



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL**

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021**

Misael Gregorio Flores Quispe

Tesis para optar el título de:

Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Juan Manuel Tito Humpiri

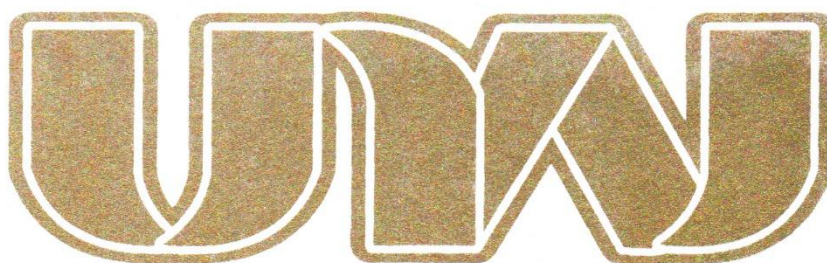


**JULIACA - PERÚ
2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL**

**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL**



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021**

Misael Gregorio Flores Quispe

**Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social**

Asesor: Dr. Juan Manuel Tito Humpiri



**JULIACA - PERÚ
2023**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA
FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO
EMPRESARIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

Misael Gregorio Flores Quispe

Tesis para optar el título de:
Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social

Asesor: Dr. Juan Manuel Tito Humpiri

Juliaca - Perú, 2023

Flores-Quispe, M. G. (2023). *Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Juliaca. Juliaca, Perú].

AUTOR: Flores Quispe, Misael Gregorio.

TÍTULO: Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

PUBLICACIÓN: Juliaca, 2023

DESCRIPCIÓN: Cantidad de páginas (119 pp.)

NOTA: Tesis de la Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social – Universidad Nacional de Juliaca.

CÓDIGO: 05-000042-05/F65

NOTA: Incluye bibliografía.

ASESOR: Dr. Juan Manuel Tito Humpiri

PALABRAS CLAVE:

Gestión administrativa, gestión pública, productividad laboral, servidores públicos.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA

FACULTAD DE GESTIÓN Y EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE GESTION PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE LIMBANI - 2021”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
DESARROLLO SOCIAL

Presentada por:

Misael Gregorio Flores Quispe

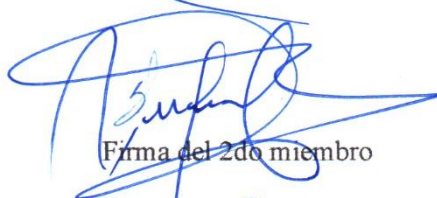
Sustentada y aprobada ante el siguiente jurado:

Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas
PRESIDENTE DE JURADO



Firma del presidente

M.Sc. Serapio Cecilio Calcina Cuevas
JURADO



Firma del 2do miembro

Dr. José Oscar Huanca Frias
JURADO



Firma del 3º miembro

Dr. Juan Manuel Tito Humpiri
ASESOR



Firma del asesor

DEDICATORIA

A Dios que es principio de sabiduría; suyo es el consejo y el conocimiento.

A mi madre por su amor incondicional y apoyo para lograr mis metas en la vida.

A mi hermano Jharde por guiarme en la vida, por darme los mejores consejos y enseñanzas. A mis hermanas Marisol y Betzabeth por su cariño sin condiciones.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Dr. Juan Manuel Tito Humpiri, quien me brindó asesoría para elaborar esta investigación de manera profesional e incondicional.

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Limbani, el Sr. Percy Soncco Quispe por su disposición al acceso de información y ejecución del instrumento de la investigación en la institución que preside.

A mis jurados Dr. Abraham Melitón Contreras Vargas, M.Sc. Serapio Cecilio Calcina Cuevas y Mg. Jhon Mamani Martínez, por su intercesión para la mejoría de esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|----------------------------------|----|
| Dedicatoria | 4 |
| Agradecimiento | 5 |
| Índice de contenido | 6 |
| Índice de tablas | 8 |
| Índice de figuras | 9 |
| Índice de anexos | 10 |
| Resumen | 11 |
| Abstract | 12 |
| Introducción | 13 |
| Capítulo I | |
| Planteamiento del problema | 14 |
| 1.1 Problema de investigación | 14 |
| 1.2 Preguntas de investigación | 15 |
| 1.3 Objetivos de investigación | 15 |
| 1.4 Justificación | 16 |
| Capítulo II | |
| Revisión de literatura | 18 |
| 2.1 Antecedentes | 18 |
| 2.2 Marco teórico | 23 |
| 2.3 Marco conceptual | 32 |
| 2.4 Hipótesis de investigación | 34 |
| 2.5 Variables de investigación | 35 |
| Capítulo III | |
| Materiales y métodos | 36 |
| 3.1 Metodología de investigación | 36 |
| 3.2 Ámbito de estudio | 37 |
| 3.3 Población y muestra | 37 |
| 3.4 Recolección de datos | 37 |
| 3.5 Análisis de datos | 41 |

| | |
|--|----|
| Capitulo IV | |
| Resultados y discusión | 44 |
| 4.1 Variable gestión administrativa | 44 |
| 4.2 Planificación | 45 |
| 4.3 Organización | 46 |
| 4.4 Dirección | 47 |
| 4.5 Control | 48 |
| 4.6 Variable productividad laboral | 49 |
| 4.7 Eficacia | 50 |
| 4.8 Eficiencia | 51 |
| 4.9 Contraste de hipótesis general | 52 |
| 4.10 Contraste de hipótesis específica 1 | 53 |
| 4.11 Contraste de hipótesis específica 2 | 55 |
| 4.12 Contraste de hipótesis específica 3 | 56 |
| 4.13 Contraste de hipótesis específica 4 | 58 |
| Discusión | 60 |
| Conclusiones | 63 |
| Recomendaciones | 64 |
| Referencias | 66 |
| Anexos | 71 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Contenido de la operacionalización de variables | 35 |
| Tabla 2 | Validación del instrumento por juicio de expertos | 39 |
| Tabla 3 | Estadística de fiabilidad de la variable 1 | 39 |
| Tabla 4 | Estadística de fiabilidad de la variable 2 | 40 |
| Tabla 5 | Baremo de la variable gestión administrativa | 40 |
| Tabla 6 | Baremo de la variable productividad laboral | 41 |
| Tabla 7 | Escala de interpretación del coeficiente de correlación | 43 |
| Tabla 8 | Prueba de normalidad de la gestión administrativa y la productividad laboral | 52 |
| Tabla 9 | Correlación de la gestión administrativa con la productividad laboral | 53 |
| Tabla 10 | Prueba de normalidad de la planificación y la productividad laboral | 54 |
| Tabla 11 | Correlación de la planificación y la productividad laboral | 54 |
| Tabla 12 | Prueba de normalidad de la organización y la productividad laboral | 55 |
| Tabla 13 | Correlación de la organización y la productividad laboral | 56 |
| Tabla 14 | Prueba de normalidad de la dirección y la productividad laboral | 57 |
| Tabla 15 | Correlación de la dirección y la productividad laboral | 57 |
| Tabla 16 | Prueba de normalidad del control y la productividad laboral | 58 |
| Tabla 17 | Correlación del control y la productividad laboral | 58 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | | |
|----------|---|----|
| Figura 1 | Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de gestión administrativa | 44 |
| Figura 2 | Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de planificación | 45 |
| Figura 3 | Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de organización | 46 |
| Figura 4 | Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dirección | 47 |
| Figura 5 | Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel del control | 48 |
| Figura 6 | Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la productividad laboral | 49 |
| Figura 7 | Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de eficacia | 50 |
| Figura 8 | Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de eficiencia | 51 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | | |
|---------|--|----|
| Anexo 1 | Cuestionario sobre: gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021 | 71 |
| Anexo 2 | Ficha de registro de revisión documental | 73 |
| Anexo 3 | Matriz de consistencia: gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 | 74 |
| Anexo 4 | Base de datos de instrumentos aplicados | 75 |
| Anexo 5 | Constancia de la validación del instrumento por juicio de expertos | 77 |
| Anexo 6 | Constancia de la Municipalidad Distrital de Limbani | 80 |
| Anexo 7 | Evidencias fotográficas en el proceso de ejecución del proyecto | 81 |
| Anexo 8 | Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Limbani | 82 |

RESUMEN

La productividad laboral es fundamental para obtener una excelente gestión administrativa, sin embargo, si no se complementan de manera significativa, se tendrían resultados desfavorables. Para la investigación se planteó como propósito primario determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. La metodología que se empleó es el enfoque cuantitativo; el alcance es la denominada correlacional, de diseño no experimental – transversal descriptiva. La población comprende a la Municipalidad distrital de Limbani, con una muestra no probabilística de 19 servidores públicos. Para la recopilación de datos se utilizó como instrumento el cuestionario evaluado por juicio de expertos. Para la confiabilidad de cada instrumento se empleó la prueba de Alfa de Cronbach resultando 0.703 para la variable gestión administrativa y 0.835 para la variable productividad laboral. Los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS V24. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para realizar la prueba de correlación (significancia = 0.003). Los resultados señalan que el 89.5% de los servidores públicos refiere que el nivel de la gestión administrativa es regular y 52.6% la productividad laboral un nivel regular. La conclusión permite afirmar que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y la productividad laboral (0.649) en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Palabras clave: gestión administrativa, gestión pública, productividad laboral, servidores públicos.

ABSTRACT

Work productivity is essential in order to obtain an excellent administrative management, however, if these are not complemented in a significant way, unfavorable results would be obtained. The primary purpose of this research was to determine the relationship between Administrative Management and work productivity in public servants of the District Municipality of Limbani - 2021. The methodology used in this research is the quantitative approach, the scope is the so-called correlational, the choice of design is non-experimental - cross-sectional descriptive. The population comprises the district municipality of Limbani, with a non-probabilistic sample of 19 public servants. For data collection, the questionnaire was used as an instrument evaluated by expert judgment. For the reliability of each instrument, Cronbach's alpha test was used, resulting in 0.703 for the administrative management variable and 0.835 for the labor productivity variable. The data were processed using the SPSS V24 statistical program. Pearson's correlation coefficient was used to perform the correlation test (significance = 0.003). The results indicate that 89.5% of public servants say that the level of administrative management is fair and 52.6% say that labor productivity is fair. The conclusion allows us to affirm that there is a moderate positive relationship between administrative management and labor productivity (0.649) in the public servants of the District Municipality of Limbani - 2021.

Keywords: administrative management, public management, work productivity, public servants.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una entidad. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados. Dentro de las funciones se tiene comúnmente la planificación, organización, dirección y control. En una municipalidad, la productividad laboral de los servidores públicos cumple un rol primordial para lograr una buena gestión administrativa.

Según el informe de la Contraloría General de la República (2020) en el Perú las municipalidades, para medir una buena gestión administrativa, consideran indicadores como el cumplimiento de metas a nivel municipal. Una de estas se obtiene a través del cumplimiento del plan de incentivos, que es asignado cada año fiscal. Además, para garantizar una buena gestión municipal, existe un sistema nacional de control en el sector público a nivel nacional con 569 entidades controladas en operación; 693 entidades controladas activas a nivel de gobierno regional y 2135 entidades activas registradas en municipios o mancomunidades.

El objetivo primario de la investigación es determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral en los servidores públicos, en las dimensiones de la gestión administrativa de la municipalidad de Limbani. Como resultado se muestra que el 89.5% de los servidores públicos refiere que el nivel de la gestión administrativa es regular y 52.6% la productividad laboral un nivel regular.

La estructura de la investigación es la siguiente: en el primer capítulo se da a conocer el planteamiento del problema, preguntas, objetivos y justificación de la investigación. En el segundo capítulo se propone los antecedentes, el marco teórico: aproximaciones teóricas de la gestión administrativa y la productividad laboral y la hipótesis de la investigación. En el tercer capítulo se establece el diseño de investigación comprendido por alcance, diseño y nivel de investigación; además del ámbito de estudio, recolección, análisis de datos y prueba de hipótesis. En el cuarto capítulo se muestran los resultados y la discusión. En la parte final se muestran las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La gestión administrativa en una entidad necesariamente tiene que estar ligada a la productividad, ya que esta cumple un rol fundamental en el proceso de producción de bienes y servicios de calidad para la sociedad. Posee como propósitos optimizar el uso de los recursos, lo que constituye el objetivo estratégico de una organización, porque si estas no se encuentran sistematizadas, no pueden alcanzar el nivel de competitividad que requiere un mundo globalizado (Fernández, 2010).

La productividad es fundamental en una gestión administrativa para el cumplimiento de objetivos y metas, sin embargo, la mayoría de las instituciones no emplea procesos de productividad laboral, por consecuencia, se tiene una deficiente gestión administrativa. Es importante deliberar sobre la trascendencia del proceso de dirección en la organización. Su valor radica en su capacidad de aclarar un conocimiento útil al momento de dirigir cambios de mejoramiento legítimo, además de responder a estándares internacionales (Perafan, 2016).

En América Latina y el Caribe las economías padecen un síndrome crónico de crecimiento lento. La mayoría de estos países está ahora cada vez más lejos de la vanguardia del desarrollo económico. El bajo crecimiento no puede atribuirse principalmente a la baja tasa de inversión, sino al bajo crecimiento de la productividad de los recursos productivos. Sin prestar atención a la productividad, ninguna entidad puede tener éxito. Detectar las causas de una productividad insuficiente y encontrar soluciones para ellas es el núcleo de la gestión de cualquier empresa. Los países deberían hacer lo mismo, pero esto rara vez sucede. El precio pagado por esta omisión es demasiado alto (Lora & Pagés, 2016).

En el Perú, un estudio realizado por el Banco Central de Reserva del Perú sobre “La producción es fundamental para el crecimiento y el progreso en el Perú y el mundo entero” concluyó que no habrá crecimiento sin mejoramiento de la productividad, ni a largo plazo ni de ninguna forma. Quizás existan ganancias año tras año porque el precio de los minerales o algunos de los productos básicos que se exporta ha subido, pero esta es solo una posibilidad que no durará. Si la productividad no aumenta, no habrá un crecimiento real. La productividad es vital para el

desarrollo del país y las reformas son relevantes en la gobernanza. Los marcos regulatorios y la asignación de recursos y responsabilidades entre los diferentes niveles de gobierno son también cruciales (Loayza, 2016).

En cuanto a los niveles locales, la Municipalidad Distrital de Limbani ha identificado los siguientes problemas: el procedimiento de administrativo desfavorece a la institución, por lo tanto, el cumplimiento de metas y objetivos es precario, el desarrollo de actividades no es eficiente y el empleo de los recursos de la entidad no es efectivo, el personal no tiene claro las funciones que debe realizar a pesar de que existen documentos de gestión. En consecuencia, la productividad laboral no es adecuada. Con base en el problema que se acaba de describir, se asume que hay una relación entre las dos variables que el estudio debe determinar.

1.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021?

1.2.2 Problemas específicos

P1: ¿Cuál es la relación de la planificación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021?

P2: ¿Cuál es la relación de la organización con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021?

P3: ¿Cuál es la relación de la dirección con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021?

P4: ¿Cuál es la relación del control con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Ob1: Identificar la relación de la planificación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Ob2: Establecer la relación de la organización con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Ob3: Corroborar la relación de la dirección con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Ob4: Determinar la relación del control con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Nivel teórico

La investigación es necesaria porque, a través del informe final, generará información valiosa tomando como base la relación directa entre servidores públicos y la institución, para alcanzar beneficios para ambas variables y tener resultados esperados en la gestión de un gobierno local. Se podrá intervenir con nuevas estrategias para la asignación y utilización de los recursos de la entidad de manera óptima. Las dimensiones de la variable gestión administrativa son: planificación, organización, dirección y control; de la variable productividad laboral la eficacia y eficiencia. Los resultados de esta investigación también se utilizarán como antecedente para generar directivas, planes de trabajo, actualización del Plan de Desarrollo Concertado Local, así como mejorar la efectividad en el gasto del presupuesto institucional.

Nivel práctico

El objetivo de la investigación es poner a disposición herramientas y conocimientos técnicos para generar un plan de acción para el cumplimiento de metas y objetivos de la Municipalidad Distrital de Limbani. Se realizarán medidas correspondientes para

mejorar la productividad laboral con el personal administrativo como principales actores, para mejorar el desarrollo integral de la entidad.

Nivel metodológico

Metodológicamente, la investigación simboliza una contribución trascendental. Luego de efectuar el análisis se propondrá conclusiones y recomendaciones para ambas variables. Asimismo, se aplicará una metodología acertada en dirección de dictaminar el acontecimiento del problema. Debido a lo cual, se emplearán dispositivos de evaluación ideal a fin de medir el nivel de la gestión administrativa y la productividad laboral en el sector público, en el que se destacará por su confiabilidad, validez y medición para determinar la relación entre ambas variables. La población beneficiada es el distrito de Limbani, Consejo Municipal y los servidores públicos de esta entidad.

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 A nivel internacional

Haro (2015) en un estudio realizado para la Universidad de San Francisco de Quito, titulado “La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador” se propuso determinar la incidencia de la gestión administrativa en el empeño del talento humano policial. Metodológicamente fue descriptivo analítico y con un enfoque cuantitativo. La población estuvo compuesta por 400 trabajadores policiales. La muestra asciende a 196. La técnica empleada fue la encuesta y el cuestionario fue el instrumento. Los resultados muestran que existe una eminente incidencia de la gestión administrativa en los individuos. Se concluye que incide directamente en la percepción del talento humano policial.

Basantes (2014) realizó una tesis para la Universidad Técnica de Ambato titulada “Modelo de gestión administrativa y la calidad en el servicio al cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato”. Su objetivo fue determinar si el modelo de gestión administrativa que se está empleando en el Gobierno Autónomo Descentralizado incide en la calidad de servicio al usuario. La metodología fue descriptiva-correlacional, de enfoque cualitativo. El universo estuvo conformado por 60 asesores, con una población de 3,8416 y una muestra de 202 clientes. La técnica empleada fue la encuesta y la entrevista, mientras que el instrumento fue el cuestionario y la guía de entrevista. Se concluyó que la asistencia prestada por la entidad no es la adecuada.

Zans (2017) realizó una tesis para la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua cuyo título fue “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. El propósito fue analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos. La metodología comprende un diseño transaccional, correlacional causal. El universo estuvo conformado por 88 trabajadores administrativos con una muestra de 59. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue

el cuestionario. Se concluyó que hubo disposición del personal para mejorar y contribuir con el desarrollo institucional.

Ramírez (2015) realizó una tesis para la Universidad Politécnica Salesiana Guayaquil, cuyo título fue “Modelo de gestión administrativa turística aplicada al complejo Bambú Eco-resort, que posibilita a los servidores del sector de la educación a adquirir bajo su realidad vacacional en tiempo compartido”. El objetivo fue determinar el modelo de gestión administrativa que se pueda aplicar a las empresas que ofertan los servicios de turismo de reuniones. Su metodología fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. El universo estuvo conformado por 128.711 servidores y la muestra por 339 de ellos. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que un modelo de gestión administrativa optimiza en gran escala la conectividad de la organización.

Tigua (2015) realizó una investigación para la Universidad Técnica Estatal de Quevedo titulada “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Benemérito Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo 2015”. El objetivo primordial fue analizar la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Benemérito Cuerpo de Bomberos. Para la metodología se utilizó material bibliográfico, con un método inductivo, deductivo, analítico y de diseño no experimental. El universo estuvo conformado por 51 miembros del bombero, y la muestra fue no probabilística porque se trabajó con el total del universo. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento la entrevista. Los resultados muestran que existe incidencia significativa entre estas variables.

2.1.2 A nivel nacional

Chavez et al., (2018) realizaron una investigación para la Universidad Privada del Norte Cajamarca cuyo título fue “Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2018”. El propósito fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral. Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño transversal. La población estuvo conformada por 40 trabajadores de dicha entidad, con una muestra no probabilística al emplearse el total de la población. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados encontrados muestran que el coeficiente R-Pearson = 0,585;

esto muestra que existe una correlación positiva significativa entre ambas variables. Se concluyó que efectivamente existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables.

Agui et al., (2019) realizaron una tesis para la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco titulada “Gestión administrativa y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco 2018”. Su objetivo fue identificar la relación que hay entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral. Metodológicamente fue descriptiva-correlacional y con un diseño no experimental de corte transversal. La población la conforma un total de 201 trabajadores, dando como muestra 75. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran que un 55 % de los encuestados afirma que es regular, en tanto el 41 % señala que es buena. Se concluye que hay una relación positiva entre las variables.

La investigación de Durand (2018), realizada en la Universidad César Vallejo, cuyo título fue “Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la Oficina de Servicios Generales INDECOPI – Lima, 2018” tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores del área de servicios generales del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual. Metodológicamente fue de tipo básica, corte transversal, nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 120 colaboradores. La muestra fue no probabilística y la técnica utilizada fue la encuesta con su instrumento el cuestionario. Los resultados muestran que el 87.5 % de ambas variables mencionadas posee un nivel alto, el 6.6 % de la gestión administrativa dispone nivel medio y productividad laboral tiene bajo porcentaje. Solamente el 4.1 % de ambas variables dispone de nivel bajo. Se concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables.

Ferrer (2017) realizó una investigación en la Universidad César Vallejo titulada “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016”. El propósito principal fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 177 trabajadores y la muestra por 121 trabajadores. La

técnica utilizada fue la encuesta, entrevista y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran que el 88,2 % de los encuestados percibe que el nivel es adecuado, mientras que el 9,4 % percibe que el nivel es muy adecuado, y el 2,4 % percibe que el nivel es inadecuado en el planeamiento. Se concluyó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con las capacidades para el desempeño laboral.

Facho (2017) realizó una tesis en la Universidad César Vallejo titulada “Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016”. El propósito fue determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral de los trabajadores. Metodológicamente fue de tipo básica, con alcance descriptivo correlacional y de diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 70 trabajadores y la muestra fue no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran una correlación positiva media de Rho de Spearman siendo así = 0.405 entre ambas variables. La conclusión muestra que la gestión administrativa y la productividad se encuentran en un nivel regular.

2.1.3 A nivel regional y/o local

Churata (2020) realizó una tesis en la Universidad Peruana Unión titulada: Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. El objetivo fue determinar la relación que hay entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de esta entidad. Metodológicamente fue de tipo correlacional, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 49 colaboradores, por ende, la muestra asciende a 23 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.682$ (sig.=0.000) que significa que entre ambas variables de estudio hay una correlación positiva moderada. La conclusión permite afirmar que existe una eficiente gestión administrativa en la entidad y una óptima productividad laboral.

Luque (2019) realizó una investigación para la Universidad Nacional del Altiplano titulada “La gestión logística y su relación con la productividad laboral de los trabajadores en la Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes de la ciudad de Puno – periodo 2017”. El objetivo fue

establecer la relación entre la gestión logística y la productividad laboral de los trabajadores en la Caja Rural de Ahorro y Crédito los Andes de la ciudad de Puno - periodo 2017. Tiene un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transaccional de alcance descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 07 gerentes, considerando el muestreo no probabilístico. Como técnica se aplicó la encuesta estructurada. Para la recopilación de datos se usó la técnica de análisis documental y observación. Se concluyó que no existe correlación entre las variables, puesto que el coeficiente de Pearson es = 0.167, y nivel de significancia es = 0,721, valor que no es considerado relevante en materia estadística.

Ramos (2015) realizó una investigación en la Universidad Nacional del Altiplano titulada “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Ituata, 2015”. El propósito fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores. Metodológicamente fue de nivel descriptivo-explicativo, con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 57 trabajadores y la muestra por 50 trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran que el nivel de satisfacción es muy alto (58 %), debido al tiempo de servicio, ambiente laboral y función. El nivel de complacencia es 0,0069, 0,184 y 0,080, proporcionalmente, y en ningún caso son inferiores a 0.05. Se concluye que existe una satisfacción en la entidad por parte de los trabajadores.

Copaja (2019) realizó una investigación en la Universidad Nacional del Altiplano titulada “Gestión administrativa y clima organizacional de la Institución Educativa Privada CRAMER de la UGEL Puno”. El objetivo fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Privada CRAMER de la Unidad de Gestión Educativa Local Puno. Se tuvo como hipótesis principal que la relación entre la gestión administrativa es positiva y moderada entre ambas variables. El tipo fue no experimental, con diseño descriptivo correlacional y transversal. La población fue de 35 profesores, con una muestra no probabilística. Para el procesamiento de datos se utilizó la escala de Likert, como instrumento de agrupación de variables. La principal conclusión muestra que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional con un nivel de significancia propuesto ($0,00 < 0,05$).

Mamani (2017) en su tesis desarrollada en la Universidad Nacional del Altiplano cuyo título fue “El clima laboral y la productividad en el área de Gerencia de Administración de la

Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, periodo 2017”, se propuso analizar el clima laboral y la productividad en el área de Gerencia de Administración. Metodológicamente fue cuantitativa, de tipo descriptiva y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 19 trabajadores administrativos y la muestra ascendió a 10 trabajadores administrativos. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue cuestionario y guía de análisis documental. Como parte de los resultados, se logró encontrar que 68.90 puntos significa que es el 60 % del 100%, y el 11% es la comparación del año anterior. La principal conclusión muestra que el clima laboral es importante para el cumplimiento de las metas.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Gestión administrativa

a) Definición de gestión administrativa

La gestión administrativa es la consumación de cada procedimiento administrativo. Ello está conformado por la planificación, organización, orientación y coordinación con relación mutua y control de las actividades organizacionales; en otras palabras, providencias fundamentadas en procedimientos y realizaciones pertinentes para alcanzar las metas preestablecidas de la empresa o entidad (Ramírez & Calderón, 2017).

La gestión administrativa es tomar decisiones gestionadas a través de órganos de dirección, administrativa e inspección de una entidad en su capacidad basada en principios y métodos administrativos. En este sentido, la gestión administrativa es un cambio gradual que propicia la toma de decisiones del departamento de gestión correspondiente. Su función principal es optimizar la rentabilidad de la entidad y/o organización prestadora de servicios (Mungabusi, 2015).

La gestión administrativa incluye brindar apoyo administrativo a los procesos de negocio en las diferentes áreas funcionales de una entidad para obtener resultados efectivos y mostrar una gran ventaja competitiva en los estados financieros. Es la capacidad de la organización para definir, realizar y evaluar su propósito y utilizar correctamente los recursos disponibles (Lumbi & Yanqui, 2013).

b) Importancia de la gestión administrativa

La relevancia de las gestiones administrativas es incuestionable, pues brinda una variedad de ventajas, tales como por medio de su tecnología y procesos logra mayor rapidez, eficiencia y simplificación del trabajo, ahorrando tiempo y costos; afecta la producción, efectividad, calidad y capacidad de cualquier entidad; fomenta la máxima rentabilidad y permanencia en el mercado (Münch, 2014).

La gestión administrativa es sistemática, porque implementa las funciones principales de la gestión en el procedimiento administrativo: proyectar, organizar, situar e inspeccionar, y ejecutar acciones siempre orientadas al logro de metas. En dicha gestión, la innovación juega un rol protagónico porque se considera un perfeccionamiento del modelo en una entidad o el funcionamiento de una entidad, para realizar cambios organizativos, productivos o innovaciones tecnológicas. Permite ser eficiente y ganar una mejor posición, y estar a nivel de sus competidores (Mendoza & Amado, 2017).

El éxito de una empresa está entrelazado con objetivos económicos, sociales y políticos, que están claramente dentro del ámbito de los gerentes. La importancia del pilar administrativo radica en la planificación, organización, dirección y control (Rivas, 2020).

c) Objetivos de la gestión administrativa

Según Luna (2014) la gestión administrativa es aplicable a todas las partes del mundo, ya sea una organización pública o una organización privada, sea esta una gran, mediana, pequeña o microempresa, porque persigue un propósito integral, que colectivamente se cataloga:

Objetivos sociales: Son metas que el gobierno busca lograr para promover el bienestar social.

Objetivos económicos: Son las metas que el gobierno busca alcanzar con el fin de obtener beneficios económicos en la organización en la que se implementa.

Objetivos organizacionales: Coordinación administrativa de los recursos de la empresa; para ello, una de sus finalidades básicas es optimizar la coordinación de sus recursos.

d) Dimensiones de la gestión administrativa

1. Planificación

Tanto la proyección como el perfeccionamiento han permitido concebir la economía como instauración estatal. De esta forma, la proyección del perfeccionamiento es una noción que ha empañado importancia ideal en la dirección del patrimonio. No solo se enfoca en los discursos que le acceden únicamente por el suceso al que ha dado lugar en las naciones donde se ha aprovechado, por lo cual predominan las agencias o secciones de organización (Huertas, 2017).

Es una herramienta de dirección que va a dar el auxiliar de la toma de disposiciones de las direcciones en enfoques de ocupaciones actuales y a la vía que quieren encaminar en lo posterior de una organización, a fin de acomodarse a las alteraciones y a las solicitudes que les asigna el ambiente, y alcanzar la superior efectividad, cooperatividad y cualidades en los bienes y servicios que suministran (Alarcón et al., 2017).

El ente estatal, ya sea distrital y provincial, es la entidad comisionada a originar el progreso local, y en dirección al desempeño de su consumación precisa una apropiada organización por medio de mecanismos que consientan establecer y regir el procedimiento del progreso de la población, por medio de su economía potencial, social y medioambiental (Máttar & Perrotti, 2014).

2. Organización

Según Boscán et al., (2017) es la totalidad de servicios que proporcionan a los individuos al interior de las clasificaciones y adeuda ser comprendida a modo de arte de las instituciones de los representantes.

Son las que solicitan de una dirección, una gestión. Para instruir el perfeccionamiento institucional, y conjuntamente situar las propiedades ambientales, es oportuno apreciar el capital de recursos humanos con que se cuenta y sus capacidades en enfoques de contribuciones que se desean de cada una de las fracciones (Garbanzo, 2016).

Es un procedimiento constante que distingue los cargos y ordenaciones internas, asociándolas y estableciéndolas para designar, transportar o encomendar ocupaciones determinadas y compromisos, con el fin de alcanzar los propósitos y fines, por medio de una dirección efectiva y una apropiada contribución de servicios (República, 2018).

3. Dirección

Teóricamente, la administración involucra ordenar, influenciar e incentivar a los trabajadores para que ejecuten labores fundamentales. Este es el enfoque esencial y más primordial de la dirección, pero donde también coexiste un mayor número de diferencias; no obstante, algunas de ellas son accidentales (Mero, 2018).

Según Hernández y Hernández (2019) la dirección focaliza su asistencia en la forma de comisionar autoridades y concertar movimientos. Lo que pretende expresar y repercute en los individuos a fin de socorrer la observancia de propósitos.

La habilidad de conducir se enfoca en algunas condiciones propias y en la aptitud de las convicciones globales de la dirección. Se muestra tanto en las pequeñas como en las grandes organizaciones. El propósito es conseguir un eficiente beneficio para la gran mayoría de trabajadores en pro de los semblantes generales (López, 2019).

4. Control

Robbins y Coulter (2018) argumentan que este es el proceso de seguimiento de las actividades para asegurarse de que están a tiempo y para corregir las desviaciones significativas. Todos los gerentes deben estar involucrados en las funciones de control, incluso si sus unidades están funcionando según lo planeado. Los gerentes no pueden saber realmente si su departamento está dando lo mejor de sí hasta que evalúan las actividades que se han llevado a cabo y comparan el desempeño real con los estándares esperados.

Un sistema de control efectivo asegura que las actividades se completen de una manera que conduzca al logro de las metas organizacionales. El criterio para determinar la eficacia de un sistema de control es la medida en que contribuye al logro de los objetivos. Cuanto más ayude a los gerentes a alcanzar las metas organizacionales, mejor será el sistema de control.

El proceso de control consta de tres etapas: medir el desempeño real, compararlo con los estándares y tomar medidas administrativas para corregir las desviaciones o deficiencias en los estándares. El proceso de control supone que ya existen estándares de desempeño. Estos criterios son objetivos específicos establecidos durante el proceso de planificación contra los cuales se mide el progreso del desempeño.

2.2.2 Productividad laboral

a) Definiciones de la productividad laboral

La productividad laboral afecta el crecimiento económico y el servicio al cliente. En cláusulas de optimizar la calidad de vida de los ciudadanos, hay una feroz actitud a nivel global. La producción profesional está relacionada con la producción y las personas que tienen trabajo. Asimismo, a través del trabajo, este ciudadano puede mejorar la economía nacional y cultivar la competitividad entre las entidades, logrando así los propósitos en el mercado. Esta optimización en el número de empleados permite satisfacer las obligaciones primordiales y lograr los objetivos sociales y económicos (Méndez & Hernández, 2014).

La productividad es el principal determinante para el desarrollo integral en un país, por lo que es necesario identificar y explicar las variables de la productividad laboral y la relación entre ellas, y cerrar brechas en la gestión en la organización, promover la competitividad empresarial, el desarrollo regional y mejorar la calidad de vida en general. La empresa genera un nuevo impulso, busca competitividad y despliega factores humanos en el trabajo (Jaimes & Rojas, 2015).

b) Importancia de la productividad laboral

El desarrollo de la productividad está generando una ventaja competitiva, por lo que existe una relación estrecha y directa entre estas dos categorías. Aumentar la productividad significa reducir la informalidad, porque es una de sus limitaciones de crecimiento. También asume, como meta a largo plazo, eliminar los obstáculos sistemáticos que limitan su crecimiento (Bonilla, 2012).

La relevancia de la productividad para alcanzar los objetivos de manera óptima en una institución obliga a verificar la calidad del desarrollo de los trámites dentro de la institución

y los resultados, mostrando la consistencia de las áreas involucradas, y entendiendo que la entidad es considerada como un espacio para el desarrollo de los colaboradores, para servir a la sociedad en la cual debe participar de manera activa y promover el desarrollo integral de la organización (Barra, 2019).

Un buen clima organizacional, satisfacción, adaptabilidad, baja tasa de rotación e innovación pueden traer resultados positivos de alta productividad laboral. Se debe promover que la organización sea más capaz. Un clima organizacional adecuado facilitará el correcto desarrollo de la organización, impedirá su desarrollo y creará una ventaja competitiva para la empresa (Ortiz et al., 2019).

c) Factores que afectan la productividad laboral

Para Páez y Abellán (2015) en el concepto de productividad laboral, los diferentes aspectos que la afectan deben ser evaluados en cualquier organización de manera general. Estos aspectos se clasifican:

Factores externos: En la mayoría de los casos no existe derecho de control, porque se considera las relaciones gubernativas, la dirección estatal, la infraestructura general, la permanencia política y la sociedad, en cierta medida, cuando se analizan y no representan directamente un mayor impacto en una entidad.

Factores internos: Como ausencias, rotación de empleados, accidentes industriales, materias primas, condiciones de las instalaciones, ambiente organizacional, entre otros aspectos. Si los trabajadores que prestan el servicio también están satisfechos, se incrementa la satisfacción personal de los trabajadores, lo que se manifiesta en la complacencia de los clientes.

d) Dimensiones de la productividad laboral

1. Eficacia

La eficiencia se refiere al uso de los recursos disponibles para lograr metas con la calidad esperada en un tiempo establecido. Por lo tanto, para las organizaciones que brindan servicios, es la capacidad de brindar normalmente productos y servicios que cumplan con las obligaciones del cliente y la calidad de los servicios prestados, en el sentido de desarrollar

la capacidad para lograr el efecto esperado o el mismo efecto. Esto debe convertirse en un permanente seguimiento por parte de los administradores (Eraso et al., 2017).

La eficacia se refiere a las condiciones que pueden lograr el propósito esperado en condiciones ideales, es decir, condiciones que son tan propicias para su realización como sea posible. Cuando se toman acciones para lograr metas previamente alcanzadas en condiciones ideales y logradas en contextos reales y efectivos, los recursos invertidos para este propósito son efectivos (George et al., 2017).

2. Eficiencia

Cuando se trata de eficiencia en una institución, se refiere a cumplir metas y objetivos en el tiempo programado con recursos limitados. Para ello es necesario adoptar medidas técnicas necesarias para cumplirlas. La eficiencia consiste en satisfacer las necesidades de los usuarios y garantizar el desarrollo sostenible de la institución. Para lograr un sistema efectivo se requiere un análisis sistemático de la reducción del gasto y su relación con los resultados alcanzados, y comparaciones con unidades con similares metas sociales y comparaciones en función de la escala de producción (George et al., 2017).

La eficiencia en las instituciones públicas debe de trabajar articuladamente para cumplir las metas y objetivos del Estado. El uso de los recursos de manera efectiva para un impacto positivo en la población es una medida de la eficiencia. Por lo tanto, contar con dimensiones como la eficiencia y eficacia es un aspecto indispensable para la elaboración y la evaluación de las políticas económicas. Alcanzar este objetivo no solo implica avanzar en la complejidad del método, sino tener una base de datos y fuentes de información común y homogénea para una comparación eficaz (George et al., 2017).

Gestión pública

Para Aguilar (2013) significa básicamente el conjunto de actividades normadas y operativas que agentes públicos llevan a cabo para realizar de manera eficiente las decisiones que la alta dirección de una organización ha tomado. Ello se propone con el fin de contribuir de manera articulada a través de las entidades pertenecientes a un sistema de un gobierno, lo cual comprende aspectos como el manejo del presupuesto público, la formulación de

políticas y planes, la asignación y uso de recursos públicos, y cumplimiento de metas y objetivos.

La gestión pública sigue un curso de acción más completo que la administración, no solo presta atención a la gestión de recursos y observaciones dentro de la organización, sino que se enfoca en la comprensión y las acciones del entorno para perseguir la realización de las metas. En otras palabras, aunque el departamento administrativo está más enfocado en gestionar los recursos de manera introvertida, parece que el departamento administrativo puede complementar esto impactando e influyendo en el servicio a la sociedad (Pagani et al., 2015).

Servidores públicos

Los servidores públicos se relacionan con la carrera administrativa del sector público. Su objetivo es mejorar permanentemente la eficiencia, efectividad y productividad del Estado y sus instituciones a través del establecimiento, operación y desarrollo técnico de sistemas de recursos humanos. El servidor público es toda persona que presta servicios remunerados en una institución de derecho público con fines sociales o públicos (Cordero & Quevedo, 2020).

Rodríguez (2015) concluye que el servidor público es aquel individuo que tiene un vínculo laboral y presta servicios dentro de los colaboradores que tiene el Estado; así también, comprende dentro del concepto de funcionario público a la predisposición que se muestra en el Código de Ética de la Función Pública, el cual da a conocer un concepto preciso de servidor público, con autonomía de los diversos regímenes laborales.

Gestión municipal

Chávez et al., (2018) mencionan que es el conducto en el que el ente estatal constituye sus acciones para servir a la población. El interés se da en diferentes cualidades, apreciado al centro de la ciencia administrativa, cuyas definiciones son aceptadas y adecuadas al sector público.

Se encarga de dirigir la localización y complacencia de las insuficiencias del ente estatal. La gestión estatal posee como objetivo la adquisición de los bienes aptos y su retribución

insuperable. Así, la administración estatal se convierte en una herramienta para la dirección, al tiempo que custodia la realización de sus obligaciones en dirección al ente estatal (Armas, 2016).

Conforme a la Ley N° 27972 (2003) los entes estatales distritales y provinciales son las partes de dirección organizadoras de la mejora local, con personalidad procedente de potestades estatales y una absoluta aptitud para la ejecución de sus intenciones, lo que significa que los municipios poseen autonomía económica, política y administrativa, según sea necesaria. Si existe una buena gestión de gobiernos locales, esta va a depender de condiciones de liderazgo en los trabajadores públicos; en otras palabras, las propiedades o condiciones que complementan el enfoque técnico en la dirección de un ente estatal. En la gran mayoría de las particularidades oportunas, se convierten y conforman en la contribución de servicios estatales, que es la competitividad habitual que relaciona con una institución (Arraiza, 2019).

Plan de Desarrollo Integral

Es un instrumento de dirección que origina el progreso general en un cierto estado. Se considera que, para potenciar el desarrollo integral de los individuos, es preciso recobrar la intervención de la sociedad en general, junto con la búsqueda de decisiones comunes que sean fruto de la deliberación dialógica. Se requiere entonces superar la mirada reduccionista de la población en el sentido de considerarlo como una serie de procesos producto de una sumatoria de acciones individuales que se personifican exclusivamente en sus semejantes. Es que esta visión de la población no hace más que potenciar una forma superficial y proyectada de comprender la intervención en la política (Cheyre, 2015).

Objetivos institucionales

Son los mecanismos del encaminamiento trascendental del ente estatal, en otras palabras, aquel que sitúa la obligación colectiva. Todas las instituciones que manipulen haciendas estatales deben, obligatoriamente, tener en cuenta los procedimientos que sistematicen su dirección, certificando que forme efectos observables y mensurables para la población. Las instituciones, en general, deben extender un procedimiento importante agrupado que avale proyección, bienestar, realización, ejercicio y prosecución en dicha dirección (Roncancio, 2018).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Gestión: Mora (2016) plantea que son las medidas que realizan las entidades para lograr los propósitos planteados, por medio de la economía, y se encuentran adscritos en las políticas gubernamentales.

Administrar: Chiavenato (2011) afirma que administrar significa trabajar con personas que son parte de las organizaciones. Además, significa administrar el resto de recursos de la organización con la colaboración de personas. Por tanto, las organizaciones y el personal constituyen la base fundamental para el funcionamiento del campo de los recursos humanos.

Productividad: Chiavenato (2011) menciona que la productividad es un elemento fundamental de una organización social; una mayor productividad no es consecuencia de un trabajo agotador, sino de un ambiente laboral basado en la confianza y la cooperación. El estado motivacional de los colaboradores establece el clima organizacional y también se ve afectada la productividad.

Municipalidad: Conforme a Ley N° 27972 (2003) “son los órganos del Gobierno Local originarios del mandato poblacional. Como individuos jurídicos con derechos públicos, poseen independencia financiera y burocrática en las cuestiones de su capacidad”.

Servidor público: Según la Ley N° 27815 (2002) “se considera como trabajador público a todo servidor o funcionario del ente estatal de la dirección pública en cualquiera de los niveles jerárquicos siempre que esté en planilla, locación, escogido, de confianza o nombrado, y que realice acciones o cargos a nombre del servicio del Estado”.

Efectividad: Para Ariza (2017) se relaciona con los resultados de éxito obtenidos, con el cumplimiento de los objetivos de una institución en cuanto a alcance, tiempo, costo y calidad. Debe tener en consideración la organización, la disciplina y el desempeño dentro de una organización.

Organización: Camarena (2016) define que las organizaciones son instituciones sistematizadas, conformadas por componentes multidimensionales, con inclinación particular, heterogéneas a las de la organización como conglomerado. Estas instituciones

pueden ser elementos para el funcionamiento correcto de la organización como sistema integrado.

Recursos públicos: Para Arbia (2014) su finalidad única debe ser fiscal: la de cumplir el rol de asignar en los gastos del Estado; para su administración a fin de cumplir las funciones de manera efectiva. También se define como todo lo recaudado por el Estado en todas sus formas, así como aquellos bienes que custodia.

Calidad de servicio: Arellano (2017) identifica como la satisfacción del administrado. Se produce cuando se cubren las expectativas. La calidad no tiene una continuidad estable, lo que hace imprescindible que las organizaciones estén a la vanguardia con la exigencia de los clientes. Un servicio de calidad y de alto nivel proporciona beneficios esenciales a las organizaciones para cumplir su misión.

Políticas públicas: Torres (2013) declara que “son ejercicios que el Estado ejecuta para dar posibles soluciones a determinados problemas, razón por la cual estas políticas se tienen que respaldar en la transparencia”.

Presupuesto institucional: según el Ministerio de Economía y Finanzas (2019) es la determinación de ingresos y gastos que las entidades ostentan para realizar requerimientos que pueden ser necesarios para el progreso, ya que a ellos les corresponde anidar en perfectas condiciones de permanencia.

Normas: Rodilla (2018) precisa que son las que instituyen regulación en la conducta y, por tanto, consideran al comportamiento dentro de la sociedad.

Ejecución: Se produce cuando un proyecto está rumbo a su aprobación. El proyecto debe haber sido efectuado previa planificación original. Es lo que permite alcanzar las metas previstas (Martínez, 2017).

Apoyo institucional: Este apoyo debe ejecutarse de forma adecuada para aseverar la eficacia y la continuación del programa de los recursos financieros y de los colaboradores (ICACIT, 2019).

Recurso: Es aquel conducto que se usa para cumplir con las obligaciones económicas. Es decir, es lo que se requiere para lograr los objetivos (Garzón, 2010).

2.4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

2.4.1 Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

2.4.2 Hipótesis específicas

H1: La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

H2: La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

H3: La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

H4: El control se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Tabla 1

Contenido de la operacionalización de variables

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Niveles | Escala y valores | |
|---|----------------------------------|---------------------------------------|---------|------------------|---------|
| Variable 1 Gestión administrativa | 1.1. Planificación | 1.1.1. Participación | | | |
| | | 1.1.2. Promoción | | | |
| | | 1.1.3. Políticas públicas | | | |
| | | 1.1.4. Presupuesto institucional | | Nunca | |
| | 1.2. Organización | 1.2.1. Normas | | Malo | (1) |
| | | 1.2.2. Organización interna | | 16 – 37 | |
| | | 1.2.3. Organigrama | | | Casi |
| | | 1.2.4. Coordinación y atención | | Regular | nunca |
| | 1.3. Dirección | 1.3.1. Ejecución de planes | | 38 – 59 | (2) |
| | | 1.3.2. Generación de ingresos | | | |
| | | 1.3.3. Calidad de servicio – tramites | | Bueno | Algunas |
| | | 1.3.4. Apoyo institucional | | 60 -80 | veces |
| | 1.4. Control | 1.4.1. Procedimiento disciplinario | | | (3) |
| | | 1.4.2. Supervisión | | | |
| | | 1.4.3. Evaluación del desempeño | | | Casi |
| | | 1.4.4. Control oportuno | | | siempre |
| Variable 2 Productividad laboral | 2.1. Eficiencia | 2.1.1. Objetivo y metas | | Malo | (4) |
| | | 2.1.2. Responsabilidad | | 8 – 18 | |
| | | 2.1.3. Compromiso | | | Siempre |
| | | 2.1.4. Capacidad de comprensión | | Regular | (5) |
| 2.2. Eficacia | 2.2.1. Desarrollo de actividades | | 19 –29 | | |
| | 2.2.2. Optimización de recursos | | | | |
| | 2.2.3. Trabajo en equipo | | Bueno | | |
| | 2.2.4. Optimización del tiempo | | 30 -40 | | |

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Enfoque de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo. Según Hernández y Mendoza (2018), esta ruta es adecuada para la investigación porque se pretende apreciar las magnitudes u acontecimientos de dos variables, así también busca determinar la dimensión de fenómenos y comprobar la hipótesis. Se debe seguir un conjunto de procedimientos organizados de forma secuencial para constatar ciertos supuestos.

Alcance de investigación

La investigación mide dos variables y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña. El alcance de la investigación es la denominada correlacional. Hernández y Mendoza (2018) indican que estas investigaciones aspiran a “relacionar conceptos, fenómenos, hechos. Miden variables y la relación en cláusulas estadísticas”.

Diseño de la investigación

La investigación describe la relación entre dos variables, conceptos o categorías en un momento dado. La elección del diseño de la investigación es no experimental – transversal descriptivo. Este tipo de investigación se efectúan sin maniobrar deliberadamente las variables. Los datos se recolectan en un solo momento con el fin de investigar la incidencia de las particularidades, categoría o nivel de una o más variables en un universo (Hernández & Mendoza, 2018).

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica; busca formular nuevas teorías o modificar teorías existentes, añadiendo conocimientos científicos o filosóficos, sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

3.2 ÁMBITO DE ESTUDIO

Se tiene como ámbito de estudio a la Municipalidad Distrital de Limbani, ubicado en el distrito del mismo nombre de la Provincia de Sandia, región de Puno. El distrito de Limbani limita al norte con el distrito de San Pedro de Putina Punco; al sur con el distrito de Crucero; al este con el distrito de Phara y Alto Inanbari; y al oeste con el distrito de Usicayos y Coasa (GeoPerú, 2021).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

Según Hernández y Mendoza (2018), una población “es el grupo de personas que forman parte de la investigación”.

La población de estudio es la Municipalidad Distrital de Limbani y la muestra está conformada por 19 personas en total. Se encuentran por contrato de locación de servicios 14 personas, 2 personas como personal a plazo fijo, 1 persona como personal nombrado y 2 personas en contrato administrativo de servicios (CAS). Esta información se recabó según el reporte del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Limbani.

Muestra

Hernández et al., (2014) mencionan que las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras, dirigidas, suponen un procedimiento de selección, orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.

En ese sentido, la presente de investigación usó la muestra no probalística por conveniencia del autor. La muestra de la investigación se realizó, considerando que la población es finita, se consideró a todos los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani.

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

Se utilizó la encuesta para esta investigación. Carrasco (2018) afirma que es una técnica de

investigación social para investigar, indagar y recopilar datos por medio de interrogantes enunciadas indirecta o directamente a los individuos que constituyen parte de la investigación. Además, se utilizó la revisión documental para constatar la veracidad y objetividad del instrumento.

Instrumento

El instrumento para la investigación es el cuestionario. Carrasco (2018) señala que “es el instrumento más empleado cuando se estudia a un gran número de individuos, ya que admite una respuesta directa por medio de la hoja de ítems que se proporciona a cada una de ellos”. Se validó el instrumento por juicio de expertos.

Cuestionario: Se realizó 24 preguntas a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbaní. Con el resultado de estas preguntas se estableció el objeto de estudio. De esta manera, se determinó la relación de ambas variables.

Validación de instrumento

Validez de contenido: Se refiere al análisis de un instrumento que refleja un área de contenido específica de lo que se pretende medir. El grado de medición representa las cantidades medibles. Para tal efecto se utilizó la técnica de opinión de expertos con experiencia en temas administrativos municipales.

Tabla 2*Validación del instrumento por juicio de expertos*

| Nombre del experto | Evaluación de los instrumentos |
|----------------------------------|--------------------------------|
| Dra. Diana Marleny Pasaca Apaza | 4.7 |
| Mrt. Jaime Ramos Olivera | 4.5 |
| Mg. Lizeth Maritza Charaja Vilca | 4.6 |
| Promedio de valoración | 4.6 |

Nota: Informe de opinión de expertos.

En la Tabla 2 se tiene el promedio de la valoración para el instrumento de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. Se obtuvo una valoración de 4.6. La máxima valoración es 5; en consecuencia, el instrumento es considerado como aplicable al estudio.

Análisis de confiabilidad (alfa Cronbach)**Tabla 3***Análisis de fiabilidad de la variable 1*

| Gestión administrativa | |
|------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.703 | 16 |

Nota: Análisis de confiabilidad alfa Cronbach.

El análisis de confiabilidad alfa Cronbach aplicada al instrumento de la variable gestión administrativa muestra un valor de 0.703. El instrumento que mide la variable es confiable.

Tabla 4*Análisis de fiabilidad de la variable 2*

| Productividad laboral | |
|-----------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.835 | 8 |

Nota: Análisis de confiabilidad alfa Cronbach.

El análisis de confiabilidad alfa Cronbach aplicada al instrumento de la variable productividad laboral muestra un valor de 0.835. El instrumento que mide la variable es confiable.

Baremo de las variables**Tabla 5***Baremo de la variable gestión administrativa*

| Variable y dimensiones | Malo | Regular | Bueno |
|------------------------|---------|---------|---------|
| Gestión administrativa | 16 - 37 | 38 - 59 | 60 - 80 |
| Planificación | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Organización | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Dirección | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Control | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |

Nota. Elaboración propia.

Se determinó este baremo para determinar el nivel en la que se encuentra la variable gestión administrativa

Tabla 6*Baremo de la variable productividad laboral*

| Variable y dimensiones | Malo | Regular | Bueno |
|------------------------|--------|---------|---------|
| Productividad laboral | 8 - 18 | 19 - 29 | 30 - 40 |
| Eficacia | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |
| Eficiencia | 4 - 9 | 10 - 15 | 16 - 20 |

Nota. Elaboración propia.

Se determinó este baremo para determinar el nivel en la que se encuentra la variable productividad laboral.

3.5 ANÁLISIS DE DATOS

Como señalan Hernández y Mendoza (2018) el análisis de datos en la ruta cuantitativa se basa en la matriz de datos incorporada en el programa informático, considerando el nivel de medición de las variables y mediante estadísticas. Se consideró estas etapas: se seleccionó el software apropiado, a partir del cual se ejecutó el software seleccionado; se verificó la matriz de los datos codificados para asegurar que no haya errores; variables, análisis descriptivo de los datos, análisis por contrastación estadística de hipótesis, análisis adicional y preparación cuidadosa de los resultados para presentarlos (tablas, gráficos, etc.).

El análisis de los datos se realizó mediante herramientas de estadística descriptiva del Software SPSS V24. Se presentan los resultados en tablas y figuras de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales. Para medir el nivel se elaboró el Baremo para cada variable. Además, se analizó la normalidad de las variables mediante realizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos es menor a 50, en la cual se determinó trabajar las correlaciones, el r de Pearson si ambas variables presentan una distribución normal y si las variables presentan una distribución no normal, se trabajó el rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Para contrastar la hipótesis de investigación, Hernández & Mendoza (2018) señalan que la significancia o nivel de significancia es el nivel de probabilidad de lo correcto o incorrecto de la muestra a la población, y está preestablecida por el investigador para los resultados estadísticos. Son resúmenes de porcentaje de confianza de los investigadores. Asumiendo que esta cercanía es verdadera y no se debe a un error de muestreo, hay dos niveles de ciencia:

El nivel de significancia de 0.05, lo que significa que el investigador tiene un 95 % de confianza en que se puede generalizar sin error, y solo un 5 % puede oponerse.

El nivel de significancia de 0.01, lo que significa que el 99 % está de acuerdo con él y el 1 % se opone ($0.99 + 0.01 = 1.00$). Se puede aprobar sin miedo.

Prueba estadística

Coefficiente de correlación de Pearson

Es el coeficiente de correlación de Pearson usado en la estadística descriptiva para analizar la relación entre variables aleatorias (cuantitativas) medidas en un nivel por intervalos o de razón; es decir, son el enunciado numérico que denota el grado de relación entre las dos variables y en qué medida se relacionan. Son números que varían entre los límites +1 y -1. Se simboliza: *r*.

Hipótesis a probar: *correlacional*.

Variables: *dos*.

Coefficiente de correlación rho de Spearman.

Es una medida de correlación no paramétrica para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que las unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos, es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales.

Tabla 7*Escala de interpretación del coeficiente de correlación*

| Magnitud de la correlación | Significado |
|----------------------------|--|
| 1.00 | Correlación positiva grande y perfecta |
| 0.90 | Correlación positiva muy alta |
| 0.75 | Correlación positiva alta |
| 0.50 | Correlación positiva moderada |
| 0.25 | Correlación positiva baja |
| 0.10 | Correlación positiva muy baja |
| 0.00 | Correlación nula entre las variables |
| -0.10 | Correlación negativa muy baja |
| -0.25 | Correlación negativa baja |
| -0.50 | Correlación negativa moderada |
| -0.75 | Correlación negativa alta |
| -0.90 | Correlación negativa muy alta |
| -1.00 | Correlación negativa grande y perfecta |

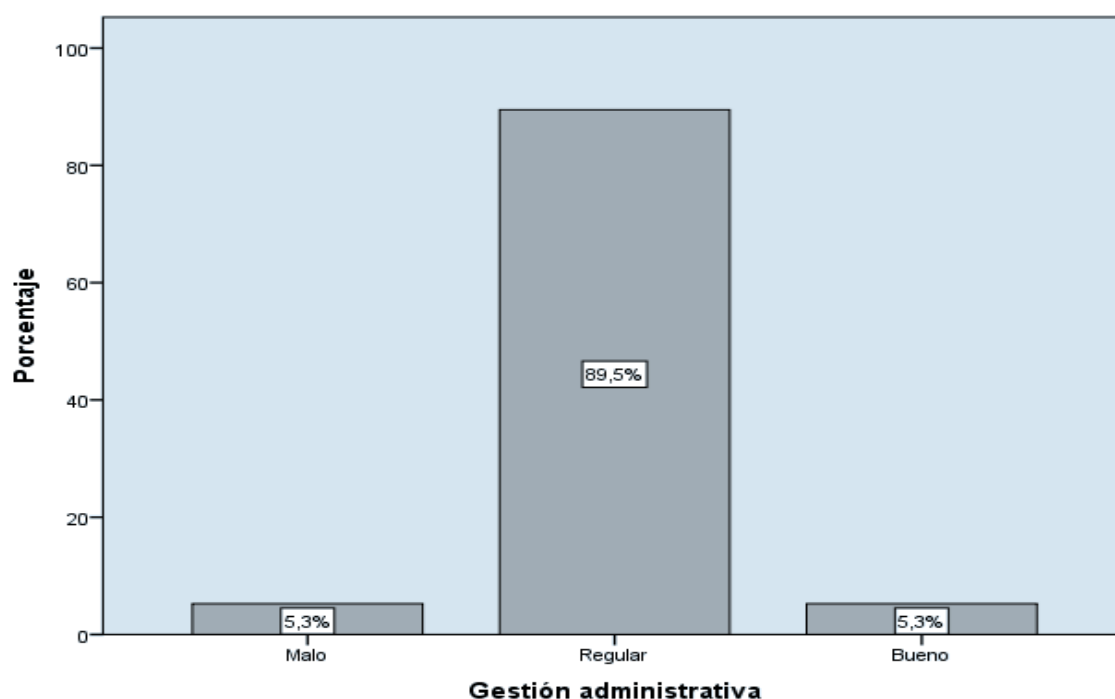
Nota: Adaptado de Hernández (2018).

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Variable gestión administrativa

Figura 1

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de gestión administrativa



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en el cuestionario.

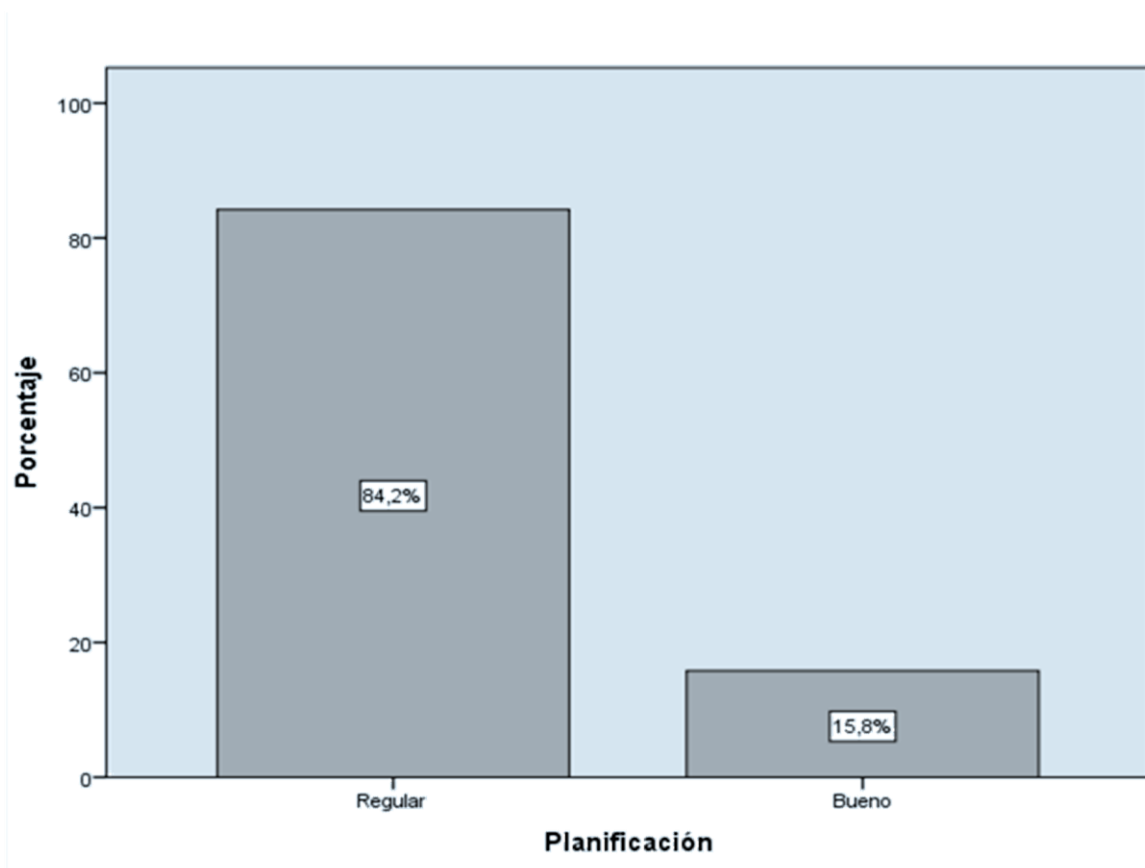
La figura 1 del 100% muestra que el 89.5% de los servidores públicos refiere que el nivel de la gestión administrativa es regular, el 5.3% bueno y el 5.3% malo.

Con relación a la variable gestión administrativa; según los resultados de la encuesta realizado a los servidores, se concluye que se está cumpliendo de manera regular el proceso de gestión administrativa ya que estos procesos dependen directamente de los servidores públicos y se infiere que para el cumplimiento con las metas programadas en el año fiscal se cumplan satisfactoriamente se tiene una tendencia a ser bueno en un 10.5%.

4.2 Planificación

Figura 2

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de planificación



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos del cuestionario.

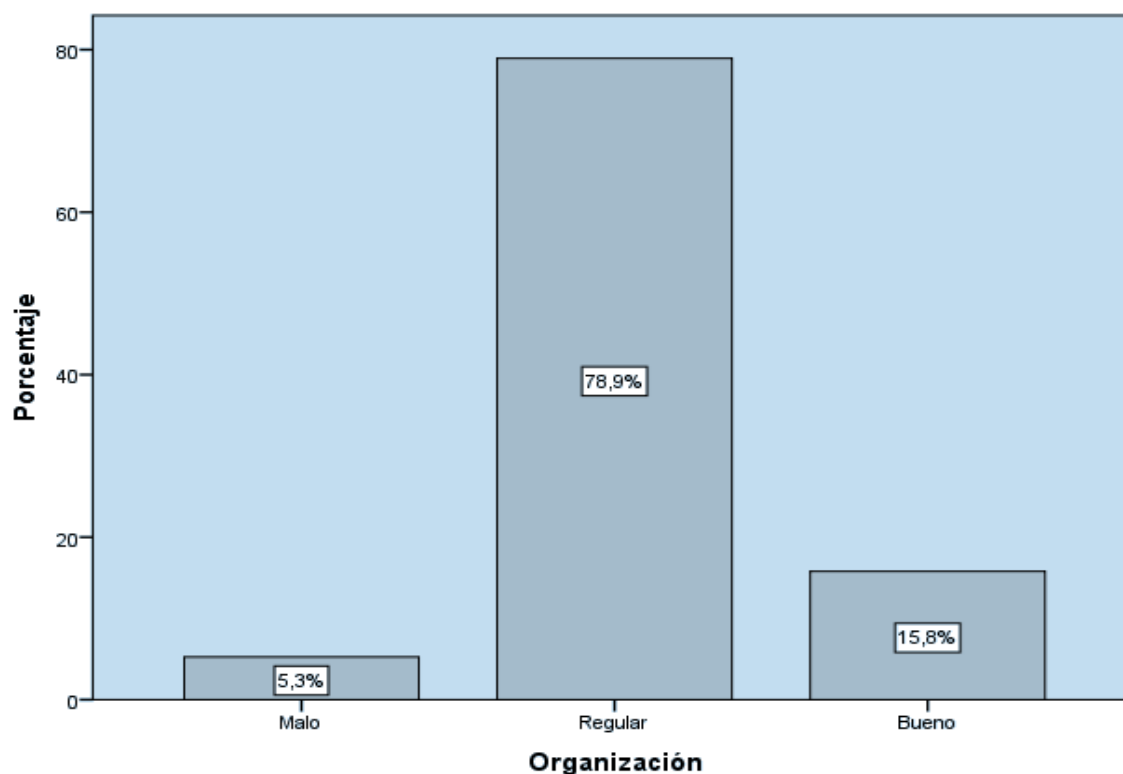
La figura 2 del 100% muestra que el 84.2% de los servidores públicos refiere que el nivel de la planificación es regular y el 15.8% bueno.

La planificación en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani es regular, se concluye que para la ejecución de obras y cumplimiento de metas no se consideran de manera primordial los documentos de gestión como el Plan de Desarrollo Concertado y la Programación Multianual Presupuestaria elaboradas para su cumplimiento en la cual se plantea objetivos para la institución esta última elaborado por la oficina de planificación y presupuesto.

4.3 Organización

Figura 3

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de organización



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos del cuestionario.

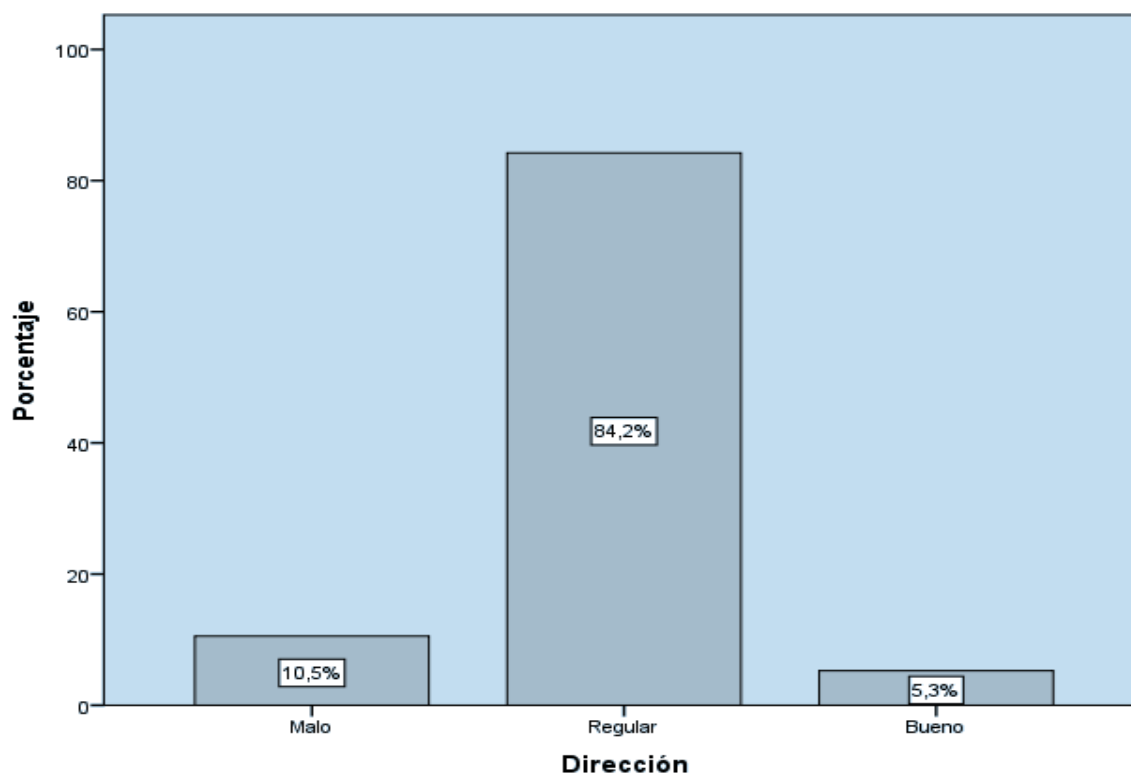
La figura 3 del 100% muestra que el 78.9% de los servidores públicos refiere que el nivel de la organización es regular, el 15.8% bueno y el 15.3% malo.

En cuanto a la organización los servidores refieren que es regular en un 78.9% se infiere que la organización interna está en un proceso de organización y en cuanto al organigrama de acuerdo a la perspectiva de los servidores públicos todavía no se encuentra adecuada a la realidad de la Municipalidad Distrital de Limbani por que no se tiene en claro las funciones de algunas oficinas porque se tiene una oficina de enlace en la ciudad de Juliaca en la cual no está considerada en el organigrama.

4.4 Dirección

Figura 4

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la dirección



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos del cuestionario.

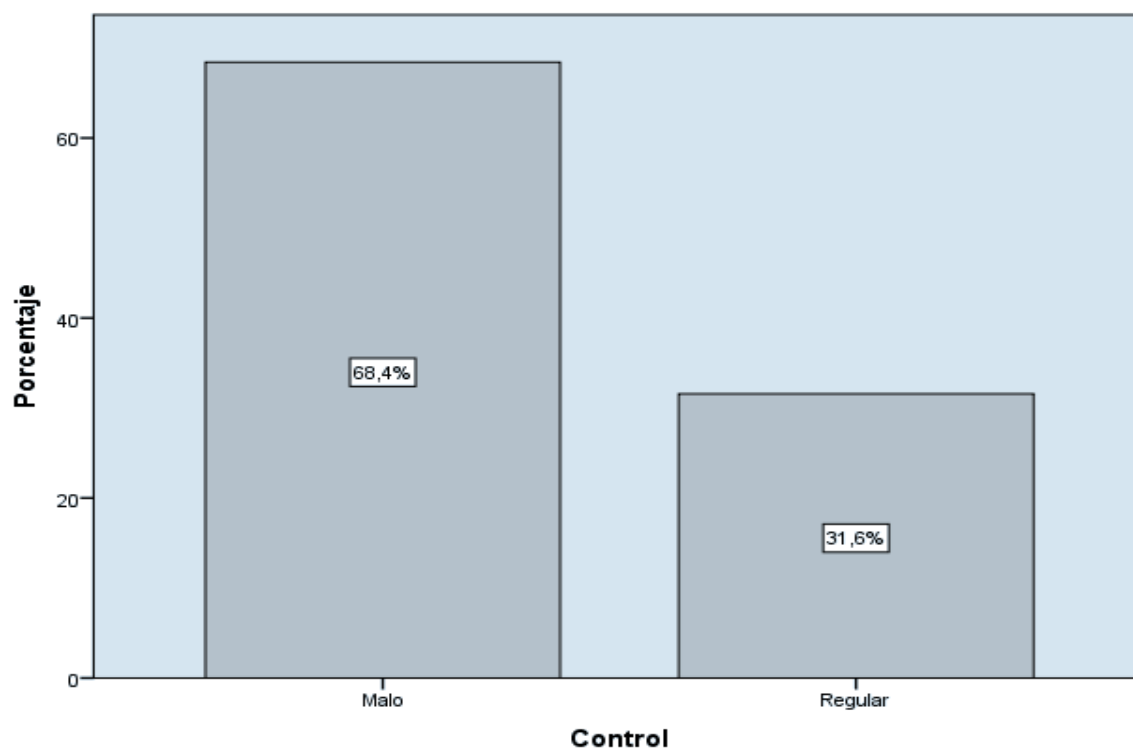
La figura 4 del 100% muestra que el 84.2% de los servidores públicos refiere que el nivel de la dirección es regular, el 10.5% malo y el 5.3% bueno.

La perspectiva de los servidores públicos indica que la dirección es regular, se concluye que los planes, la recaudación de ingresos económicos se ejecutan de manera satisfactoria y las obras ejecutadas causan un impacto positivo en la localidad, sin embargo los servicios brindados a la población en la perspectiva de los servidores públicos nos dicen que son de calidad en su mayoría, pero esta información sería idóneo contrastar con la perspectiva de los usuarios de los servicios que realizan en la Municipalidad Distrital de Limbani.

4.5 Control

Figura 5

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel del control



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos del cuestionario.

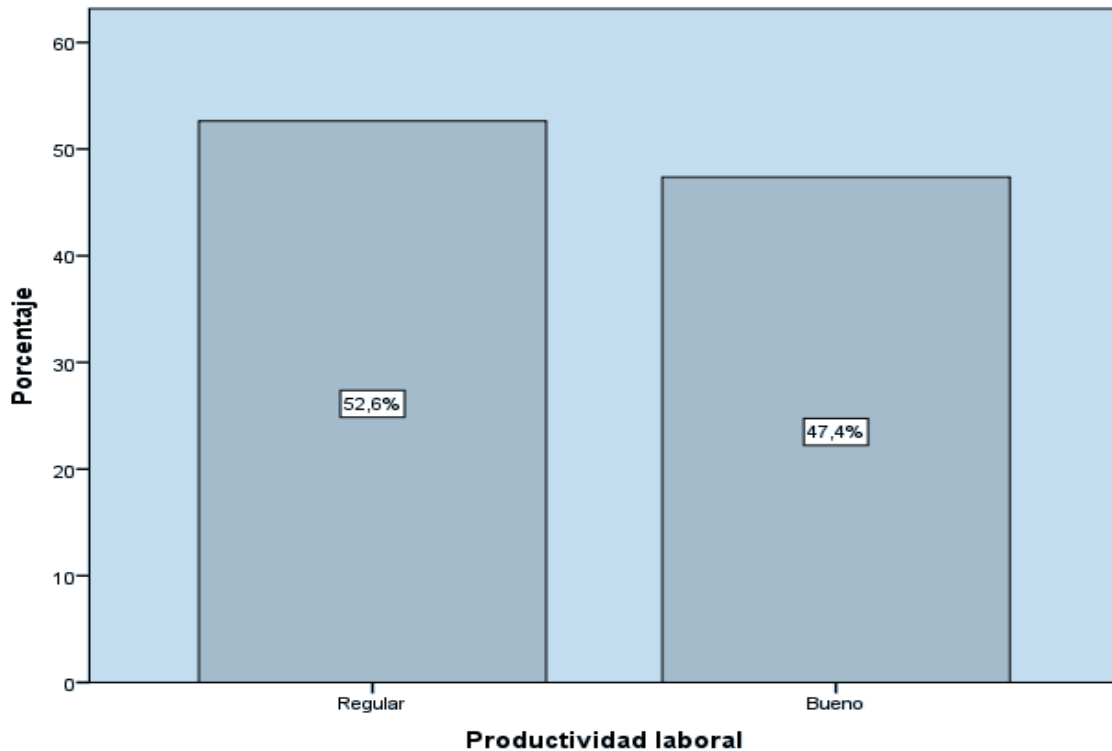
La tabla 12 figura 5 del 100% muestra que el 68.4% de los servidores públicos refiere que el nivel del control es malo, y el 31.6% regular.

En cuanto a la dimensión control como resultado se infiere que los servidores públicos nos dicen que se encuentra en un nivel malo por un 68.4% podemos inferir que no se está realizando la supervisión periódica para el monitoreo de funciones del personal, la evaluación del desempeño del personal no se genera, además cabe resaltar que la oficina de contabilidad es la responsable de realizar de manera primordial el control previo en una municipalidad cuando el Órgano de Control Institucional se encuentra en otra sede.

4.6 Variable productividad laboral

Figura 6

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de la productividad laboral



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos del cuestionario.

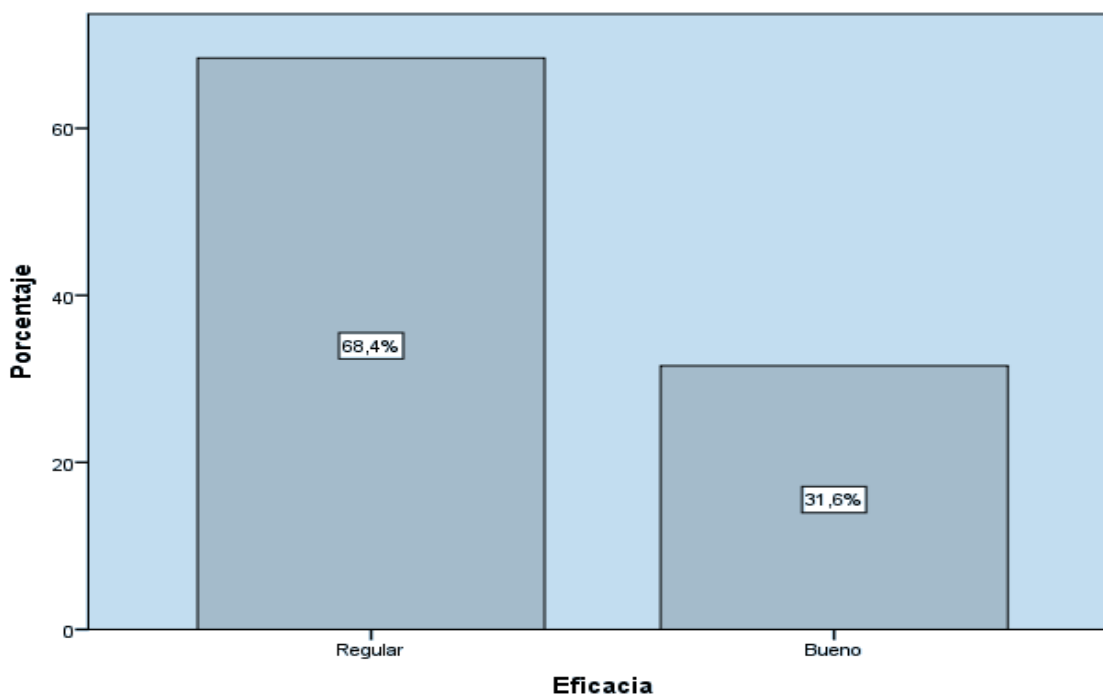
La figura 6 del 100% muestra que el 52,6% de los servidores públicos refiere que el nivel de productividad laboral es regular y el 47,4% bueno.

Con relación a la variable productividad laboral; según los resultados de la encuesta realizado a los servidores, considerando los resultados se debe mejorar la eficacia reforzando en ese aspecto más que la eficiencia en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani. También se infiere que los objetivos programadas se cumplen, pero sin considerar el uso adecuado de los recursos, para el cumplimiento de metas los no se considera los plazos en la cual se determinó.

4.7 Eficacia

Figura 7

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de eficacia



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en el cuestionario.

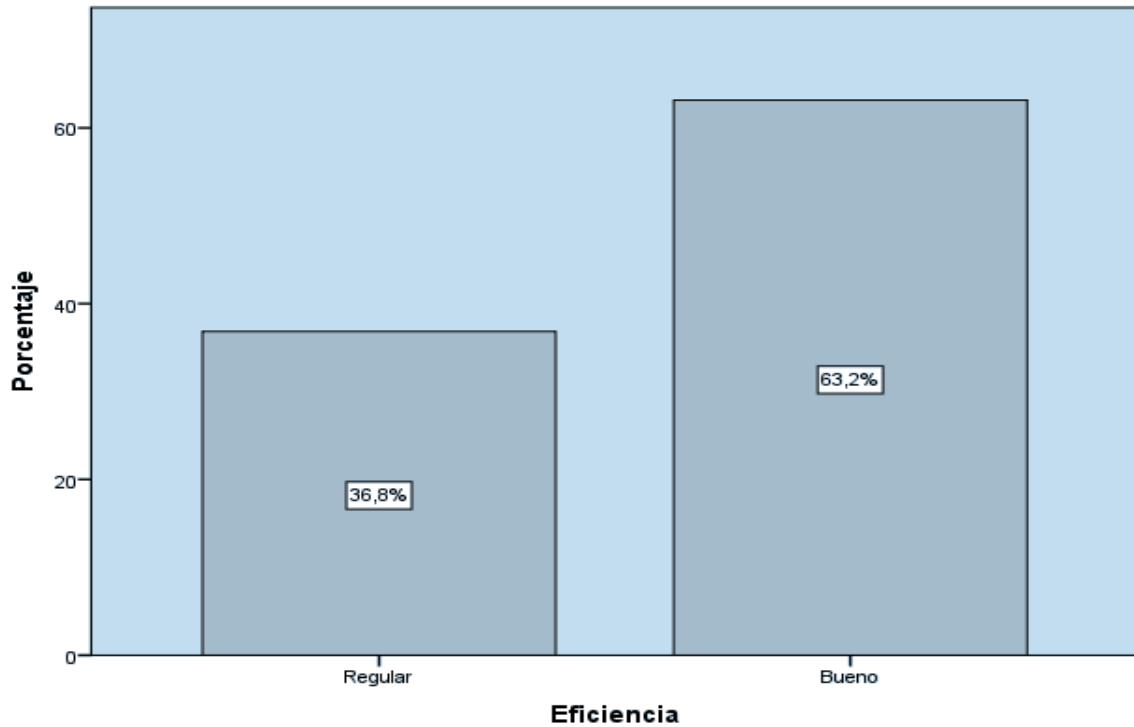
La figura 7 del 100% muestra que el 68.4% de los servidores públicos refiere que el nivel de eficacia es regular y el 31.6% bueno.

La dimensión eficacia se encuentra en un nivel regular el 68.4% de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani deduce que se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas satisfactoriamente, también el personal optimiza el tiempo para desarrollar sus actividades, pero el uso adecuado y el control de los recursos no se considera como fundamental por parte del personal como consecuencia se tendrá un inadecuado uso del presupuesto asignado para la adquisición de bienes y servicios durante el año fiscal.

4.8 Eficiencia

Figura 8

Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de eficiencia



Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en el cuestionario.

La figura 8 del 100% muestra que el 63.2% de los servidores públicos refiere que el nivel de eficiencia es bueno y el 36.8% regular.

La dimensión eficiencia se encuentra en un nivel regular, se infiere que se cumplen con los objetivos y metas satisfactoriamente, pero estas se pueden cumplir de manera excelente, también se evidencia responsabilidad y compromiso del personal en las funciones que realizan, sin embargo, la capacidad para resolución de conflictos para efectuar sus actividades sin interrupciones no son las adecuadas es necesario realizar capacitaciones en estos aspectos al personal de la Municipalidad Distrital de Limbani.

4.9 Contraste de hipótesis general

H₁ La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

H₀ La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Tabla 8

Prueba de normalidad de la gestión administrativa y la productividad laboral

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | GL | Sig. | Estadístico | GL | Sig. |
| Productividad laboral | .156 | 19 | .200* | .955 | 19 | .480 |
| Gestión administrativa | .173 | 19 | .138 | .950 | 19 | .399 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Análisis estadístico de normalidad.

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos es menor a 50. Las variables productividad laboral y gestión administrativa presentan una distribución normal. Por lo tanto, se trabajará con el r de Pearson.

Tabla 9*Correlación de la gestión administrativa con la productividad laboral*

| | | Productividad laboral | Gestión administrativa |
|------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | 1 | .649** |
| | Sig. (bilateral) | | .003 |
| | N | 19 | 19 |
| Gestión administrativa | Correlación de Pearson | .649** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .003 | |
| | N | 19 | 19 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos del cuestionario.

La significancia es de 0.003 y el coeficiente de correlación es positiva moderada 0.649. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

4.10 Contraste de hipótesis específica 1

H₁ La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

H₀ La planificación no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Tabla 10*Prueba de normalidad de la planificación y la productividad laboral*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | GL | Sig. | Estadístico | GL | Sig. |
| Productividad laboral | .156 | 19 | .200* | .955 | 19 | .480 |
| Planificación | .231 | 19 | .009 | .935 | 19 | .217 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Análisis estadístico de normalidad.

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos es menor a 50. Las variables productividad laboral planificación presentan una distribución normal. Por lo tanto, se trabajará con el r de Pearson.

Tabla 11*Correlación de la planificación y la productividad laboral*

| | | Productividad laboral | Planificación |
|-----------------------|------------------------|--------------------------|---------------|
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | 1 | .734** |
| | Sig. (bilateral) | | .000 |
| | N | 19 | 19 |
| Planificación | Correlación de Pearson | .734** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | |
| | N | 19 | 19 |

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en el cuestionario

La significancia es de 0.000 y el coeficiente de correlación es positiva moderada 0.734. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

4.11 Contraste de hipótesis específica 2

H₁ La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

H₀ La organización no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Tabla 12

Prueba de normalidad de la organización y la productividad laboral

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | GL | Sig. | Estadístico | GL | Sig. |
| Productividad laboral | .156 | 19 | .200* | .955 | 19 | .480 |
| Organización | .169 | 19 | .159 | .944 | 19 | .313 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Análisis estadístico de normalidad.

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos es menor a 50. Las variables productividad laboral y organización presentan una distribución normal. Por lo tanto, se trabajará con el r de Pearson.

Tabla 13*Correlación de la organización y la productividad laboral*

| | | Productividad laboral | Organización |
|-----------------------|------------------------|--------------------------|--------------|
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | 1 | .623** |
| | Sig. (bilateral) | | .004 |
| | N | 19 | 19 |
| Organización | Correlación de Pearson | .623** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .004 | |
| | N | 19 | 19 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en el cuestionario.

La significancia es de 0.004 y el coeficiente de correlación es positiva moderada 0.623. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

4.12 Contraste de hipótesis específica 3

H₁ La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

H₀ La dirección no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Tabla 14*Prueba de normalidad de la dirección y la productividad laboral*

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | GL | Sig. | Estadístico | GL | Sig. |
| Productividad laboral | .156 | 19 | .200* | .955 | 19 | .480 |
| Dirección | .174 | 19 | .132 | .957 | 19 | .524 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Análisis estadístico de normalidad.

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos es menor a 50. Las variables productividad laboral y dirección presentan una distribución normal. Por lo tanto, se trabajará con el r de Pearson.

Tabla 15*Correlación de la dirección y la productividad laboral*

| | | Productividad laboral | Dirección |
|-----------------------|------------------------|--------------------------|-----------|
| Productividad laboral | Correlación de Pearson | 1 | .404 |
| | Sig. (bilateral) | | .086 |
| | N | 19 | 19 |
| Dirección | Correlación de Pearson | .404 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .086 | |
| | N | 19 | 19 |

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en el cuestionario.

La significancia es de 0.086 y el coeficiente de correlación es positiva baja 0.404. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la de investigación y se rechaza hipótesis nula. La dirección si se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

4.13 Contraste de hipótesis específica 4

H₁ El control se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

H₀ El control no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

Tabla 16

Prueba de normalidad del control y la productividad laboral

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | GL | Sig. | Estadístico | GL | Sig. |
| Productividad laboral | .156 | 19 | .200* | .955 | 19 | .480 |
| Control | .338 | 19 | .000 | .826 | 19 | .003 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Análisis estadístico de normalidad.

Para analizar la distribución de los datos se realizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la cantidad de datos es menor a 50. La variable productividad laboral presenta una distribución normal y la variable control presentan una distribución no normal. Por lo tanto, se trabajará con el rho de Spearman.

Tabla 17*Correlación del control y la productividad laboral*

| | | | Productividad laboral | Control |
|-----------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------|---------|
| Rho de Spearman | Productividad laboral | Coefficiente de correlación | 1.000 | -.030 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .903 |
| | | N | 19 | 19 |
| | Control | Coefficiente de correlación | -.030 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .903 | . |
| | | N | 19 | 19 |

Nota. Elaborado en base a datos obtenidos en el cuestionario.

La significancia es de 0.903 y el coeficiente de correlación es nula -0.030. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. El control no se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.

DISCUSIÓN

Objetivo general

Determinar la relación entre gestión administrativa y productividad laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson (0.649), lo que muestra que existe una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la planificación, organización, dirección y control. son funciones que realizan los servidores de la municipalidad tienden a relacionarse con la eficacia y eficiencia en el trabajo que realiza el personal; es decir, podrán desenvolverse en su área de trabajo tomando en consideración las dimensiones mencionadas. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados son corroborados por Chavez et al., (2018) como objetivo general de su investigación fue determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2018. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental - transversal, con una muestra no probabilística al emplearse a toda la población. Concluyen que, efectivamente, existe una correlación significativa y positiva entre ambas variables realizados por el coeficiente r -pearson = 0,585. Agui et al., (2019) refieren que hay una relación positiva entre las variables, cuyo objetivo fue identificar la relación que hay entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Pasco, 2018. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, los resultados se obtuvieron utilizando el estadístico Chi Cuadrado con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%. Así también Durand (2018) en cuya investigación se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo, como objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores del área de Servicios Generales INDECOPI – Lima, 2018. Concluye que existe una relación significativa entre ambas variables con un Rho de Spearman de 0.994, siendo altamente significativa con un p valor = 0.000 < 0.05. En tal sentido, luego de analizar estos resultados, se confirma que la gestión administrativa preferentemente se encuentra ligada a la productividad laboral, ya sea con mayor o menor significancia en las diferentes entidades donde se aplicó este tipo de investigación. Perafan (2010) sostiene que la productividad laboral es vital para el desarrollo de una excelente gestión administrativa, pues es a través de estos componentes se puede percibir un direccionamiento orientado a alcanzar objetivos y metas en una institución.

Objetivo específico 1

Identificar la relación de la planificación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 respecto a la función dicha hipótesis es: La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021 respecto a esta función, se aplicó la correlación de Pearson es 0.734, obteniendo una correlación positiva moderada donde se acepta la hipótesis, en la tabla 9 muestra que la mayoría de los servidores públicos refiere que el nivel de la planificación es regular, de acuerdo con las funciones que realizan las áreas el reglamento de organización de funciones de la Municipalidad Distrital de Limbani, el área de planificación y presupuesto es quien encabeza la planificación en la disposición del presupuesto institucional, esta se relaciona directamente con la productividad laboral para que se cumpla de manera óptima el gasto presupuestal. Al igual que Facho (2017) cuya investigación afirma que hay una relación directa entre planificación administrativa y productividad laboral de los trabajadores en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, en un nivel regular el cual no es el ideal. Ferrer (2017) en cuya investigación concluye que, cuanto el nivel de la planificación sea bueno será mejor el desempeño laboral.

Objetivo específico 2

Establecer la relación de la organización con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. Respecto a la función, la hipótesis es: la organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021, donde se aplicó la coeficiente de correlación Pearson 0.623, obteniendo una correlación positiva moderada se acepta la hipótesis 2, en la tabla 10 muestra que la mayoría de los servidores públicos refiere que el nivel de la organización es regular, esta función es la base que sustenta el incremento de la productividad laboral, en la percepción de los servidores públicos de la institución es regular por lo que no se obtendrá resultados esperados. Copaja (2019) indica que existe una dependencia de nivel bueno entre la organización y la productividad, se presume que hay una buena productividad. Ramos (2015) da a conocer que existe una influencia de la organización en la productividad de los trabajadores, pero si esta no tiene un alto grado de influencia no se tendrá una buena productividad.

Objetivo específico 3

Corroborar la relación de la dirección con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. Respecto a la función, teniendo como hipótesis específica, la dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. Los resultados coeficiente de correlación Pearson 0.404, se acepta la hipótesis específica 3, obteniendo una correlación positiva baja, en la tabla 11 muestra que la mayoría de los servidores públicos refiere que el nivel de la organización es regular, esta función pone en marcha las metas establecidas en la institución, pero los resultados no son los esperados para tener una buena productividad laboral. Churata (2020) indica en la relación entre la dirección y la productividad laboral se estableció que la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, en donde se desarrolla la dirección en los trabajadores mediante la motivación, liderazgo y comunicación, cuya conclusión también es que entre las variables existe una correlación positiva moderada.

Objetivo específico 4

Determinar la relación del control con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. Respecto a la función cuya hipótesis específica es el control se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021, se determinó que no existe una relación significativamente por el coeficiente de Rho de Spearman como correlación nula (-0.030) entre las variables se acepta la hipótesis nula, en la tabla 12 los servidores públicos indican que el nivel de control es malo y la minoría que es regular. En conclusión, el control no se da de manera óptima, no se está desarrollando oportunamente la evaluación a los servidores públicos y la supervisión periódica de monitoreo a las funciones del personal, en consecuencia, no se tendrá una buena productividad laboral. Churata (2020) señala cuando se desarrolla satisfactoriamente la evaluación a los colaboradores se genera un mejor desempeño y mejora la productividad laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En esta investigación se determinó la correlación positiva moderada (0.649), según el coeficiente de correlación Pearson, entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad 2021. Se deduce que existe una relación significativamente entre ambas variables, por lo que se rechaza a la hipótesis nula. El 89.5% de los servidores públicos indica que el nivel de la variable gestión administrativa es regular. En la variable productividad laboral muestra que el 52.6% de los servidores públicos refiere que el nivel es regular y el 47,4% bueno. Estos hallazgos permiten deducir que si en la institución la gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno también mejorará la productividad laboral debido a las funciones que estas tienen considerando el uso recursos de manera eficaz y eficiente para una excelente producción servicios y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Además, se deduce que existe un sistema de organización con estas variables y sus dimensiones que interactúan de manera correlacional para llevar a cabo la gestión municipal.

SEGUNDA: Respecto al primer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa, con una correlación positiva moderada en el coeficiente de correlación Pearson (0.734) entre la planificación y la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani, 2021. Por ende, si el nivel de la planificación es bueno, el efecto también será positivo para la productividad laboral. El resultado en las dimensiones de la productividad laboral: el nivel de la eficacia es regular y la eficiencia es bueno. La planificación es una herramienta que autoriza a la disposición adecuada de recursos que tiene la institución, a la cual se puede obtener una productividad eficaz en la Municipalidad de Limbani.

TERCERA: Respecto al segundo objetivo específico, se concluye que existe una relación significativa, con una magnitud positiva moderada (0.623) en el coeficiente de correlación de Pearson, lo que indica que la organización tiene una relación positiva moderada con la productividad laboral. Una buena organización trae resultados favorables en la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani, 2021. La organización es aquel procedimiento que busca la concertación de todo lo planificado, por eso es necesaria para generar una mayor productividad laboral en la Municipalidad de Limbani.

CUARTA: Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que existe una relación significativamente positiva baja (0.404) en el coeficiente de correlación de Pearson, entre la dirección y la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021; por tanto, la dirección afecta directamente a la productividad laboral, pero en proporción baja. Esto se deduce que la dirección, es un complemento para la productividad laboral dentro de la institución ya que su propósito es conseguir beneficios para la Municipalidad de Limbani.

QUINTA: Respecto al cuarto objetivo específico, se concluye que no existe una relación significativamente entre el control y la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021, se determinó en el coeficiente de correlación Rho de Spearman como correlación es nula (-0.030) aceptándose la hipótesis nula de la investigación en tal sentido: “En la Municipalidad de Limbani no se considera el control en la productividad laboral, sin embargo sus consecuencias de este resultado a mediano y largo plazo serán desfavorables”.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Establecidas las conclusiones de la investigación, es necesario identificar los procesos administrativos, las metas de largo y mediano plazo de la institución, para mejorar el dinamismo entre las oficinas. Además, se debe fomentar la participación en las diferentes actividades a través de incentivos, propiciar la efectividad del cumplimiento de metas, elaborar directivas y documentos de gestión como el Texto Único de Procedimientos Administrativo, Plan de Desarrollo Urbano, Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional en la cual se confirmó que no se cuenta con los documentos mencionados en la ficha de registro de revisión documental, estos documentos de gestión son indispensables en una institución para una buena gestión administrativa.

SEGUNDA: Respecto a la dimensión de planificación en la Municipalidad Distrital de Limbani, es necesario considerar como mínimo los documentos de gestión, como el Plan de Desarrollo Concertado y la Programación Multianual presupuestaria 2021- 2023, para desarrollar la ejecución de la gestión municipal y cumplir con los objetivos de estos documentos, y así tener un rumbo a largo plazo para el desarrollo del distrito de Limbani.

TERCERA: Respecto a la dimensión de la organización en la Municipalidad Distrital de Limbani, es necesario definir apropiadamente la estructura organizacional, lineamientos y directrices para la asignación de responsabilidades al personal de manera adecuada; de esta forma será posible mejorar el desempeño de las funciones y la coordinación en la institución.

CUARTA: Respecto a la dimensión dirección, es necesario que la Municipalidad Distrital de Limbani promueva estrategias para generar servicios de calidad a la población, establecer conductos adecuados para trabajar de manera dinámica identificando las deficiencias que impidan ejecutar planes y actividades de manera óptima para tener un uso adecuado de los recursos de la municipalidad.

QUINTA: Respecto a la dimensión del control en la Municipalidad Distrital de Limbani, se recomienda monitorear el cumplimiento de las metas de manera continua a través de la supervisión periódica de los procesos administrativos, evaluar el desempeño del personal en la ejecución de sus funciones.

REFERENCIAS

- Ley N° 27972 (2003). Ley Orgánica de Municipalidades. *Normas Legales, Diario El Peruano*.XXVI (09752),244934-244938
https://www.leyes.congreso.gob.pe/DetLeyNume_1p.aspx?xNorma=6&xNumero=2797
- Agui, B., Daniel F.; & Zelaya, K. M. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1741>
- Aguilar V, L. F. (2013). *Gobernanza y Gestion Publica* [Documento de investigacion 5]. Fondo de Cultura Económica. https://consultorestema.com/wp-content/uploads/2020/02/Aguilar_villanueva_gobernanza_y_gestionTC.pdf
- Arbia, M. I. (2014). *Recursos Públicos* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de la Pampa].Repositorio institucional
http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5876/Zenith_tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arellano-Díaz, H. O. (2017). La calidad en el servicio como ventaja competitiva *Quality. Dominio de Las Ciencias*, 3(3), 689–713. <https://doi.org/10.23857/dc.v3i3>
- Ariza, D. A. (2017). Efectividad de la gestión de los proyectos: una perspectiva constructivista. *Obras y Proyectos*, 22, 75–85.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-28132017000200075&script=sci_arttex
- Barra, A. (2019). La Importancia de la Productividad Científica en la Acreditación Institucional de Universidades *Chilenas. Formación Universitaria*, 12(3), 101–110.
<https://doi.org/10.4067/s0718-50062019000300101>
- Bonilla, E. (2012). La importancia de la productividad como componente de la competitividad. *Economía*, 1–6.
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/732/1/41584611-2012-2-EF.pdf>
- Boscán, G., Fernandez, J., & Guédez, J. (2017). Las organizaciones públicas desde las perspectivas institucional y capacidades dinámicas. *Compendium*, 20(39), 10.
<https://www.redalyc.org/journal/880/88053976004/88053976004.pdf>
- Camarena Martínez, J. L. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. *Strategic Leadership and Systems Thinking*, 1, 36–55.
<https://doi.org/10.4324/9781003099154-4>

- Carraco, S. (2018). *Metodología de la Investigación Científica* (2ª Ed) Universidad de San Marcos.
- Chavez T., Miriam, A.; & Huaman, P. E. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15098>
- Chiavenato, A. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª Ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=4I-KtgAACAAJ&dq=administrar>
- Churata, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. In Dirección general de Investigación. <http://repositorio.upeu.edu.pe:8080/handle/UPEU/3505?show=full>
- Ley N° (27815) Ley del Código de Ética de la Función Pública. *Diario El Peruano*, 228136–228138. <https://www4.congreso.gob.pe/historico/cip/temas/descentralizacion/pdf/09A01.p>
- Copaja, C. Y. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de la Institución Educativa privada CRAMER de la UGEL Puno* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12274>
- Cordero, A. M., & Quevedo-jumbo, J. M. (2020). *Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público*. 5(05), 41–63. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i5.1399>
- Durand, V. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima , 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31929>
- Eraso, B., Chávez, M., Herrera, D., Torres, J., Gallo, J., & Armijos, L. (2017). How to measure management effectiveness in health institutions? *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*, 36(3), 1–8. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002017000300>
- Facho Guitierrez, J. E. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Fernández, J. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su

- implementación. *Revista EAN*, 69, 110–119. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/
- Ferrer Salaverri, M. E. (2017). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- Garbanzo, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas , un reto de la gestión de la educación Organizational Development and Change Processes in Educational Institutions , a Challenge for The Management of Education. *Revista Educación*. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- GeoPerú. (2021). *Maps*. <https://www.districto.pe/districto-limbani.html>
- George, R., Laborí, R., Martínez, L., & González, I. (2017). Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. *Rev. Inf. Cient*, 96(6), 1153–1163. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5517/551764135018/551764135018.pdf>
- Haro, R. (2015). La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador [Tesis de Licenciatura, Universidad San Francisco de Quito]. In Universidad San Francisco de Quito (Vol. 53, Issue 9). <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4778/1/120871.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *universidad tecnologica laja Bajío* (universida). <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° ed. México: McGraw. HILL/INTERAMERICANA Editores S.A.
- Huertas, J. (2017). *La planeación del desarrollo : de los conceptos a la técnica*. *Revista Administración y Desarrollo*, 47(2), 10–22. file:///C:/Users/Noemi/Downloads/Dialnet-LaPlaneacionDelDesarrolloATraves/
- Jaimes, L., & Rojas, M. (2015). Una mirada a la productividad laboral para las pymes de confecciones. *Iteckne*, 12(2), 177–187. <https://doi.org/10.15332/iteckne.v12i2.1244>
- Loayza, N. V. (2016). *La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo*. *Revista Estudios Económicos*, 28(31), 9–28. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
- López, C. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información* [Tesis de Licenciatura, Universidad Naciola Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional.

- Lora, E., & Pagés, C. (2016). La Realidad Macroeconómica Módulo 2- La era de la productividad. *Instituto Interamericano Para El Desarrollo Económico y Social (INDES)*, 54. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-Realidad>
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo* (Primera ed). https://books.google.com.gt/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=copyright&hl=es
- Luque Apaza, M. D. (2019). *La gestion logística y su relacion con la productividad laboral de los trabajadores en la caja rural de ahorro y crédito los andes de la ciudad de Puno - periodo 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12102>
- Mamani, M. L. (2017). *El clima laboral y la productividad en el area de gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de San Roman – Juliaca, periodo 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. In Repositorio. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104>
- Máttar, J., & Perrotti, D. (2014). *Planificación, prospectiva y gestión pública: reflexiones para la agenda de desarrollo* (2014 Naciones Unidas, CEPAL (ed.)). Universidad de California. <https://books.google.com.pe/books?id=F03CcLmENdkC&q=planificacion>
- Méndez, J., & Hernández, H. (2014). Relación de largo plazo y análisis de causalidad y sensibilidad entre los salarios reales y la productividad laboral en el sector manufacturero a partir de cifras de los departamentos en Colombia. *Revista Finanzas y Política Económica*, 6(2), 341–366. <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v6.n2.2014.74>
- Mendoza, B., & Amado, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Ciencias Administrativas*, 3, 1–18. <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/87>
- Mero, J. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Index*, 84–102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Mora, L. (2016). *Gerstion logística integral* (Ecoe Edici). https://books.google.com.pe/books?id=jXs5DwAAQBAJ&source=gbs_navlinks_s
- Münch, L. (2014). *Administracion Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Segunda). <http://www.ebooks7-24.com/?il=3697>
- Mungabusi, M. (2015). *Análisis financiero en la gestión administrativa de la empresa textiline del Cantón Ambato* [Tesis de Maestria, Universidad Tecnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/16964>

- Páez, A., & Abellán, B. (2015). Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1–8.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409
- Pagani, M. L.; Payo, M. A. & Galienelli, B. (2015). Estudios sobre Gestión Pública. In *Estudios Gestión Pública sobre Aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial*. Comisión de Investigación Científica.
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50099/Documento_completo.pdf
- Perafan, M. (2016). Gestión administrativa en la educación desde la referencia internacional. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–16.
- Ramírez, A., & Calderón, E. (2017). Gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a La Economía*.
- Ramirez, A. R. (2015). *Modelo de Gestión Administrativa Turística aplicado al Complejo Bambú Eco-Resort; que posibilita a los Servidores del Sector de la Educación a adquirir bajo su realidad económica una propiedad vacacional en tiempo compartido*. [Tesis de Magister, Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil]. In Repositorio UPSG
- Ramos, M. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Ituatá, 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/3473>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). Administración (Decimotercera ed.).
- Rodriguez Olave, G. Y. (2015). *El concepto de funcionario público en el Derecho Penal y la problemática del “funcionario de hecho” en los delitos contra la administración pública* (Vol. 3) Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>
- Tigua, V. K. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo 2015* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Repositorio Institucional
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/1202/1/T-UTEQ-0201.pdf>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805>.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario sobre: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI – 2021”

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, proyecto de tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|
| Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| Datos generales del servidor público | | | | | |
| Género: - Edad: Grado académico: | | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación del personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve entre sus trabajadores el cumplimiento del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | | |

| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | | | |
| CONTROL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se aplica el procedimiento disciplinario de manera oportuna. | | | | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza supervisión periódica para monitorear las funciones del personal. | | | | | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evalúa al personal en el desempeño de la ejecución de sus funciones. | | | | | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani realiza el control oportuno el Órgano de Control Institucional. | | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | | | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | | |
| 22. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | | |
| 23. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | | |
| 24. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario:

Lugar donde se realiza el cuestionario:

Fecha:

Numero de cuestionario:

Anexo 2
FICHA DE REGISTRO DE REVISIÓN DOCUMENTAL

| N° | ITEMS | FUENTE | SI (datos) NO | ENTIDAD | OBSERVACIONES |
|----|---|--|--|------------------------------------|--|
| 1 | DOCUMENTOS DE GESTIÓN | OFICINA DE SECRETARIA GENERAL | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan de Desarrollo Concertado Local ➤ Manual de Organizaciones y Funciones ➤ Manual de Perfil de Puestos ➤ Programación Multianual Presupuestaria 2021 - 2023 | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI | No cuenta con Texto Único de Procedimientos Administrativo, Plan de Desarrollo Urbano, Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI) y otros documentos de gestión: son indispensables en una municipalidad en la cual es desfavorable para una buena gestión administrativa. |
| 2 | NIVEL DE AVANCE DEL GASTO PRESUPUESTAL ACUMULADO AL 31 DE NOVIEMBRE DEL 2021 | OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 50.19% | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI | Es el resultado de gasto general a nivel de devengado, este resultado puede ser desfavorable en cuanto a la aceptación de la población y desfavorable para la gestión administrativa. |
| 3 | DIRECTIVAS INTERNAS | OFICINA DE SECRETARIA GENERAL | NO | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI | No cuenta con directivas internas, es desfavorable para resolver gestiones particulares administrativos. |
| 4 | INGRESOS PROPIOS | OFICINA DE DESARROLLO ECONOMICO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Electro Limbani ➤ Piscina municipal ➤ Puestos en mercados ➤ 02 cancha grass sintético | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI | Cuenta con ingresos económicos propios, es un dato importante para contrastar la pregunta 10 del cuestionario en la cual será aplicada en la investigación. |
| 5 | CONTROL DE INGRESO Y SALIDA | OFICINA DE RECURSOS HUMANOS | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuaderno de control | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI | Es necesario implementar control biométrico para el control eficaz del personal. |
| 6 | OBJETIVOS INSTITUCIONALES | OFICINA DE RECURSOS HUMANOS | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Plan de Desarrollo Concertado Local | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI | Se tiene conocimiento de los objetivos institucionales, es un dato importante para la dimensión de la variable de “dirección” de la investigación. |
| 7 | REMUNERACIÓN DEL PERSONAL | OFICINA DE RECURSOS HUMANOS | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Informes de labores mensuales ➤ Planillas de asistencia | MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI | La remuneración del personal es retrasada en la cual desfavorece en el incentivo del personal, es un dato importante para la variable de la “productividad laboral” de la investigación. |

Anexo 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--|--|---|--|---|---|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Cuál es la relación de la planificación con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021? b) ¿Cuál es la relación de la organización con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021? c) ¿Cuál es la relación de la dirección con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021? d) ¿Cuál es la relación del control con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021?</p> | <p>Objetivo general Determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.</p> <p>Objetivos específicos a) Identificar la relación de la planificación con la de productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. b) Establecer la relación de la organización con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. c) Corroborar la relación de la dirección con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. d) Determinar la relación del control con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.</p> | <p>Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.</p> <p>Hipótesis específica a. La planificación se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. b. La organización se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021. c. La dirección se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021 d. El control se relaciona significativamente con la productividad laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani – 2021.</p> | <p>1. Variable Gestión administrativa</p> <p>2. Variable Productividad laboral</p> | <p>Dimensiones 1.1. Planeación 1.2. Organización 1.3. Dirección 1.4. Control</p> <p>Dimensiones 2.1 Eficiencia 2.2 Eficacia</p> | <p>1.1.1. Participación 1.1.2. Promoción 1.1.3. Políticas públicas 1.1.4. Presupuesto institucional 1.2.1. Normas 1.2.2. Organización interna 1.2.3. Organigrama 1.2.4. Coordinación y atención. 1.3.1. Ejecución de planes 1.3.2. Generación de ingresos 1.3.3. Calidad de servicio – trámites 1.3.4. Apoyo institucional 1.4.1. Procedimiento disciplinario 1.4.2. Supervisión 1.4.3. Evaluación del desempeño 1.4.4. Control oportuno</p> <p>2.1.1. Objetivo y metas 2.1.2. Responsabilidad 2.1.3. Compromiso 2.1.4. Capacidad de comprensión 2.2.1. Desarrollo de actividades 2.2.2. Optimización de recursos 2.2.3. Trabajo en equipo 2.2.4. Optimización del tiempo</p> |

Anexo 4
Base de datos de instrumentos aplicados

| variable 1: Gestión administrativa | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|----|----|----|------------------------------|----|----|----|------------------------|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|-----|
| Dimensión 1 Planificación | | | | Dimensión 2: Organización | | | | Dimensión 3: Dirección | | | | Dimensión 3: Control | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 |

| variable 2: Productividad laboral | | | | | | | |
|-----------------------------------|----|----|----|-------------------------|----|----|----|
| Dimensión 1: eficacia | | | | Dimensión 2: eficiencia | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Anexo 5

Constancia de la validación del instrumento por juicio de expertos



Universidad Nacional de Juliaca
Gestión Pública y Desarrollo Social



CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021", del autor Misael Gregorio Flores Quispe, bachiller de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca. Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 19 servidores públicos y en la Municipalidad distrital de Limbani en el proceso de investigación, que se aplicará el 15 de diciembre del 2021. Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación. Se extiende la presente constancia a solicitud de interesado (a) para los fines que considere pertinente.

Limbani, 10 de diciembre de 2021


Dra. Diana Pasaca Apaza
ABOGADA
ICAP: 2302

Firma y sello del experto

| | |
|---------------------|-----------------------------|
| Apellidos y Nombres | Pasaca Apaza, Diana Marlony |
| Grado Académico | Doctora |
| DNI | Derecho : 40529881 |

Constancia de la validación del instrumento por juicio de expertos



Universidad Nacional de Juliaca
Gestión Pública y Desarrollo Social



CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021”, del autor Misael Gregorio Flores Quispe, bachiller de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca. Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 19 servidores públicos y en la Municipalidad distrital de Limbani en el proceso de investigación, que se aplicará el 15 de diciembre del 2021. Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación. Se extiende la presente constancia a solicitud de interesado (a) para los fines que considere pertinente.

Limbani, 10 de diciembre de 2021

Firma y sello del experto

| | |
|---------------------|---------------------------|
| Apellidos y Nombres | Ramos Olivera Jaime |
| Grado Académico | Maestro en Administración |
| DNI | 41695119 |

Constancia de la validación del instrumento por juicio de expertos



Universidad Nacional de Juliaca
Gestión Pública y Desarrollo Social



CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021", del autor Misael Gregorio Flores Quispe, bachiller de la escuela profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social de la Universidad Nacional de Juliaca. Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 19 servidores públicos y en la Municipalidad distrital de Limbani en el proceso de investigación, que se aplicará el 15 de diciembre del 2021. Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación. Se extiende la presente constancia a solicitud de interesado (a) para los fines que considere pertinente.

Juliaca, 10 de diciembre de 2021

Lizeth Maritza Charaja Vilca

| | |
|---------------------|------------------------------|
| Apellidos y Nombres | Lizeth Maritza Charaja Vilca |
| Grado Académico | Magister en Gestión Pública |
| DNI | 42426900 |

Anexo 6

Constancia de la Municipalidad Distrital de Limbani



Municipalidad Distrital de LIMBANI

Sandia-Puno-Perú

"Unidos por el Desarrollo de Limbani"



CONSTANCIA

El que suscribe **PERCY FERMÍN SONCCO QUISPE**: Alcalde de la **Municipalidad Distrital de Limbani**, provincia de Sandia, departamento de Puno.

HACE CONSTAR:

Que, el **Bach. Misael Gregorio Flores Quispe**: identificado con DNI N° 47625405, ha realizado una encuesta al personal que labora en esta institución, para la elaboración de la tesis denominada "Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani - 2021" en el mes de diciembre del 2021; demostrando durante su aplicación de la encuesta responsabilidad, respeto y dedicación para alcanzar su objetivo.

Se otorga el presente certificado a solicitud del interesado para fines que estime por conveniente.

Limbani, 10 de enero 2022.

Atentamente:

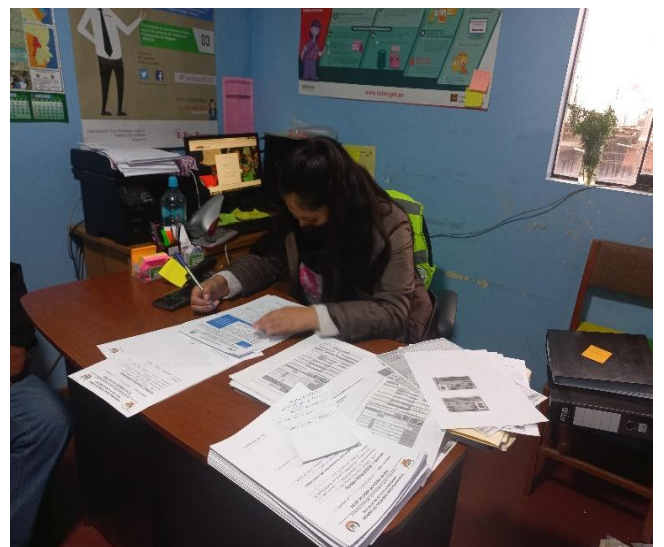


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
LIMBANI - SANDIA

.....
Percy Fermín Soncco quispe
DNI 41005107
ALCALDE

Arch.
Cc.

Anexo 7
Evidencias fotográficas en el proceso de ejecución del proyecto



Anexo 8

Cuestionario aplicado en la Municipalidad Distrital de Limbani



Universidad Nacional de Juliaca
Gestión Pública y Desarrollo Social



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <i>MASULINO</i> Edad: <i>31</i> Grado académico: <i>Contador Publico</i></p> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | X | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | X | | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | X | | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | X | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | X | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | X | |

| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | X | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | X | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | X | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | X | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | | X | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | X | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | X | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | X | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | X | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Miguel Gregorio Flores Quirope
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Oficina de enlace - Juliaca
 Fecha: 21-12-2021
 Numero de cuestionario: 01



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|---|---|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - MASCULINO Edad: 47 Grado académico: INGENIERO ECONOMISTA</p> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | X | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | X | | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | X | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | X | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | X | | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | X | | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | X | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | X | | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | X | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | X | | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | X | | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | X | | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | X | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Miguel Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Oficina de enlace - Juliaca
 Fecha: 21-12-2021
 Numero de cuestionario: 02



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|---|---|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: -... <u>MASCULINO</u>..... Edad: <u>60</u>..... Grado académico: <u>SUPERIOR - CORTADOR</u>.....</p> | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | X | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | X | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | | X | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | | X | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | | X |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | X | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | X | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | X | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | X | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | X | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | X | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | X | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | X | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Mirael Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Oficina de enlace - Juliaca
 Fecha: 21-12-2021
 Numero de cuestionario: 03



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|---|----------|----------|----------|----------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <u>MASCULINO</u> Edad: <u>32</u> Grado académico: <u>BACHILLER EN CIENCIAS AGRARIAS</u></p> | Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | | | | |
| | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | | X |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | X | | | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | X | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | X | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | X | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | X | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | X | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | X | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | X | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | X | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | X | | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | X | | | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | X | | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | X | | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | X | | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | X | | | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | X | | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Misael Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: oficina de enlace - Juliaca
 Fecha: 21-12-2021
 Numero de cuestionario: 04



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | X | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | X | | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | X | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | X | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | | | X |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | | X |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | | X |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | X | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | X | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | | X |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | | X |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | X | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Mirall Gregorio Flores Quispe

Lugar donde se realiza el cuestionario: Oficina de enlace - Juliaca

Fecha: 21-12-2021

Numero de cuestionario: 05



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|-----------|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <u>femenino</u> Edad: <u>33</u> Grado académico: <u>Contador Público Colegiado</u></p> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | X | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | X | | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | X | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | X | | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | | X |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | x | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | x | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | x | | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | x | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | x | | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | x | | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | x | | | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | x | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | x | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | | x |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | x | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | x | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Miguel Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: oficina de enlace - Juliaca
 Fecha: 21 - 12 - 2021
 Numero de cuestionario: 06



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - MASCULINO Edad: 43 Grado académico: INGENIERO CIVIL</p> | Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | | | | |
| | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | X | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | X | | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | X | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | X | | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | X | | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | | X | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | X | |



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|-----------|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - MASCULINO Edad: 43 Grado académico: INGENIERO CIVIL</p> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | X | |
| | | X | | | |
| | | | | X | |
| | | X | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | X | | | | |
| | | | | X | |
| | | | X | | |
| | | | | X | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | X | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | X | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | X | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | X | | | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | X | | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | X | | | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | | X |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | | X |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | X | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Misael Gregorio Flores Quipe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Oficina de enlace - Juliaca
 Fecha: 21-12-2021
 Numero de cuestionario: 07



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <i>Masculino</i> Edad: <i>29</i> Grado académico: <i>Universitario Completo</i></p> | Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | | | | |
| | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| PLANIFICACIÓN | | | | | |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | X | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | X | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | | | | | |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | X | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | X | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | X | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | X | | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | X | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | | X | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | X | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | X | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | X | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | X | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | X | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Miguel Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Oficina de enlace - Juliaca
 Fecha: 21-12-2021
 Numero de cuestionario: 08



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|---|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - MASCULINO Edad: 29 Grado académico: TÉCNICO</p> | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | X | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | X | | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | X | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | X | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | X | | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | X | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | X | | | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | X | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | X | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | X | | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | | X | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | X | | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | X | | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | X | | | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | | X |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | X | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | X | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Misael Gregorio Flores Quipe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Oficina de enlace - Juliaca
 Fecha: 21-12-2021
 Numero de cuestionario: 09



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|---|--|----------|----------|----------|----------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <u>Masculino</u> Edad: <u>37</u> Grado académico: <u>Bachiller</u></p> | Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | | | | |
| | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | X | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | | X |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | | X | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | | X | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | | X |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | | X |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | X | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | X | | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | X | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | | X | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | | X |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | | X |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | | X |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | X | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | X | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Mirael Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 10



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|-----------|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <u>Masculino</u> Edad: <u>30</u> Grado académico: <u>Educación Superior</u></p> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | X | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | X | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | X | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | X | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | | X |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | X | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | X | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | | | X |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | X | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | | X | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | | X |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | | X |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | X | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | | X |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | X | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | | X |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Misael Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 11



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado "Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021". |

| | | | | | |
|---|---|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <u>MASCULINO</u> Edad: <u>62</u> Grado académico: <u>Secundaria Completa</u></p> | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | X | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | | X | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | X | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | X | | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | X | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | X | | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | | X |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | X | | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | X | | | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | X | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | X | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | X | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | X | | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | X | | | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | X | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | | X |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | X | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | X | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Misael Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 12



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|-----------|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial. Datos generales del servidor público Género: - <u>MASCUBINO</u> Edad: <u>74</u> Grado académico: <u>SECUNDARIA COMPLETA</u> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | X | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | X | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | X | | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | X | | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | X | | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | X | | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | X | | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | X | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | X | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | X | | | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | X | | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | X | | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | X | | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | | X |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | X | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Mirael Gregorio Flores Quirope
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 13

CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: -.....femenino..... Edad:2.5..... Grado académico:universitario.....</p> | <p align="center">Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| | | | | | | | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA |
| PLANIFICACIÓN | | | | | | | |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | | | X | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | | X | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | | | | | | | |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | X | | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | | | X | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | | X | | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | X | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | X | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | X | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | X | | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | X | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | | X |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | X | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | X | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Mirael Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 14



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|---|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - Femenino Edad: 23 Grado académico: Superior</p> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | X | | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | X | | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | X | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | X | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | X | | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | X | | |

| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | X | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | X | | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | X | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | X | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | X | | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | X | | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | X | | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | X | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | X | | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | X | | | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | X | | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | X | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Misal Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 15

CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|---|-----------|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público</p> <p>Género: - <i>femenino</i> Edad: <i>30</i></p> <p>Grado académico: <i>Superior</i></p> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | | X |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | | | X |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | X | | | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | X | | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | X | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | X | | |

| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | X | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | | X | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | X | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | | X | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | X | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | X | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | X | | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | X | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Miguel Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 16



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|--|----------|----------|----------|----------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <u>FEMENINO</u> Edad: <u>25 AÑOS</u> Grado académico: <u>... SUPERIOR NO UNIVERSITARIO</u></p> | Nunca (1) Casi Nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) | | | | |
| | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | X | | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | X | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | X | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | X | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | X | | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | X | | |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | X | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | X | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | X | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | X | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | X | | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | X | | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | X | | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | X | | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | X | | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | X | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Miguel Gregorio Flores Quiroga
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 17



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|---|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <u>MASCULINO</u> Edad: <u>35</u> Grado académico: <u>ABOGADO</u></p> | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | | X |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | | X | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | | X | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | | | | X |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | | | X |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | | X |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | | X |



| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | | | X |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | | | | X |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | | | X |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | X | | | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | | | X |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | | X |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | | X |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | | X |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | | X | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | | X | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | | | X |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | | | X |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Mirad Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 18



CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LIMBANI - 2021

| | |
|--------------------|--|
| Dirigido a: | Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Limbani - 2021 |
| Objetivo: | El cuestionario tiene como objetivo obtener información para el trabajo de investigación, que servirá para elaborar una tesis titulado “Gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los servidores públicos de la municipalidad distrital de Limbani – 2021”. |

| | | | | | |
|--|---|----------------|-------------------|------------------|-------------|
| <p>Instrucciones: Estimado colaborador, el siguiente cuestionario es anónimo. A continuación, se le presentan una serie de enunciados. Se recomienda leer cuidadosamente y marcar solo una alternativa por cada enunciado con un ASPA (X) considerando las escalas de respuesta que se presenta, además solicitamos responder todas las preguntas ya que no existen respuestas correctas o incorrectas, siendo la información confidencial.</p> <p>Datos generales del servidor público Género: - <i>Masculino</i> Edad: <i>39</i> Grado académico: <i>Técnico</i></p> | DIMENSIONES DE LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | |
| | Nunca (1) | Casi Nunca (2) | Algunas veces (3) | Casi siempre (4) | Siempre (5) |
| PLANIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. En la Municipalidad Distrital de Limbani se considera la participación de su personal en la elaboración del cuadro de necesidades para el año fiscal. | | | | X | |
| 2. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Concertado Municipal. | | | X | | |
| 3. En la Municipalidad Distrital de Limbani se diseñan adecuadamente políticas públicas a favor de la población. | | | X | | |
| 4. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecuta el presupuesto institucional para el cumplimiento de los objetivos de la Programación Multianual Presupuestaria 2021 – 2023. | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. En la Municipalidad Distrital de Limbani se han definido apropiadamente los lineamientos o directrices organizacionales para los procedimientos administrativos. | | X | | | |
| 6. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una adecuada organización interna. | | | X | | |
| 7. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cuenta con una estructura organizacional formal y adecuadamente definida (organigrama). | | | | X | |
| 8. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia una adecuada coordinación y atención por parte de los jefes de área. | | | | X | |

| DIRECCIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 9. En la Municipalidad Distrital de Limbani se ejecutan los planes y presupuesto asignado en su totalidad. | | | X | | |
| 10. En la Municipalidad Distrital de Limbani se promueve la recaudación de ingresos económicos para la entidad. | | X | | | |
| 11. En la Municipalidad Distrital de Limbani las obras ejecutadas causan un impacto positivo en su localidad y los servicios brindados son de calidad. | | | X | | |
| 12. En la Municipalidad Distrital de Limbani se recibe apoyo institucional tanto nacional como internacional. | | | X | | |
| DIMENSIONES DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
| EFICIENCIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumplen satisfactoriamente con los objetivos y metas programadas. | | | X | | |
| 14. En la Municipalidad Distrital de Limbani se evidencia responsabilidad en el cumplimiento de funciones por parte del personal. | | | | X | |
| 15. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal se siente comprometido con las funciones que realiza. | | | | X | |
| 16. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal demuestra capacidad de comprensión ante los problemas brindando soluciones inmediatas. | | | | X | |
| EFICACIA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. En la Municipalidad Distrital de Limbani se cumple con las actividades anuales según a los planes de trabajo presentados. | | | X | | |
| 18. En la Municipalidad Distrital de Limbani se realiza el uso adecuado y control de recursos. | | | X | | |
| 19. En la Municipalidad Distrital de Limbani se lleva a cabo el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución. | | | X | | |
| 20. En la Municipalidad Distrital de Limbani el personal desarrolla sus actividades en un tiempo menor a lo programado (optimización del tiempo). | | | X | | |

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nombre del aplicador del cuestionario: Misael Gregorio Flores Quispe
 Lugar donde se realiza el cuestionario: Municipalidad Distrital de Limbani
 Fecha: 17-12-2021
 Numero de cuestionario: 19