Guevara, C., & Ramirez, J., Quijia, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1). Obtenido de https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/1187
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metología de la investigacion*. Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista- Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Primera Edición). Mc Graw Hill Education.

- Hernandez, R. , Fernandez, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación (Spanish edition).
- Ibañez, J. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Dykinson. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ggTdBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tecnica+y+instrumento+libros&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiP1bKd9ND6AhUEO7kGHWxeDMEQ6AF6BAgKEAl#v=onepage&q=tecnica%20y%20instrumento%20libros&f=true>
- Leon, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Tesis de pregrado, Universidad Cesae Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%20c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cualitativa*. Creative commons. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131468/metinvsocuan_cap3-5a2015.pdf
- Ludym, J., Luzardo, M., Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Revista informacion tecnologica*, 29(5). Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/3a49/736f261484f7e49c59d6d33e52092df6a24d.pdf>
- Martinez, I. (2015). *Diseño de encuestas y cuestionarios de investigación* (5 ed.). Elearning SL. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=LGNWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=cuestionarios+libros&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=cuestionarios%20libros&f=false
- Muñoz, H., Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *Revista Científica Internacional*, 7(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Noreña, A., & Rojas, J. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Revista Aquichan*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972012000300006&script=sci_abstract&tlng=es
- OIT. (2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y la productividad* (1 ed.). Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Osedad, D., Durán, A., Angoma, M., Osedad, M., & Roque, E. (2019). Gestión administrativa y gestión del talento humano por competencia en la municipalidad provincial de Cañete - Lima. *Revista Científica de la*

- Facultad de Ciencias de la Salud – Unidad De Investigación*, 1(1).
Obtenido de
<https://revistas.upla.edu.pe/index.php/fccss/article/view/35/26>
- Peñañiel, J. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil*. Tesis de pregrado, Universidad de Guyaguil. Obtenido de
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2925888>
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cantera Rigot SA de la ciudad de Guayaquil*. Tesis de pregrado, Universidad Politecnica Salesiana. Obtenido de
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R0BBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rueda, S. (2021). *Trabajo remoto y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Morales, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66811/Rueda_ASM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rujel, Y. (2021). *Perfil de competencias para mejorar la productividad de los colaboradores de la municipalidad provincial de Lambayeque-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Obtenido de
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8042/Rujel%20Ruiz%20Yeny%20Isela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Šarkiūnaitė, I. & Druskienė, A. (2018). Motivational Incentives of Civil Servants in Lithuanian. *PUBLIC POLICY AND ADMINISTRATION*, 17(3). doi:<http://dx.doi.org/10.5755/j01.ppa.17.3.21952>
- Taborda, F., & Brausin, J. (2020). Fundamentos éticos en el proceso de investigación social. *Revista saberes*. Obtenido de
<https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/saberesypracticas/article/download/2415/2821?inline=1>
- Torres, A., Escobar, M., & Alvis, E. (2022). *Trabajo remoto y productividad laboral en tiempos de pandemia en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de coronel Portillo – Región Ucayali 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Pucallpa. Obtenido de
http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/361/1/tesis_alexandra_edwin_megalina.pdf
- Vallejo, A. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33495/1/128%20GTH.pdf>

- Vasquez, E., & Zurita, E. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020*. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Union. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4482/Eduar_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, k., & Farje, J. (2020). Effectiveness of administrative management in high Andean local governments, Luya, Amazonas región. *Revista de Investigación Científica UNTRM*, 3(3), 60-66. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>
- Veliz, A. (2022). *Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua – 2022*. Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92138/Veliz_HAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villon, K. (2020). *Análisis de productividad laboral del instituto ecuatoriano de seguridad social de Ancón*. Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de San Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5488/1/UPSE-TAE-2020-0088.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Objetivo general				
Gestión administrativa y productiva laboral en la gerencia de recursos humanos de la municipalidad provincial Chiclayo, 2022	¿Cuál es la relación y que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022?	<p>Determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.</p> <hr/> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la gestión administrativa de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.</p> <p>Identificar el nivel de productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.</p>	<p>H1: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.</p> <p>H0: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad laboral de</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Población: 85 trabajadores</p> <p>Muestra: 45 trabajadores</p>

Establecer la relación de la gestión administrativa con las dimensiones de la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022.

Nota: Elaborada por los investigadores

Anexo 2: Formato del cuestionario



CUESTIONARIO

El presente instrumento forma parte de la Investigación titulada: “GESTION ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022”, con la finalidad de obtener la información necesaria.

Los resultados de la presente encuesta serán de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo, por lo que no influirá en la atención que recibe.

Datos generales

Sexo: Masculino Femenino

Edad:

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Instrucciones: Lee las preguntas que se citan a continuación y marque (x) el casillero de su preferencia utilice la siguiente escala:

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN						
1	¿Conoce usted el plan de trabajo establecido en la gerencia?					
2	¿Conoce usted los objetivos establecidos en la gerencia?					
3	¿Usted tiene participación en la toma de decisiones en la gerencia?					
4	¿Considera que la forma de trabajo en su área es la adecuada?					

5	¿Se ha realizado algún análisis interno en la gerencia de recursos humanos?					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
6	¿Se encuentran documentados los procesos desarrollados en su área?					
7	¿Usted identifica con facilidad el orden jerárquico de la gerencia?					
8	¿Se desarrolla un adecuado flujo de información dentro de la gerencia?					
9	¿Le parecen adecuado los espacios físicos donde se desarrollan las actividades de la gerencia?					
10	¿Considera usted competente al personal de trabajo de la gerencia?					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN						
11	¿Considera que se resuelven adecuadamente los problemas de comportamiento y/o diferencias entre colaboradores en el ámbito laboral?					
12	¿La gerencia de recursos humanos le brinda capacitaciones?					
13	¿La gerencia motiva a sus colaboradores mediante reconocimientos públicos o económicos?					
14	¿Le parece adecuado la supervisión y coordinación de las actividades a realizar?					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
15	¿Se emplea algún estándar establecido para evaluar su desempeño laboral?					
16	¿Se utiliza algún procedimiento para medir los resultados obtenidos de la gerencia?					
17	¿Se utiliza algún sistema que controle la entrada y salida del personal que labora en la gerencia?					
18	¿Se controla las actividades ejecutadas mediante algún método o procedimiento en la gerencia?					

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA					
19	¿La gerencia de recursos humanos realiza un uso adecuado de los recursos que le son asignados?				
20	¿Son útiles los recursos que le son entregados para sus funciones?				
21	¿Logra usted cumplir con todas las actividades asignadas en el tiempo establecido?				
22	¿Considera que las capacitaciones implementadas son las indicadas para su desarrollo profesional?				
23	¿Considera usted que le asignan una mayor cantidad de actividades de las que puede realizar?				
24	¿Usted considera que se debe realizar acciones de mejoras en relación a la ejecución de las actividades planificadas?				
DIMENSIÓN 2: EFICACIA					
25	¿Se logran ejecutar todas las estrategias planificadas?				
26	¿Cree usted que las estrategias empleadas son adecuadas para el logro de objetivos?				
27	¿La gerencia de RRHH logra cumplir con los objetivos programados?				
28	¿Cree usted que la gerencia de RRHH debe implementar estrategias de mejora para ofrecer un servicio de calidad?				

Anexo 3: Validación de cuestionario
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS


1. NOMBRE DEL JUEZ		Kerwin Jose Chavez Vera
2.	PROFESIÓN	Administración
	ESPECIALIDAD	Gerencia Industrial
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15
	CARGO	Docente Investigador
Título de la Investigación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Carrillo Bocanegra Luis Felipe Mechan Achulla Dickson Yosemite
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL</u> Determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>a) Analizar la gestión administrativa de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.</p> <p>b) Identificar el nivel de productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.</p> <p>c) Establecer la relación de la gestión administrativa con las dimensiones de la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.</p>

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°		
	6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ALTERNATIVAS
01	¿Conoce usted el plan de trabajo establecidos en la gerencia? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
02	¿Conoce usted los objetivos establecidos en la gerencia? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
03	¿Usted tiene participación en la toma de decisiones en la gerencia? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
04	¿Considera que la forma de trabajo en su área es la adecuada? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
05	¿Se ha realizado algún análisis interno en la gerencia de recursos humanos? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
06	¿Se encuentran documentados los procesos desarrollados en su área? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:

07	<p>¿Usted identifica con facilidad el orden jerárquico de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>¿Se desarrolla un adecuado flujo de información dentro de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿Le parece adecuado los espacios físicos donde se desarrollan las actividades de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Considera usted competente al personal de trabajo de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Considera que se resuelven adecuadamente los problemas de comportamiento y/o diferencias entre colaboradores en el ámbito laboral?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿La gerencia de recursos humanos le brinda capacitaciones?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿La gerencia motiva a sus colaboradores mediante reconocimientos públicos o económicos?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

14	<p>¿Le parece adecuado la supervisión y coordinación de las actividades a realizar?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>¿Se emplea algún estándar establecido para evaluar su desempeño laboral?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>¿Se utiliza algún procedimiento para medir los resultados obtenidos de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>¿Se utiliza algún sistema que controle la entrada y salida del personal que labora en la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>¿Se controla las actividades ejecutadas mediante algún método o procedimiento en la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		A (x) D ()
7. COMENTARIOS GENERALES		
8. OBSERVACIONES		




Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

 Juez Experto

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
Nº		
	13. PRODUCTIVIDAD LABORAL	ALTERNATIVAS
01	<p>¿La gerencia de recursos humanos realiza un uso adecuado de los recursos que le son asignados?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Son útiles los recursos que le son entregados para sus funciones?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Logra usted cumplir con todas las actividades asignadas en el tiempo establecido?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>¿Considera que las capacitaciones implementadas son las indicadas para su desarrollo profesional?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Considera usted que le asignan una mayor cantidad de actividades de las que puede realizar?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>¿Usted considera que se debe realizar acciones de mejoras en relación a la ejecución de las actividades planificadas?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	5.- Siempre	
07	<p>¿Se logran ejecutar todas las estrategias planificadas?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>¿Cree usted que las estrategias empleadas son adecuadas para el logro de objetivos?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿La gerencia de RRHH logra cumplir con los objetivos programados?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Cree usted que la gerencia de RRHH debe implementar estrategias de mejora para ofrecer un servicio de calidad?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		A (x) D ()
14. COMENTARIOS GENERALES		
15. OBSERVACIONES		



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C. E. 003058624
 Docente Investigador*

 Juez Experto

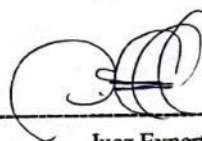
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Abraham Jose Garcia Ponce
2.	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Dr. Gestión Pública y Mg. Gestión Pública
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública.
	EXPERIENCIA	
	PROFESIONAL (AÑOS)	16 años
	CARGO	Coordinador Investigaciones
Título de la Investigación: GESTION ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Carrillo Bocanegra Luis Felipe Mechan Achulla Dickson Yosemite
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL Determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Analizar la gestión administrativa de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. b) Identificar el nivel de productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. c) Establecer la relación de la gestión administrativa con las dimensiones de la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

<p align="center">A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
Nº		
	13. PRODUCTIVIDAD LABORAL	ALTERNATIVAS
01	<p>¿La gerencia de recursos humanos realiza un uso adecuado de los recursos que le son asignados?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>¿Son útiles los recursos que le son entregados para sus funciones?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>¿Logra usted cumplir con todas las actividades asignadas en el tiempo establecido?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>¿Considera que las capacitaciones implementadas son las indicadas para su desarrollo profesional?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>¿Considera usted que le asignan una mayor cantidad de actividades de las que puede realizar?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>¿Usted considera que se debe realizar acciones de mejoras en relación a la ejecución de las actividades planificadas?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	5.- Siempre	
07	<p>¿Se logran ejecutar todas las estrategias planificadas?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
08	<p>¿Cree usted que las estrategias empleadas son adecuadas para el logro de objetivos?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
09	<p>¿La gerencia de RRHH logra cumplir con los objetivos programados?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
10	<p>¿Cree usted que la gerencia de RRHH debe implementar estrategias de mejora para ofrecer un servicio de calidad?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ()
14. COMENTARIOS GENERALES		
15. OBSERVACIONES		



Juez Experto

Colegiatura Nº 20638

DNI 00270538.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

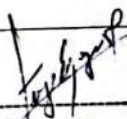
1. NOMBRE DEL JUEZ		Hugo Espinoza Rodríguez
2.	PROFESIÓN	Administrador de Empresas
	ESPECIALIDAD	Marketing
	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	23 Años.
	CARGO	Director de Escuela
Título de la Investigación: GESTION ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Carrillo Bocanegra Luis Felipe Mechan Achulla Dickson Yosemite
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Determinar la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.
		ESPECÍFICOS a) Analizar la gestión administrativa de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. b) Identificar el nivel de productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022. c) Establecer la relación de la gestión administrativa con las dimensiones de la productividad laboral de la Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad Provincial de Chiclayo - 2022.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ALTERNATIVAS
01	¿Conoce usted el plan de trabajo establecidos en la gerencia? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
02	¿Conoce usted los objetivos establecidos en la gerencia? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
03	¿Usted tiene participación en la toma de decisiones en la gerencia? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
04	¿Considera que la forma de trabajo en su área es la adecuada? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
05	¿Se ha realizado algún análisis interno en la gerencia de recursos humanos? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
06	¿Se encuentran documentados los procesos desarrollados en su área? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:

07	<p>¿Usted identifica con facilidad el orden jerárquico de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>¿Se desarrolla un adecuado flujo de información dentro de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿Le parece adecuado los espacios físicos donde se desarrollan las actividades de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Considera usted competente al personal de trabajo de la gerencia?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>¿Considera que se resuelven adecuadamente los problemas de comportamiento y/o diferencias entre colaboradores en el ámbito laboral?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>¿La gerencia de recursos humanos le brinda capacitaciones?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>¿La gerencia motiva a sus colaboradores mediante reconocimientos públicos o económicos?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

14	<p>¿Le parece adecuado la supervisión y coordinación de las actividades a realizar?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
15	<p>¿Se emplea algún estándar establecido para evaluar su desempeño laboral?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
16	<p>¿Se utiliza algún procedimiento para medir los resultados obtenidos de la gerencia?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
17	<p>¿Se utiliza algún sistema que controle la entrada y salida del personal que labora en la gerencia?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
18	<p>¿Se controla las actividades ejecutadas mediante algún método o procedimiento en la gerencia?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre</p>	A () D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ()
7. COMENTARIOS GENERALES		
8. OBSERVACIONES		




Juez Experto
Colegiatura N°
DNI 1813235

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	13. PRODUCTIVIDAD LABORAL	ALTERNATIVAS
01	¿La gerencia de recursos humanos realiza un uso adecuado de los recursos que le son asignados? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
02	¿Son útiles los recursos que le son entregados para sus funciones? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
03	¿Logra usted cumplir con todas las actividades asignadas en el tiempo establecido? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
04	¿Considera que las capacitaciones implementadas son las indicadas para su desarrollo profesional? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
05	¿Considera usted que le asignan una mayor cantidad de actividades de las que puede realizar? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	A () D () SUGERENCIAS:
06	¿Usted considera que se debe realizar acciones de mejoras en relación a la ejecución de las actividades planificadas? Categorías: 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre	A () D () SUGERENCIAS:

	5.- Siempre	
07	<p>¿Se logran ejecutar todas las estrategias planificadas?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>¿Cree usted que las estrategias empleadas son adecuadas para el logro de objetivos?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>¿La gerencia de RRHH logra cumplir con los objetivos programados?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>¿Cree usted que la gerencia de RRHH debe implementar estrategias de mejora para ofrecer un servicio de calidad?</p> <p>Categorías:</p> <p>1.- Nunca 2.- Casi nunca</p> <p>3.- A veces 4.- Casi siempre</p> <p>5.- Siempre</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ()
14. COMENTARIOS GENERALES		
15. OBSERVACIONES		



 Juez Experto
 Colegiatura N°
 DNI 18137226

Anexo 4: Carta de la empresa



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, 21 de Octubre de 2022.

OFICIO N° PZ6 -2022-MPCH-GRR.HH.

Señora Dra.

CARLA ANGELICA REYES REYES.

Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración.

Universidad Señor de Sipán

Presente.-

REF. : Carta S/N° - Reg. N° 535936-2022-SISGEDO.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial a nombre de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para que los estudiantes **Don LUIS FELIPE CARRILLO BOCANEGRA** y **Don DICKSON YOSEMIR MECHAN ACHULLA**, pueda ejecutar su Trabajo de Investigación denominado "*Gestión administrativa y productividad laboral en la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2022*"; al respecto debo indicarle que, esta Gerencia sólo autoriza la aplicación de encuestas y/o cuestionarios para su Trabajo de Investigación .

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO

Carlo

Abog. Carlos Alberto Acevedo Villar
Gerente de Recursos Humanos

Cc
Archivo

Anexo 5: Resolución de proyecto de tesis



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0816-2022-FACEM-USS

Chiclayo, 06 de diciembre de 2022.

VISTO:
El Oficio N°0399-2022/FACEM-DA-USS de fecha 23 de noviembre de 2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 06/12/2022, donde solicita el cambio de Título de Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:
Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°: APROBAR, el cambio del Título del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Calanchez Uribarrí África del Valle, según se indica en el cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°0404-2022-FACEM-USS, de fecha 20/07/2022, numeral 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN




Mg. LIRIO SUGELY SILVA GONZALES
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0816-2022-FACEM-USS**

N.º	AUTOR(a) (es)	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	CHAPOÑAN GUEVARA JOSÉ LUIS. SIRLOPÚ ARICOCHÉ RUTH MARYCIELO	METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I.S.A.C., LAMBAYEQUE - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	DELGADO MIÑOPE CARLOS ENRIQUE JURUPE PIZARRO DIANA DEL PILAR	METODOLOGÍA DEL SIX SIGMA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CHACON MEOÑO KAREM STEHFANY SENADOR TORRES CARLOS AGUSTO	SISTEMA DE DIGITALIZACIÓN DOCUMENTAL BASADO EN LA ECOEFICIENCIA PARA MEJORAR EL TRÁMITE DOCUMENTARIO EN LA MUNICIPALIDAD DE MONSEFÚ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CARRILLO BOCANEGRA LUIS FELIPE MECHÁN ACHULLA DICKSON YOSEMIR	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	LOPEZ TORO SHALI RASHELL ZUÑE LLACSAHUANGA JAIR ANDERSSON	EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	FERNÁNDEZ CRUZADO MARCIA YUDYTH FERNÁNDEZ VÁSQUEZ MILY ADIXA	EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E. N°16081 SEÑOR DE HUAMANTANGA, JAÉN - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	LOPEZ CABREJOS HERCILIA MAVILA LOZANO BAUTISTA CELENI YAMILET	COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO TOMAS, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	GUEVARA CARRASCO CINTHYA ANALI SOTO MALCA CESAR ANTONI CRUZ	COMUNICACIÓN INTERNA PARA MEJORAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN CAJAMARCA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	ANAYA BARBOZA DIANA CHAPOÑAN SANTAMARIA SILVIA NATALY	ENDOMARKETING COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL RESTAURANT & GRILL EL HEBRÓN S.A.C, CHICLAYO-2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	HUANCA RUIZ KEYLA YANELA MONTENEGRO CHAVEZ SHEIMLITH	ENDOMARKETING COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA CORPORACIÓN MADERERA FERPEI S.A.C, EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	CAYOTOPA BUSTAMENTE KAREN YUDITH	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	CORNEJO PURISACA LUZ MARISOL MEJÍA PEÑA BRAYAN JESÚS	MARKETING SENSORIAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN EL RESTAURANT AMAPOLA FISH AND, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	SECLÉN QUEVEDO JULIO JOSE	PLAN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN LAS MYPES DEL MERCADO CENTRAL DE CHICLAYO - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	AGREDA FERNANDEZ ERIKA LICET FERNANDEZ CUMBIA JEANCARLOS DARWIN	INTELIGENCIA EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL RESTAURANTE 25 HORAS, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Anexo 6: Formato T1

	AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	08/12/2023
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 08 de diciembre del 2023

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -



El suscrito:

Carrillo Bocanegra Luis Felipe con DNI 72931166 y Mechan Achulla Dickson Yosemite con DNI 72469949

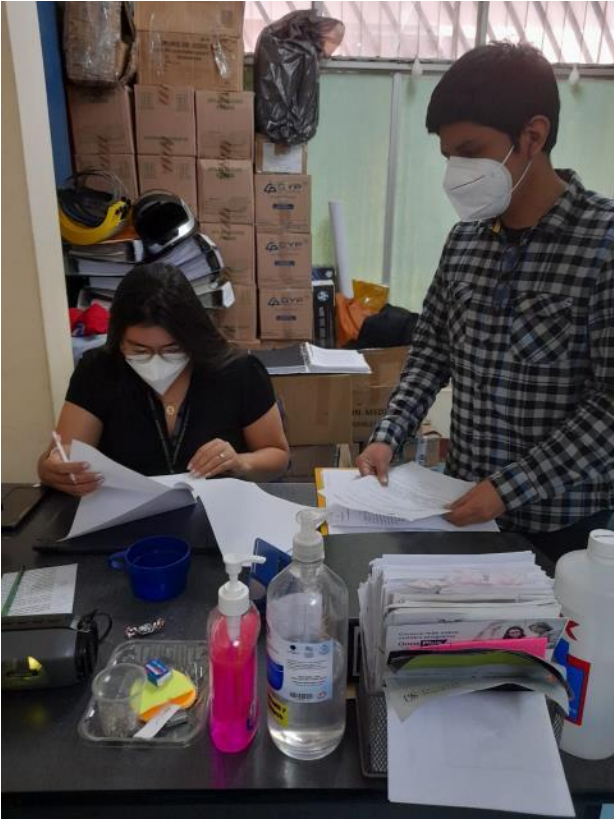
En mí (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de investigación/tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022** presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de licenciado en administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela de administración, Programa de estudios de administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación/tesis, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

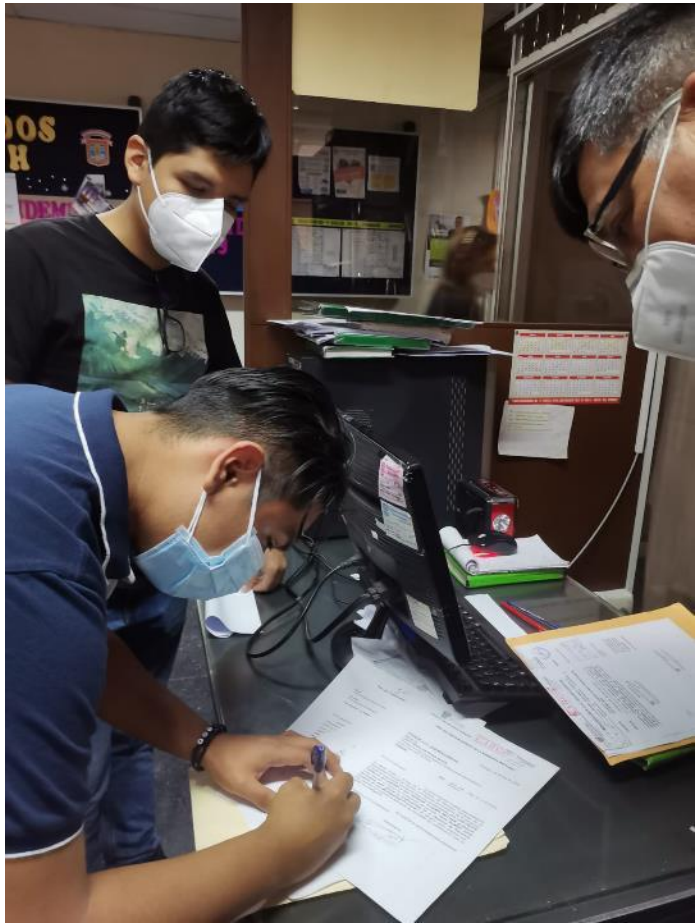
APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Carrillo Bocanegra, Luis Felipe	72931166	
Mechan Achulla, Dickson Yosemite	72469949	

Anexo 7 : Fotos de la aplicación de la encuesta









Anexo 8: Reporte de turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD

AUTOR

Carrillo Bocanegra, Luis Felip Mechán Achulla, Dickson Yosemite

RECuento DE PALABRAS

10024 Words

RECuento DE CARACTERES

55103 Characters

RECuento DE PÁGINAS

47 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

582.0KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 17, 2023 10:07 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 17, 2023 10:07 PM GMT-5

● 21% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Anexo 9: Acta de Originalidad de la Investigación



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0816-2022-FACEM-USS, presentado por los Bachilleres, **CARRILLO BOCANEGRA LUIS FELIPE con DNI: 72931166, MECHAN ACHULLA DICKSON YOSEMIR con DNI: 72469949**, con su tesis Titulada "GESTION ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022."

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **21%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 01 de febrero de 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.