

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**



**Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral  
en colaboradores, Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes,  
Perú, 2022**

**Área: Ciencias sociales**

**Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada**

**Tesis**

**Para optar el título de Licenciada en Administración**

**Autora**

**Geraldine Esperanza Yacila Mendoza**

**Tumbes, 2023**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**



**Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad  
laboral en colaboradores, Dirección Regional de Energía y Minas  
Tumbes, Perú, 2022**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Dr. Murga Fernández Gilmer (presidente):  
DNI N°:00700664  
ORCID:0000-0003-3937-2613

Mg. Garavito Criollo Richard (secretario):  
DNI N°:00370635  
ORCID:0000-0002-2371-2014

Dr. Ecca López Orlando Sigifredo (Vocal):  
DNI N°:02679361  
ORCID:0000-0003-2672-7171

Tumbes, 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**



**Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad  
laboral en colaboradores, Dirección Regional de Energía y Minas  
Tumbes, Perú, 2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido  
y forma**

**Bach. Yacila Mendoza Geraldine Esperanza .....**

**Autora**

**Mg. Guerrero García Galvani**

**Código ORCID: 0000-0003-1038-1866**

**Asesor**

Tumbes, 2023

# Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral en colaboradores, Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>www.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	Mg. Guerrero García Galvani Código ORCID: 0000-0003-1038-1866	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de Tumbes</b> Trabajo del estudiante		<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet		<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante		<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>elcomercio.pe</b> Fuente de Internet		<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>www.gob.pe</b> Fuente de Internet		<b>&lt;1%</b>

9	<a href="http://www.fenalco.com.co">www.fenalco.com.co</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.unemi.edu.ec">repositorio.unemi.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.caf.com">www.caf.com</a> Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB Trabajo del estudiante	<1 %
15	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
17	<a href="http://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.derechoshumanos.gov.co">www.derechoshumanos.gov.co</a> Fuente de Internet	<1 %



Mg. Guerrero García Galvani

Código ORCID: 0000-0003-1038-1866

20	"Human Interaction, Emerging Technologies and Future Systems V", Springer Science and Business Media LLC, 2022 Publicación	<1 %
21	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	mantenimientostandarizado.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.upec.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
26	scioteca.caf.com Fuente de Internet	<1 %
27	idluam.org Fuente de Internet	<1 %
28	www.ecorfan.org Fuente de Internet	<1 %



Mg. Guerrero García Galvani

Excluir citas            Activo  
Excluir bibliografía    Activo

Código ORCID: 0000-0003-1038-1866  
Excluir coincidencias < 15 words



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**SECRETARÍA ACADÉMICA**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En Tumbes, a los tres días del mes de junio del dos mil veintitrés, siendo las diez horas, y en la modalidad virtual; Google Meet, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal de N° 011-2023/UNTUMBES-FCCEE el Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández, (**Presidente**), Mg. Richard Augusto Garavito Criollo, (**Secretario**) y Mg. Orlando Sigifredo Ecça López, (**Vocal**), reconociendo en la misma Resolución además al Mg. Galvani Guerrero García, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada “**Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral en colaboradores Dirección Regional de Energía y Minas, Tumbes, 2022**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN** presentado por la Bachiller **GERALDINE ESPERANZA YACILA MENDOZA**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller **GERALDINE ESPERANZA YACILA MENDOZA**, con calificativo:

**APROBADO - BUENO**

Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado le indica.

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11 horas y 30 minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 3 de junio de 2023

  
-----  
Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández  
DNI: 07700664  
**Presidente**

  
-----  
Mg. Richard Augusto Garavito Criollo  
DNI: 00370635  
**Secretario**

  
-----  
Mg. Orlando Sigifredo Ecça López  
DNI: 02679361  
**Vocal**

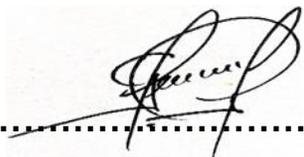
## CERTIFICACION

Mg Galvani Guerrero García, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de ciencias económicas, del Departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis denominado: **Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral en colaboradores, Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.** Presentado por el bachiller **Geraldine Esperanza Yacila Mendoza**, ha sido asesorada por mi persona, por tanto, queda autorizada para su presentación e inscripción en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, octubre de 2022.



Mg. Guerrero García Galvani

**Asesor del Proyecto de Tesis**

**ORCID: 0000-0003-1038-1866**

## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios, por sus bendiciones y permitirme estar presente cumpliendo cada una de mis metas al no dejarme decaer en los obstáculos de la vida. A mi amada madre Isabel por cada esfuerzo realizado, brindando su apoyo incondicional. A mis hermanas, sobrinos por ser mi fortaleza para mi lucha constante de salir adelante y hacer posible este triunfo académico.

## **Agradecimiento**

A mí Alma Mater, que me permite hoy en día ser una gran profesional, a mis profesores por las enseñanzas brindadas y valores inculcados, logrando impulsar mi crecimiento profesional y personal.

**Geraldine Esperanza Yacila Mendoza**

# INDICE

<b>Dedicatoria</b> .....	<b>ix</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>ix</b>
<b>INDICE</b> .....	<b>x</b>
<b>INDICE DE CUADROS</b> .....	<b>xii</b>
<b>INDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xii</b>
<b>INDICE DE ANEXOS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>CAPITULO I: INTRODUCCION</b> .....	<b>16</b>
1.1. Situación problemática .....	18
1.2. Formulación del problema .....	19
1.2.1. Problema general .....	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación .....	20
1.4. Objetivos.....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
<b>CAPITULO II: ESTADO DEL ARTE</b>	<b>22</b>
2.1. Bases teóricas .....	22
2.2. Antecedentes.....	31
2.3. Definición de términos básicos .....	39
<b>CAPITULO III: MATERIALES Y METODOS</b>	<b>41</b>
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	41
3.2. Población, muestra y muestreo .....	43
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos .....	44

3.4. Análisis de confiabilidad .....	46
3.5. Operacionalización de variables .....	48
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>51</b>
4.1. Resultados.....	51
4.2. Discusión .....	58
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES.....</b>	<b>63</b>
<b>CAPITULO VI: RECOMENDACIONES.....</b>	<b>65</b>
<b>CAPITULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>72</b>

## INDICE DE CUADROS

<b>CUADRO 01:</b> Colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes .....	<b>43</b>
<b>CUADRO 02:</b> Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento.....	<b>47</b>
<b>CUADRO 03:</b> Dimensiones e indicadores de la variable Gestión Administrativa .	<b>49</b>
<b>CUADRO 04:</b> Dimensiones e indicadores de la variable Productividad Laboral...	<b>50</b>
<b>CUADRO 05:</b> Influencia de la Gestión Administrativa en la Productividad Laboral .....	<b>52</b>
<b>CUADRO 06:</b> Correlación Gestión Administrativa con Productividad Laboral .....	<b>52</b>
<b>CUADRO 07:</b> Influencia de la Planeación en la Productividad Laboral .....	<b>53</b>
<b>CUADRO 08:</b> Correlación Planeación con Productividad Laboral .....	<b>54</b>
<b>CUADRO 09:</b> Influencia de la Organización en la Productividad Laboral .....	<b>54</b>
<b>CUADRO 10:</b> Correlación Organización con Productividad Laboral.....	<b>55</b>
<b>CUADRO 11:</b> Influencia de la Dirección en la Productividad Laboral .....	<b>56</b>
<b>CUADRO 12:</b> Correlación Dirección con Productividad Laboral.....	<b>56</b>
<b>CUADRO 13:</b> Influencia del Control en la Productividad Laboral .....	<b>57</b>
<b>CUADRO 14:</b> Correlación Control con Productividad Laboral .....	<b>58</b>

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> El Proceso Administrativo.....	<b>23</b>
---	-----------

## INDICE DE ANEXOS

<b>ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXO 4: ALFA DE CRONBACH.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO 5: FICHAS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO.....</b>	<b>80</b>

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es investigar “la influencia de la gestión administrativa en la productividad de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú 2022”. La estrategia es descriptiva y correlacional, permite conocer la situación actual de la organización y la relación entre las dos variables Gestión Administrativa-Productividad Laboral cada una con sus dimensiones medidas mediante la escala de Likert permitiendo datos cuantificable de 15 colaboradores, pequeña muestra intencional no probabilísticas con abordaje no experimental y transversal utilizando la técnica de encuesta, la recolección de datos permite el análisis indicadores y obtención de resultados basados en la planificación, organización, dirección y control del proceso administrativo. Concluyen que la gestión administrativa tiene una influencia del 80%, lo que la sitúa en un alto nivel de asociación con la productividad laboral, la Rho de Spearman de 0,765 (76.5%) aceptando la hipótesis general. La planeación como base principal del logro de objetivos influye en el nivel alto de 60% se deduce con el Rho de Spearman del 0,612 (61.2%). La etapa de organización busca vincular recursos y personas, tiene un nivel medio del 86,7%, se calcula mediante la Rho de Spearman 0,693 (69.3%). La dirección basados en liderazgo, toma de decisiones, objetivos a alcanzar como un buen equipo de trabajo el estudio muestra que tiene un efecto de nivel medio del 80,0% con un coeficiente Rho de Spearman de 0,717 (71.7%). El control tuvo una influencia en el nivel medio de 93.3%, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.319 (31.9%) indicando que existió una relación débil de entre las variables de control y la productividad laboral de la información proporcionada por los colaboradores de la Dirección Regional de Tumbes.

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

## ABSTRACT

The objective of this study is to investigate "the influence of administrative management on the productivity of the employees of the Regional Directorate of Energy and Mines Tumbes, Peru 2022". The strategy is descriptive and correlational, it allows to know the current situation of the organization and the relationship between the two variables Administrative Management-Labor Productivity each with its dimensions measured by the Likert scale allowing quantifiable data from 15 employees, a small intentional non-probabilistic sample with a non-experimental and cross-sectional approach using the survey technique, data collection It allows the analysis of indicators and the obtaining of results based on the planning, organization, direction and control of the administrative process. They conclude that administrative management has an influence of 80%, which places it at a high level of association with labor productivity, Spearman's Rho of 0.765 (76.5%), accepting the general hypothesis. Planning as the main basis for the achievement of objectives influences the high level of 60%, it is deduced with Spearman's Rho of 0.612 (61.2%). The organization stage seeks to link resources and people, has an average level of 86.7%, calculated using Spearman's Rho 0.693 (69.3%). Management based on leadership, decision-making, objectives to be achieved as a good work team, the study shows that it has a medium level effect of 80.0% with a Spearman's Rho coefficient of 0.717 (71.7%). The control had an influence on the mean level of 93.3%, with a Spearman's Rho coefficient of 0.319 (31.9%) indicating that there was a weak relationship between the control variables and the labor productivity of the information provided by the collaborators of the company. Regional Directorate of Tumbes.

Keywords: Administrative management, labor productivity, planning, organization, direction and control.

## **CAPITULO I: INTRODUCCION**

El objetivo de este proyecto de tesis es determinar cómo influye la gestión administrativa sobre la productividad laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022. En la actualidad un problema muy común es que la mayoría del personal de una empresa carece de conocimientos de administración lo que dificulta que se lleve a cabo una buena gestión administrativa para que sean productivas. Según el Banco de Desarrollo de América Latina y el Reporte de Economía y Desarrollo (2018) en un reporten indican que:

En 1960 el producto por habitante de América Latina era aproximadamente el 20% a la de Estados Unidos. Hoy en día, después de casi seis décadas, ese rezago sigue siendo el mismo. Y durante ese mismo periodo varios países de Europa y Asia, así como Corea del Sur y España han sellado patentemente su brecha de ingreso con respecto a EE. UU. Y esto debido a que el grueso de la brecha del producto por habitante de la región responde a su baja productividad. (p.19)

En ese mismo contexto el lento crecimiento económico de los países de América Latina es causa de la baja productividad de todos los sectores que constituyen sus economías. Asimismo, muchas veces las políticas y acuerdos institucionales influyen en la baja productividad de las organizaciones.

Mientras la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE, indica que la debilidad institucional en varias dimensiones de la gobernanza pública se debe a la vulnerabilidad de las regiones mediante la incapacidad de gestionar

adecuadamente los procesos administrativos, el despilfarro en el uso indebido de los recursos y los grupos de interés los cuales crearan interés privados mas no de interés públicos, así como las perturbaciones económicas exógenas. cabe mencionar que en las instituciones públicas se introducen políticas correctas, su implementación a menudo sigue siendo superficial sin lograr traducirse en la práctica y generar cambios (OECD, 2020).

Por tanto, las economías de las regiones de América Latina sufren diversos problemas en su gran mayoría más que las regiones que se encuentran desarrolladas, afectando así negativamente la productividad de estas, por lo que, aquellos sectores que cuentan con menor poder de mercado demuestran pésima gestión en la asignación de sus recursos y por ende disminución en los incentivos para generar inversión en innovación y tecnología ello debido a que de ejecuta una incorrecta gestión administrativa.

La gestión administrativa de Perú es deficiente a nivel nacional; el país requiere un Estado moderno y una gestión administrativa eficiente y orientada al servicio de los ciudadanos. Según el diario el comercio (2021) manifiesta que la mala gestión administrativa y en ella la deficiencia de uso de los recursos propiamente dichos genera el bajo cumplimiento de cierre de brechas sociales en nuestro país. El hecho de la mala gestión hace que obras como el hospital de apoyo en el distrito de Pichanaki, en el que se invirtió más de S/92 millones, se encuentre paralizado desde hace más de un año, al igual que la construcción de un centro recreacional en Moquegua, por un valor de S/16 millones, que solo tiene un 20% de avance, esto luego de tres años de iniciada la ejecución de la obra. Otro ejemplo que se observa es el destino de los ingresos que reciben las regiones por canon, sobrecanon y regalías, en el año 2020, en el caso la región de Áncash gestiono el 15% de los recursos por este concepto, cuyo valor se consideró como la mayor de las proporciones S/2.231 millones. Ante ello, esta región antes mencionada solo invirtió el 44% de este presupuesto, revirtiéndose la diferencia. El impacto se visualiza en la ciudadanía, ya que no logran percibir el crecimiento económico y no obtienen una mejor calidad de vida.

A nivel local el exministro de Economía y Finanzas a través del diario el Comercio Tuesta (2021) manifiesto que en las regiones como: Tumbes, Piura, La Libertad, Cajamarca y Áncash no han ejecutado casi del 50% de su presupuesto en inversiones durante el periodo 2016-2020, lo que esto representa cerca del 1,5% del PBI anual.

Sin embargo, así estas regiones se encuentren dotadas de un presupuesto y su mala e ineficiente gestión no permite ejecutarlo, lo que los convierte en regiones con baja productividad. No obstante, la ejecución de estas hubiese significado mejoras de calidad para el bienestar de sus ciudadanos, pero el problema no es la plata sino la mala gestión que se realiza.

Las instituciones en nuestra región no están ajenas al contexto antes descrito, tenemos ciertas deficiencias por analizar y es por ello el planteamiento y relevancia del proyecto en estudio.

### **1.1. Situación problemática**

En la región de Tumbes lamentablemente se encuentra inmersa en una mala gestión administrativa por sus gobernadores y sobre todo reina la corrupción por parte de exfuncionarios públicos, en vez de que sus acciones estén orientados al desarrollo de la región, a resolver problemas públicos debidamente identificados, la diversificación productiva, además, es indispensable en apostar por la infraestructura y que las acciones que se tomen deben estar relacionados con cada zona y a sus necesidades. De acuerdo con la Contraloría General de la República (CGR, 2020) afirmo que el departamento de Tumbes genero pérdidas durante el año 2019 por más de 181 millones de soles efecto de las conductas antiéticas de sus funcionarios, lo que significa el 16.1% del presupuesto público efectuado en dicha región ese año. En el año 2022, se descubrió un desfalco de s/365 173,62 en el Gobierno Regional de Tumbes en el año 2022 por fallas administrativas detalladas en el expediente técnico en la obra de mantenimiento vial de la ruta El Huásimo a Cabo Inga, distrito de San

Jacinto. En la cual se culminó la obra en el 2019 por un canon contractual de S/. 2 647 936,11 (La Contraloría General de la República [CGR], 2022).

Por consiguiente, en la referida zona se puso en marcha el proyecto, donde cuyos recursos estaban administrados por la gestión anterior en el municipio de San Juan de la Virgen, estos datos de obras inconclusas, la carencia de los trabajos, perjuicios económicos y diversas situaciones de controversia sin resolver lo cual representa una movilización millonaria de dinero y peligro de avanzar otros proyectos, ponen en evidencia la mala gestión que se vienen dando en el sector del gobierno regional y que afecta a miles de ciudadanos de dicha región, que vulnera la oportunidad del uso de esos proyectos indispensables para miles de ciudadanos que carecen de acceso a servicios básicos.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera la gestión administrativa influye sobre la productividad laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas de Tumbes, Perú, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿De qué forma la planeación influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas de Tumbes, Perú, 2022?

¿Cómo la organización influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022?

¿De qué manera la dirección influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022?

¿De qué forma el control influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022?

### **1.3. Justificación**

La presente investigación se realizará en la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, la cual permitirá conocer la influencia de la Gestión Administrativa en la productividad laboral de los colaboradores de antes mencionada Dirección.

La Gestión Administrativa permitirá conocer de forma concreta y clara las opiniones de cada uno de los trabajadores sobre las actuaciones de planificación, organización, dirección y control puestas en marcha por la alta dirección, y cómo afecta ello a la eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión en los colaboradores en un período determinado.

La investigación se fundamenta teóricamente en la teoría administrativa planteada Fayol es decir, principios y elementos de la administración de , con ello se puede proponer métodos y herramientas para complementar las acciones de la gestión administrativa.

A través de los resultados obtenidos, este estudio busca ser útil para futuras investigaciones, así mismo para la organización objeto de estudio para tomar mejores decisiones en cuanto al proceso de la gestión.

La justificación metodológica responde al planteamiento de métodos, y procedimientos válidos para el desarrollo de los objetivos trazados, haciendo uso de análisis cuantitativos y el uso de herramientas sofisticadas para el análisis e interpretación de datos estadísticos, ello permitirá concluir con datos relevantes de la investigación.

Los beneficios serán tanto para colaboradores como usuarios de la Dirección, por un lado, se tomarán mejores decisiones en cuanto a la gestión, usando mejores métodos y herramientas, de igual manera los usuarios recibirán mejor atención en los servicios.

#### **1.4. Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar de qué manera influye la gestión administrativa sobre la productividad laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de energía y minas Tumbes, Perú, 2022.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

Determinar la influencia de la planeación en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

Conocer la influencia de la organización en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

Determinar la influencia de la dirección en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

Identificar la influencia del control en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

## **CAPITULO II: ESTADO DEL ARTE**

### **2.1. Bases teóricas**

#### **Gestión administrativa**

En mención Chiavenato (2006) la define como:

La gestión administrativa es interpretar los objetivos formulados por la organización y convertidos en acción organizacional por medio de las funciones de: planeación, organización, dirección y control de todos los esfuerzos que se realizan en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con la finalidad de lograr dichos objetivos de la manera más apropiada a la situación. (p.10)

Entonces la gestión administrativa es un proceso de planificación, organización, dirección y control del uso de los recursos disponibles de la empresa con el fin de alcanzar eficazmente los objetivos organizativos previstos, manteniendo la competitividad de la entidad en un mercado muy complejo y competitivo, ya que el éxito de la entidad depende de una correcta gestión administrativa. "Según Fayol (Chiavenato, 2006) la caracteriza como un conjunto de actividades conectadas, que incluyen partes de la organización como la planificación, la organización, la dirección y la gestión, en las que los individuos desempeñan diversas funciones para alcanzar determinados objetivos"(p.72).

Siguiendo esta misma línea la gestión administrativa vienen hacer las operaciones que conlleva al alcance de los objetivos propuestos por la empresa, a través del trabajo realizado por los colaboradores en las distintas fases del proceso administrativo, para la realización de las actividades que abarca cada una de las fases.

## El proceso administrativo

Se le llama proceso administrativo porque dentro de las organizaciones se sistematiza en cuatro etapas. Según Fayol citado por (Chiavenato, 2006) expresa que las funciones administrativas conforman el proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.



**Figura 1:** El Proceso Administrativo

Fuente: “Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición. Idalberto” (Chiavenato, 2006, pág. 29).

### Planeación

Esta es la primera función administrativa y es la base de las demás funciones. Según Fayol citado por (Chiavenato, 2006) la define como mirar el futuro y desarrollar el programa de acción. Mientras Drucker citado (Chiavenato, 2006) expresa que:

Es la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben ser alcanzados y que se debe hacer para lograrlos, esto se trata de acciones futuras, en donde se comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para lograrlos de la manera adecuada. (p.143)

En efecto en esta etapa se determina los objetivos y cursos de acción, además de definir a donde se quiere llegar, lo que debería de hacerse cómo y cuándo. “La gestión es la función en la que se crean planes, objetivos y metas para alcanzarlos, según la definición de (Robbins & Coulter, 2005, p.9).

Esto significa que a la hora de establecer los objetivos y planes de la empresa y decidir la mejor forma de alcanzarlos, esta función ayuda a tener una visión clara de cómo asignar el tiempo y los recursos y mantener la eficacia de la gestión, ya que sirve de guía para las próximas actividades.

### **A. Establecimiento de objetivos**

Este es el punto de partida de la planificación, donde se empieza definiendo objetivos y planes para alcanzarlos. La definición de objetivos es la primera actividad para realizar, es decir, a dónde se quiere llegar y cómo llegar. En consecuencia, los objetivos son aquellos resultados futuros que se pretenden realizar en un plazo de tiempo determinado utilizando ciertos recursos presentes y potencialmente accesibles a disposición de la organización.

### **B. Desglose de objetivos**

Los objetivos se desglosan de acuerdo con el nivel organizacional, parten de los institucionales hacia los operativos, que es donde se establecen las metas, políticas, directrices, métodos y procedimientos.

### **C. Amplitud de la planeación**

Existe tres niveles de planeación.

#### **1. Planeación estratégica:** Abarca de la alta dirección:

Plantea proyecciones a largo plazo.

Abarca toda la empresa.

Incorpora todos los recursos y áreas de funcionamiento de la empresa; se ocupa de cumplir los objetivos institucionales.

**2. Planeación táctica:** se define en los niveles departamentales:

Está previsto a medio plazo, con un ejercicio anual.

Abarca cada departamento y sus recursos.

**3. Planeación operativa: Se define a nivel de actividad:**

Se proyecta a corto plazo.

Cobija a cada tarea o actividad aisladamente, este tipo de planeación se preocupa por lograr metas específicas.

## **Organización**

Según Fayol como se describe en (Chiavenato, 2006), "Aquí se desarrollan las estructuras materiales y sociales de la organización" (p.70). El objetivo de una estructura organizativa es proporcionar un entorno propicio para el florecimiento humano, en la estructura se definen las tareas a realizarse, esto quiere decir, que aquí se definen los tipos de trabajos que deben ejecutarse. Y, según Drucker como se describe en (Chiavenato, 2006), "es el proceso de organizar, estructurar e integrar los recursos y las personas que intervienen en la ejecución, definiendo las conexiones entre ellos y las atribuciones de cada uno" (p.148). En tal sentido, la función administrativa de la organización consiste en determinar que tareas se van a ejecutar, quién las desarrollará, cómo se van a agrupar y quien rendirá cuentas a quien.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) indican que esta etapa del proceso de administración: "establece las funciones de las personas en una estructura intencional" (p.30). Esto quiere decir que es intencional porque se tienen que asegurar que todas las actividades determinadas logren las metas establecidas, y con las personas correctas para desarrollarlas.

## **Dirección**

La tercera etapa del proceso administrativo es definida por Fayol (Chiavenato, 2006) como "El acto de dirigir y orientar a los empleados" (p.70). Así es como la dirección persuade a las personas para que ayuden a la empresa y al grupo a alcanzar sus objetivos. Drucker expresa que "Es la formación y dinamización de la organización, la ejecución por las personas, es decir, está directamente ligada a la dotación de recursos humanos de la organización"(p.148). Por ello, esta función se orienta a las actividades que desarrollan las personas que componen la organización para alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, esta función consiste en guiar y motivar a los colaboradores, influir en las personas mientras desarrollan su trabajo para que alcancen los resultados que se espera obtener de ellas, también de ocuparse del comportamiento de los empleados de la organización.

## **Control**

Según Fayol como se citó en (Chiavenato, 2006) dice que el control: "Esto es para verificar que todo esté procediendo de acuerdo con los estándares establecidos y las órdenes dadas" (p.70). Esto quiere decir, vigilar el desempeño de los empleados y verificar que las acciones se estén dando igual o mejor de lo que se había planteado. No obstante, Koontz et al (2012) afirman que controlar consiste en: "Que el rendimiento individual y organizativo debe medirse y corregirse para garantizar que las acciones se llevan a cabo de acuerdo con los planes definidos" (p.32). Además, incluye medir el desempeño de los trabajadores frente a los objetivos establecidos, con el fin de comprobar si hay desviaciones de los estándares y corregir estas desviaciones, el control ayuda a realizar y cumplir los planes, se asocia con frecuencia a la medición del éxito.

## **Productividad Laboral**

Prokopenko (1989) la define como: “es la interacción entre los recursos productivos y un sistema de producción. Lo que significa, el uso racional de los recursos y factores productivos de la economía” (p.3). Entonces, es la relación entre los resultados y el tiempo que se lleva alcanzarlos, asimismo una mayor productividad significará la obtención de una mayor producción en volumen y calidad con la misma cantidad de recursos. Según Griffin (2011) afirma que: “Es un indicador que mide la relación entre los recursos o factores de producción con la eficiencia en los resultados. La productividad puede ser evaluada en diferentes niveles de análisis y en distintas formas” (p.701). Esto significa, medir la eficiencia productiva por cada factor utilizado, dado que, busca el mayor rendimiento posible utilizando una cantidad mínimo de los recursos. Por otro lado, la organización tendrá una mayor rentabilidad si la productividad de sus colaboradores es elevada, esto sirve para conocer si son eficientes en las tareas que desempeñan

Hernández y Rodríguez (2011), expresan que: “Es el producto del uso racional de los recursos con relación a los bienes o servicios obtenidos” (p.4). Esto quiere decir que mientras menos recursos se utilicen para producir una misma cantidad, mayor es la productividad. Stoner, Freeman y Gilbert (1996) expresan que: “Es la medida en cómo funciona un sistema operativo, es decir, su capacidad para poder producir más bienes y servicios con menos mano de obra y menos insumos” (p.177). Por tanto, la productividad permite determinar la capacidad del sistema lo que produce una organización en base a los factores que se están utilizando, es por ello, su objetivo de optimización de la cantidad de sus recursos ha sido utilizados de manera adecuada durante su proceso para lograr los mejores resultados.

## **Factores que determinan la productividad**

### **Eficiencia**

Según Chiavenato (2006) lo describe como: “Está orientado hacia la mejor manera de producir o utilizar los recursos (personas, máquinas, materias primas) de la forma más racional posible” (p.133). La eficiencia, hay que decirlo, se produce cuando se necesitan menos recursos para lograr el mismo objetivo o cuando se logran más objetivos de los previstos con los mismos o menos recursos.

“La eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p.16). En pocas palabras, se logran los objetivos con la utilización de la menor cantidad de recursos posibles. Y Contrastando con Daft (2011) que expresa afirma: “se refiere a la cantidad de recursos empleados para cumplir los objetivos de la empresa, en función de la cantidad de dinero, materias primas y recursos humanos necesarios para alcanzar un determinado nivel de producción.” (p.20). La eficiencia puede definirse como el uso de recursos para alcanzar objetivos consumiendo la menor cantidad de recursos posible.

### **Eficacia**

Hernández y Rodríguez (2011) menciona que: “Los resultados determinan la eficacia, independientemente de los recursos y métodos utilizados para conseguirlos” (p.4). Esto se refiere a aquella capacidad para alcanzar un objetivo sin tener en cuenta si se le dado el mejor uso a los recursos. Según Robbins y Coulter (2005) lo define como:

“Completar las actividades para alcanzar las metas de la organización, en pocas palabras, es el hacer las cosas correctas” (p.8). Mientras Chiavenato (2006) asevera que: “Medida para la obtención de los objetivos, es decir, la capacidad para lograr los objetivos y resultados” (p.157). Por tanto, la eficacia consiste en lograr los objetivos establecidos en la organización. Marcó, Loguzzo y Fedi (2016) ostenta que: “La

eficacia de las acciones de la empresa es una medida de su éxito en la consecución de sus objetivos” (p.24).

### **Efectividad**

“La capacidad de la dirección para lograr eficiencia y eficacia en relación con los recursos y los objetivos se denomina efectividad” (Hernández y Rodríguez, 2011, p.5). Es decir, comprende la eficiencia y la eficacia para lograr lo que se desea, la efectividad se logra cuando se es eficaz y eficiente.

Según Mejía (1998) indica que: “Involucra la eficiencia y eficacia, para lograr los objetivos haciendo uso del tiempo y recursos adecuados” (p.4). Esto quiere decir, hacer lo adecuado con la mayor exactitud y sin ningún desperdicio de recursos. No siempre es fácil lograr la efectividad porque todo el mundo tiene fines o buscan algo distintos en la organización. Por lo que, Daft (2011) manifiesta: “Para que las empresas sean eficaces, necesitan conocer las metas y que sean claras, así como las estrategias adecuadas, identificar las metas de una empresa y evaluar qué tan bien se están logrando en la organización.” (p.20).

### **Niveles de productividad**

Logrando trabajar de manera eficiente y eficaz se obtiene una gestión productiva por una adecuada administración organizacional. Según Griffin (2011) indica que:

La productividad agregada es el nivel total de productividad alcanzado por un país, la productividad sectorial es la productividad total alcanzada por todas las empresas en una industria en particular, y la productividad empresarial es el nivel de productividad alcanzado por la empresa más la productividad unitaria, y la productividad individual se refiere a la productividad alcanzada por una unidad o departamento en la empresa y el nivel de productividad alcanzado por un individuo. (p.701)

Por lo tanto, las unidades de análisis utilizadas para calcular la productividad se expresan por nivel de productividad.

### **Importancia de la productividad**

Según Prokopenko (1989) indica que:

No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad, ya que esto, se obtiene por medio del mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra y no por medio de la utilización de más trabajo y capital. El mejoramiento de la productividad provoca incrementos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa acorde a la contribución.  
(p.6)

Sin embargo, los cambios influyen en diferentes fenómenos sociales y económicos, por lo que se establece en gran medida a nivel de competitividad de los bienes y servicios, ya que, si la productividad laboral de una organización disminuye en relación con la productividad de otras empresas productoras de los mismos productos o servicios, se crea un desequilibrio competitivo. Según Griffin (2011) establece que: “Es importante para una organización tener altos niveles de productividad por varias razones, ya que la productividad de una empresa determina el nivel de rentabilidad de una empresa y su capacidad de supervivencia en el tiempo.” (p.702). Para mejorar la productividad además de hacer mejor las cosas, se tiene que hacer mejor las cosas y de manera correcta.

## **2.2. Antecedentes**

En la presente investigación se muestran algunas referencias internacionales, nacional y sector local.

### **Internacionales**

Según Guanoluisa(2019) el objetivo principal de este proyecto de investigación es determinar el efecto de la gestión administrativa en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de Riobamba en el año 2018. La metodología utilizada fue el método hipotético-deductivo, con investigación exploratoria, descriptiva y explicativa, y un diseño de investigación no experimental. La muestra demográfica y muestral de este estudio estuvo conformada por 17 trabajadores que completaron una encuesta con un cuestionario de 10 preguntas. Cuyos resultados obtenidos expresaron que el 65% de los trabajadores indicaron que están desacuerdo con que el desarrollo administrativo sea eficiente, el 24% manifestaron estar indiferente y el 12% expreso estar de acuerdo, además, que la administración se encuentra orientada a la evaluación de su desempeño el 53% de los trabajadores indicaron que estaban en muy en desacuerdo con ello, el 41% expreso estar en desacuerdo y el 6% expreso estar indiferente.

Llegando a la conclusión que existen diversos factores que influyen en la gestión administrativa del comercial los Laureles, no tener definido su estructura organizacional, así como sus objetivos y por tanto sus metas le ha sido difícil gestionar bien sus recursos y todo ello genera una deficiente gestión administrativa. (p.14)

Coque (2016) en su investigación plantea como objetivo general “analizar el impacto de la gestión administrativa en la empresa con la finalidad de tomar acciones para que se incremente la Rentabilidad de la empresa Megramicro S.A. de la ciudad de Ambato”. En su metodología se utilizaron los enfoques cuantitativo y cualitativo, así como métodos de investigación documental y de campo, asimismo con investigación

de tipo correlacional, con una población y muestra que estuvo constituida por 12 personas destinadas de las siguientes maneras: 5 personas pertenecientes a gerentes de empresas y 7 personas correspondientes a empleados de Megamicro en Ambato,, se les entregó una encuesta con un cuestionario de 13 preguntas que se dividen en 2 partes, 8 preguntas para la variable independiente Gestión administrativa y 5 preguntas para la variable dependiente Rentabilidad. Los resultados obtenidos 75% según la mayoría de los encuestados, la organización planifica sus tácticas para alcanzar sus objetivos y metas, el 25% expresaron que no se desarrollan estrategias para cumplir con dichos objetivos y metas, asimismo, el 93% de las personas afirmaron que si se cumple a todas las funciones asignadas en la empresa y el 8% manifestó que no se cumplen, sumándose a ello, el 67% de los empleados y directivos de empresas afirma que existe un control institucional en la organización; sin embargo el 33% afirma que no existe ningún control sobre los sistemas de seguridad de la organización. Sin embargo, no existe una administración competente en la organización, según el 58% de los encuestados. Por tanto, se concluye que en Megamicro existe una débil y deficiente gestión administrativa, lo que genera un impacto negativo en el crecimiento económico y posicionamiento de la empresa en el mercado. (p 15)

Erazo(2016) en su proyecto su objetivo es identificar el origen de la gestión administrativa y su impacto en la productividad de la Compañía Agrícola COAMU S.A; ciudad de Machala. La metodología empleada fue de investigación descriptiva, con método inductivo – deductivo y método cualitativo. En el proceso de recolección de datos de la investigación se utilizó la técnica de aplicación de entrevista con un cuestionario de 13 preguntas, el cual fue dirigido al gerente administrativo de la empresa, de igual manera se aplicó una encuesta con un cuestionario de 16 preguntas a los demás colaboradores de la empresa agrícola COAMU S.A., los resultados del cuestionario al gerente administrativo arrojaron que no están cumpliendo con las metas trazadas, no tienen la el equipo y tecnología necesaria para procesar las cajas de banano para la exportación .Por otro lado, el clima laboral es visto como adecuado por la interacción positiva y el contenido del colaborador, los cuales se ven impactados por

las circunstancias físicas de la empresa y la inclinación del colaborador. Pero, las encuestas realizadas a los colaboradores revelaron que el desarrollo de la calidad de la empresa, representada en el incentivo a la remuneración de los trabajadores, es lo que impulsa su desempeño laboral. En consecuencia, se determina que existen elementos de una gestión administrativa buena, entre ellos la asignación de recursos, la comunicación empresarial, la toma de decisiones y la remuneración. (p.9)

Taraguay (2018) en su tesis de investigación plantea como objetivo general “conocer la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del área de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Caluma, Provincia de Bolívar”. La técnica empleada fue de carácter descriptivo, exploratorio y explicativo. La muestra demográfica y muestral para este estudio fue de 49 usuarios y 20 trabajadores administrativos a quienes se les aplicó una encuesta de 10 preguntas realizadas administrativos que laboran en el área de Recursos Humanos y un cuestionario de 10 preguntas a los usuarios que realizan procesos en el área de Recursos Humanos. Los resultados encontrados demuestran que gran parte de la población objeto de estudio se encuentra con carencias organizacionales, no existe un buen direccionamiento, falta de atención, no están actualizados de los conocimientos actuales, escasa comunicación y cooperativismo entre los colaboradores del trabajo, ello dificulta mejorar el desempeño laboral y por ende el rendimiento individual y colectivo. Llegando a la conclusión que los usuarios de la entidad no reciben una calidad de atención a causa de los problemas que tienen los colaboradores. (p.12)

Veintimilla (2014) en su tesis el objetivo general busca “determinar la Gestión Administrativa para el buen desempeño laboral de las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A”. La metodología planteada fue de nivel exploratorio, descriptivo y explicativo, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, y una población que se dividió en las siguientes unidades de investigación: 4 directivos, 11 secretarias, 11 administrativos y 320 usuarios, con una muestra de 4 directivos, 9 administrativos, 6 secretarias y 125 usuarios, a los que se administró una encuesta la cual tenía 04 preguntas por cada unidad de investigación.(directivos, personal administrativo,

secretarias y usuarios). En consecuencia, se concluye que las secretarias de la empresa Agrícola Prieto S.A. del cantón Paje no administran adecuadamente su tiempo en relación con las tareas que deben realizar diariamente, este personal cuenta con una agenda, pero no hacen uso de ese material de apoyo, asimismo no existe una comunicación efectiva entre secretarias y departamentos de la empresa, además no prestan a los usuarios la atención que merecen. (p.16)

## **Nacionales**

León (2020) en su tesis de investigación plantea como objetivo general “determinar la relación entre gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de José Leonardo Ortiz en la región de Lambayeque 2020”. La metodología utilizada fue básica, correlacional, con un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y un diseño de investigación no experimental. La población y la muestra estaban formadas por 28 empleados públicos de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, en la cual se consideró de las oficinas de gerencia, gestión de RR. HH, administración y abastecimiento, emplearon la técnica de la encuesta con dos cuestionarios uno para la variable gestión administrativa y el otro para la variable productividad laboral conformado por 24 preguntas cada una. Debido a que el nivel de significancia encontrado es igual a 0.00, lo que significa que es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1, por lo que se establece que existe una relación significativa entre las variables de gestión administrativa y productividad laboral, y además se encuentra en un nivel de relación altamente positivo ( $r=0.6879$ ). Como resultado, el 67% de los empleados públicos cree que la gestión administrativa es regular, pero que no se trabaja adecuadamente en la planificación, organización, gestión y control de los recursos de la empresa, no existe una planificación pertinente que esboce planes, metas, objetivos y tareas específicas que deban realizarse para cumplir los objetivos a corto, medio y largo plazo, el grado de liderazgo es inadecuado para la gestión de los recursos humanos, y en cuanto a la variable productividad laboral, el 46% de los encuestados afirma que es regular, lo que pone de manifiesto el

compromiso de los trabajadores que se esfuerzan por cumplir los objetivos marcados con los limitados recursos disponibles. (p.15)

Reátegui & Saavedra (2021) en su trabajo de investigación plantea como objetivo general “determinar la relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Punchana, 2020”. La metodología empleada fue una investigación de tipo cuantitativa, utilizando un diseño no experimental de tipo descriptivo, la muestra estuvo conformada por la población finita de 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana a quienes se les aplicó una encuesta con dos cuestionarios: un cuestionario correspondiente a variable gestión administrativa el cual contenía 39 preguntas y el otro cuestionario para la variable dependiente productividad laboral el cual estaba conformado por 11 preguntas. Los resultados expresaron que mientras que algunos participantes en la encuesta estaban de acuerdo en que sus supervisores esperaban determinados resultados logrados, otros no lo estaban y el motivo es que el presupuesto que otorgan no es el suficiente, otros manifestaron que están en desacuerdo con los procedimientos para llegar a cumplir con sus funciones y así lograr alcanzar los resultados laborales esperados por sus jefes. Por lo que se observó que el mayor resultado es 54%, indicando el desacuerdo que se tiene con el recurso humano que no cuenta con aquellas competencias y habilidades necesarias para desarrollar sus actividades. Concluyendo que encuentran colaboradores que están de acuerdo con la infraestructura, el perfil del puesto que desempeñan y los equipos técnicos. (p. 84)

Urrunaga & Vargas (2020) en su tesis plantea como objetivo general “determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas, Cajamarca – 2019. La metodología empleada fue de carácter correlacional, empleando un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación no experimental". La población y la muestra consistieron en 25 empleados de la DREM Cajamarca, incluido el director; debido a que la población era pequeña, se utilizó una muestra no probabilística, el cual se les empleo dos encuestas con un cuestionario de 17 ítems cada uno. Los resultados indicaron una asociación

moderadamente positiva entre las variables de gestión administrativa y desempeño laboral en la Dirección Regional de Energía y Minas – DREM, Según el coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0,495$ ). Asimismo, un 52% de las personas a quienes se encuestaron aseveraron que, La gestión administrativa casi siempre tiene relación con el rendimiento laboral en su puesto de trabajo, lo que implica una relación directa y significativa entre las variables. La gestión administrativa casi siempre tiene relación con el rendimiento laboral en su puesto de trabajo, lo que implica una relación directa y significativa entre las variables. (p. 7)

Agui & Zelaya (2019) en su tesis plantea como objetivo general “identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018”. La metodología que se utilizó fue descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, se utilizaron los métodos inductivo y deductivo de tipo ex post facto, así como también el método sintético y analítico, con una población de estudio de 201 colaboradores de dicha municipalidad, de acuerdo con el Cuadro de Asignación de personal de la Municipalidad, se obtuvo la muestra mediante un muestreo estratificado en la cual se determinó un total de 75 trabajadores, a los cuales se les efectuó una encuesta con un cuestionario de 35 preguntas, en escala tipo Likert, de ese total de preguntas 23 de ellas le corresponden a la variable gestión administrativa y 12 preguntas que corresponde a la variable productividad laboral. En los resultados se encontró una relación positiva entre planeación administrativa y eficiencia de la productividad laboral, asimismo también de halló una relación positiva entre organización administrativa y la eficiencia de la productividad laboral y estas conclusiones fueron corroboradas por la prueba de hipótesis mediante el estadístico Chi-cuadrado con un nivel de confianza del 95% y un umbral de significación del 5%, que halló una conexión entre el dirección administrativo y la adaptabilidad de la productividad laboral. (p.82)

Burgos(2019) en su tesis plantea como objetivo general “determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productiva laboral en la empresa Maquinaria y Servicios del Oriente E.I.R.L, Tarapoto – 2018”, el enfoque empleado fue un diseño

no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, con la siguiente población y muestra de 38 trabajadores, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable. Los resultados descubrieron una relación entre las variables de gestión administrativa y productividad laboral en los trabajadores, la cual fue contrastada por los resultados de la prueba estadística que arrojó el programa SPSS, la cual indicó un valor bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.647, lo que indica que la productividad laboral de los trabajadores dependerá de la gestión administrativa de la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente E.I.R.L. Por tanto, se concluye que existe una correlación positiva considerable, ya que se acepta la hipótesis alternativa general de la investigación. (p.11)

## **Regionales**

Romero (2022) en su investigación “Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021” su objetivo general es determinar las implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, 2021. La metodología utilizada fue cuantitativa, transversal, descriptivo-correlacional y no experimental. La población y muestra estuvo constituida por 35 trabajadores públicos a quienes se les aplicó un cuestionario con 30 preguntas en escala de Likert, 15 de las cuales correspondían a gestión administrativa y las otras 15 a comportamiento organizacional. Las respuestas se procesaron con el programa SPSS. La hipótesis general se acepta a partir de las respuestas a la variable gestión administrativa, que revelan que en un nivel medio con un 31,4% de los encuestados, sus implicaciones en el comportamiento organizativo se ven impactadas en un nivel medio por un 45,7% con una correlación Rho de Spearman de 0,641. Por lo tanto, se puede afirmar que todo el proceso de gestión de los recursos influye en el comportamiento laboral de los empleados de esta empresa. (p.10)

Ocampos & Valencia (2017) en su tesis plantea como objetivo general “determinar la relación entre la Gestión administrativa y la calidad del servicio del usuario, en la Red Asistencial ESSALUD-TUMBES, 2016”. La metodología usada fue de tipo descriptivo, y el diseño aplicado fue no experimental, descriptivo transversal, con una población de 68022 asegurados y 87 empleados administrativos, por lo que se obtiene un tamaño de muestra de 39 empleados administrativos de la Red Asistencial Tumbes, a quienes se le efectuó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios uno para la variable de Gestión administrativa con el cual está conformado por 16 preguntas y el otro cuestionario para la variable calidad de servicios el cual está conformado por 20 preguntas. Los resultados revelaron una fuerte asociación entre las variables gestión administrativa y calidad del servicio, lo que indica que se requiere una gestión administrativa adecuada para prestar un servicio de calidad; por lo tanto, se acepta la hipótesis. El valor de la correlación de Pearson ( $R=+0,559$ ) reveló una asociación directa moderada entre la gestión administrativa y la calidad del servicio. (p.10)

Silva & Martínez (2017) (p.9) en su tesis se plantea como objetivo “determinar en qué medida la gestión administrativa permite mejorar la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, 2016”, la metodología que se aplicó fue de carácter tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal, la población de dicha investigación estuvo conformada por el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, que es un total de 89 colaboradores: 57 son nombrados, 12 colaboradores son contratados y 12 son funcionarios, cuya muestra fue igual a la población, el cual se empleó el muestreo por conveniencia en donde se les aplicó dos cuestionarios: un cuestionario de 12 preguntas para la variable gestión administrativa y un cuestionario que comprendió de 13 preguntas para el proceso de toma de decisiones. Los resultados indicaron el nivel de categorización fue "bueno", con un 61,8% de respuestas buenas para la variable de gestión administrativa y un 42,7% de respuestas buenas para el proceso de toma de decisiones. Se constata que la gestión administrativa permite a este municipio mejorar la toma de decisiones. (p.9)

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

### **Gestión administrativa**

Según Chiavenato (2006) la define como:

La gestión administrativa es interpretar los objetivos formulados por la organización y convertidos en acción organizacional por medio de las funciones de: planeación, organización, dirección y control de todos los esfuerzos que se realizan en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con la finalidad de lograr dichos objetivos de la manera más apropiada a la situación. (p.10)

### **Planeación**

Según Fayol citado en Chiavenato (2006) la define como “observar el futuro y trazar el programa de acción” (p.69)

### **Organización**

Según una cita de Fayol en Chiavenato (2006), "Aquí es donde se desarrollan las estructuras materiales y sociales de la organización" (p.70).

### **Dirección**

Drucker expresa que: “Es poner en acción y dinamizar la organización, Es materializar y dinamizar la organización, implementación a través de las personas, es decir, está íntimamente ligada a la forma en que la organización gestiona sus recursos humanos” (p.148).

### **Control**

Koontz, Weihrich, y Cannice (2012) establece el control como: "Medir y corregir el desempeño individual y organizacional para confirmar que las actividades se realizan de acuerdo con los planes establecidos" (p.32).

Productividad laboral

Prokopenko (1989) la define como: “Es la relación entre el uso racional de los recursos productivos con la obtención de bienes y servicios de forma racional” (p.3).

### **Eficiencia**

“La eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p.16).

### **Eficacia**

Hernández y Rodríguez (2011) menciona que: “Los resultados sirven como vara de medir la eficacia, independientemente de las herramientas o los métodos utilizados para llegar a ellos.” (p.4).

### **Efectividad**

Daft (2011) manifiesta: “Para que las empresas sean eficaces, necesitan conocer los objetivos y asegurarse de que sean claros, junto con las estrategias adecuadas, identificar los objetivos finales de una empresa y evaluar qué tan bien se están logrando esos objetivos organizacionales” (p.20).

## **CAPITULO III: MATERIALES Y METODOS**

### **3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis**

#### **Tipo de estudio**

El enfoque del estudio será descriptivo-correlacional, permitiendo el conocimiento organizacional actual, ya que se describirán las propiedades, características de las variables gestión administrativa y productividad laboral, su relación entre ellas determinará la influencia. El propósito de este tipo de estudio, según Hernandez, Fernandez, y Baptista (2014) es "conocer la relación y/o asociación de dos o más variables en una muestra o en un contexto determinado" (p. 98).

#### **Diseño de la investigación**

##### **No experimental**

El presente estudio es de naturaleza no experimental porque describirá el comportamiento y la relación de las variables gestión administrativa y productividad laboral tal y como se dan en la práctica. Según Hernández et al. (2014), "son estudios que se realizan sin manipulación deliberada" (p. 60)

##### **Transeccional**

Dado que las variables del estudio se examinarán en la situación actual del año 2022, el análisis deberá ser transversal.

El diseño correlacional, como se ha visto, se utilizará para contrastar la hipótesis.

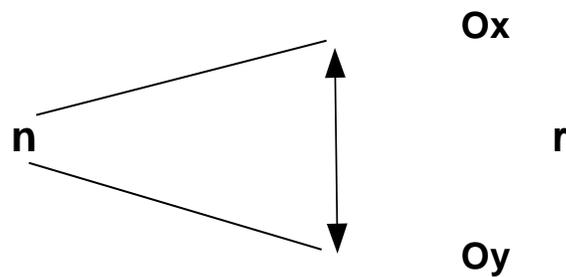
**Donde:**

**n**= Muestra de estudio

**r** = Influencia o relación

**Ox**= Gestión administrativa

**Oy**= Productividad laboral



**Hipótesis general**

La gestión administrativa influye significativamente sobre la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

**Hipótesis específicas**

La planeación influye significativamente sobre la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

La organización influye significativamente sobre la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

La dirección influye significativamente sobre la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

El control influye significativamente sobre la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.

### 3.2. Población, muestra y muestreo

#### Población

En la presente investigación la población objeto de estudio está constituida por 15 colaboradores de la Dirección Regional de energía y minas Tumbes, podemos resaltar que es Órgano de Línea dependiente del Ministerio de energía y Minas, no es ejecutora la razón que la población es finita. Según indica la tabla es constituida por.

**CUADRO 01:** Colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes

ORGANOS ADMINISTRATIVOS	PUESTOS	CARGOS	CANTIDAD	
<b>Órgano de Dirección</b>	Dirección Regional	Director Regional de Energía y Minas	1	
		Secretaria de la Dirección	1	
		Administrador	1	
<b>Órgano de Apoyo</b>	Administración	Asistente Administrativo de sistemas	1	
		Asistente Administrativo	1	
		Área de Hidrocarburos	1	
		Área de Minería	1	
<b>Órgano de línea</b>	Dirección de Energía	Área de Energía	1	
		Dirección de Minería y	Área de Formalización	1
		Asuntos Ambientales	Área de supervisión	1
<b>Operativos</b>	Dirección Regional	Asesor Legal	1	
		Chofer	2	
		Servicio de seguridad y mantenimiento	3	
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>	

*Fuente:* Base de datos de RRHH DREMT.

Según Carrasco (2007) define “es la combinación de todas las unidades de análisis pertenecientes al campo espacial al que pertenecen y la investigación que se está realizando” (p. 236).

### **Muestra**

Según Carrasco (2007) indica que “Es una parte representativa de la población, las características básicas deben ser objetivas y ser fiel reflejo de la misma. Para generalizar los resultados esperados en la muestra a todos los miembros de la población” (p. 237).

La muestra del presente estudio será intencional, ya que se utilizarán todos los elementos de la población, en este caso una muestra pequeña de 15 colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas.

### **Muestreo**

Según Baena (2017) indica que “Es un proceso en el que se seleccionan miembros de una población, personas u objetos para representar a toda la población” (p. 84). Dado que la encuesta se administrará a todos los miembros de la población, en este caso los 15 empleados de la Dirección Regional de Energía y Minas, se utilizará un muestreo no probabilístico.

## **3.3. Métodos, técnicas e instrumentos**

### **Métodos**

#### **Inductivo**

Se empleo un procedimiento derivado de la recogida de datos que se acepte como base concreta sobre indicadores, dimensiones de las variables Gestión administrativa y Productividad Laboral logrando el análisis, en consecuencia, la elaboración de conclusiones.

## **Cuantitativo**

En esta investigación se utilizará aquellos programas estadísticos como es el SPSS, el modelo Rho Spearman, Alfa de Cronbach y tablas de frecuencia. Permitiendo la obtención de datos confiables y medición adecuada de las dimensiones e indicado

## **Técnicas e instrumento**

### **Técnica de la encuesta**

Es la forma de cómo se va a recopilar la información en la presente investigación, la encuesta se estructura en un conjunto de preguntas basadas en las dos variables de estudio con cada una de sus dimensiones, para ser aplicados a los 15 colaboradores. Se aplicara un instrumento de 31 preguntas durante 15 minutos cada uno de forma presencial.

## **Instrumentos**

### **Cuestionario**

Se diseñó 1 cuestionario de 31 preguntas, 16 preguntas en la variable gestion administrativa y 15 preguntas de la otra variable productividad laboral, empleandose como medición la escala de Likert, Totalmente de acuerdo (TD) = 5, De acuerdo (DA) = 4, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA, ND) = 3, En desacuerdo (ED) = 2, Totalmente en desacuerdo (TD) = 1, se aplicará de forma presencial a los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes.

## **Plan de procesamiento y análisis de datos**

La recolección de datos fue de manera presencial y con la utilización de la técnica de la encuesta, la investigadora a creído prudente utilizar un ciclo de procesamiento de datos, describiendo de la siguiente manera:

Origen: Las variables determinadas y las dimensiones se han realizado según puntos bibliográficos resaltados en esta investigación como es el proceso administrativo, documentación administrativa para el análisis de su estructuración y dialogo de las problemáticas permitiendo plasmar un registro original de fuente que es el cuestionario que ha sido sometido a juicio de expertos para su correcta determinación y aplicación, los especialistas son: Mg. Rosita Zully Cobos Castillo, Mg. Edinson Rafael Cruz Clavijo y el Dr. Adm. José Viterbo Álamo Barreto.

Análisis de datos: Se utilizo la escala de Likert el cual permite la codificación de cada respuesta facilitando la recolección y la introducción de datos donde se utilizará el programa Excel para su tabulación

Tabulación y presentación: Este registro se exporto al software estadístico SPSS, a partir del cual se obtuvo coeficientes, tablas de frecuencias y gráficos que representen los resultados de las variables en función de los objetivos fijados. Después de haber procesado los datos, se analizarán los resultados obtenidos, mediante la discusión de resultados, contrastando con resultados de investigaciones anteriores. Se basa en fundamentos teóricos científicos, logrando así contrastar la hipótesis y alcanzar el objetivo de conocer la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral.

#### **3.4. Análisis de confiabilidad**

Es el grado que un instrumento mide, significa la confiabilidad del instrumento de una investigación, y la fiabilidad de la consistencia de un instrumento se mide a través del alfa de Cronbach. Mientras más cerca de 1, es el Alfa de Cronbach mayor es la consistencia del instrumento.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Datos:

$$\alpha = 0.8602$$

$$K = 10$$

$$\sum S_i^2 = 25,46$$

$$S_T^2 = 112,76$$

**CUADRO 02:** Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

Rango	Confiabilidad
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41-0,60	Media
0,21-0,40	Baja
0-0,20	Muy baja

*Fuente:* Martins y Palella (2012)

En la presente investigación se realizó una encuesta piloto a 10 colaboradores de donde se encontró un alfa de Cronbach de 0.8602 para las 31 interrogantes establecidas, se concluye que el instrumento utilizado tiene un nivel alto de confiabilidad.

### **3.5. Operacionalización de variables**

#### **Definición conceptual**

#### **Variable independiente: Gestión administrativa**

Chiavenato (2006) La gestión administrativa es interpretar los objetivos formulados por la organización y convertidos en acción organizacional por medio de las funciones de: planeación, organización, dirección y control de todos los esfuerzos que se realizan en todas las áreas y en todos los niveles de la organización, con la finalidad de lograr dichos objetivos de la manera más apropiada a la situación. (p.10).

#### **Definición operacional**

La gestión administrativa se medirá en base a las dimensiones planeación, organización, dirección y control, cuyo contenido se estructura en un cuestionario constituido por 16 ítems de análisis, con una valoración de escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TD) = 5, De acuerdo (DA) = 4, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA, ND) = 3, En desacuerdo (ED) = 2, Totalmente en desacuerdo (TD) = 1, aplicándose a colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes.

**CUADRO 03:** Dimensiones e indicadores de la variable Gestión Administrativa

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Pregunta</b>
Planeación	Visión Objetivos Programas División de trabajo	01, 02, 03, 04
Organización	Cumplimiento de funciones Asignar recursos Autoridad	05, 06, 07, 08
Dirección	Liderazgo Motivación Comunicación Trabajo en equipo	09, 10, 11, 12
Control	Estándares Monitoreo Evaluación desempeño Acciones correctivas	13, 14, 15 y 16

*Fuente:* cuestionario

### **Variable dependiente: Productividad laboral**

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) expresan que: “Es la medida en cómo funciona un sistema operativo, es decir, su capacidad para poder producir más bienes y servicios con menos mano de obra y menos insumos” (p.177).

### **Definición operacional**

La productividad laboral se medirá en base a las dimensiones eficacia, eficiencia y efectividad, cuyo contenido se estructura en un cuestionario constituido por 15 ítems

de análisis, con una valoración de escala de likert: Totalmente de acuerdo (TD) = 5, De acuerdo (DA) = 4, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NA, ND) = 3, En desacuerdo (ED) = 2, Totalmente en desacuerdo (TD) = 1, aplicándose a colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes.

**CUADRO 04:** Dimensiones e indicadores de la variable Productividad Laboral

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Pregunta</b>
Eficacia	Uso de recursos económicos	17, 18, 19, 20, 21
	Asignación de recursos económicos	
	Cumplimiento de metas Personal asignado	
	Cumplimiento de planes	
Eficiencia	Logro de objetivos	22, 23, 24, 25, 26
	Medición de objetivos	
	Cumplimiento de metas	
	Medición de indicadores Premiación	
Efectividad	Capacitaciones constantes	27, 28, 29, 30, 31
	Uso de estrategias	
	Medición de tiempos	
	Compromiso de la dirección Involucramiento del colaborador	

Fuente: cuestionario

## CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Consideración en la Interpretación:

La interpretación del coeficiente Rho de Spearman concuerda en valores próximos a -1; indican una correlación fuerte y negativa, para valores próximos a 0; la relación entre las dos variables se debilita y se convierte en escasa o nula, para valores próximos a 1, existe una relación más fuerte y se convierte en una correlación positiva.

### Rango de relación

- A. 0 – 0,25 : Escasa o nula
- B. 0,26-0,50 : Débil
- C. 0,51- 0,75 : Entre moderada y fuerte
- D. **0,76- 1,00** : Entre fuerte y perfecta

### 4.1. Resultados

Para el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

CUADRO 05: Influencia de la Gestión Administrativa en la Productividad Laboral

Nivel	Gestión Administrativa			Productividad Laboral		
	puntuación	n	%	puntuación	n	%
Alto	58 a 80	12	80,0	55 a 75	12	80,0
Medio	37 a 57	3	20,0	35 a 54	3	20,0
Bajo	16 a 36	0	0,0	15 a 34	0	0,0
	Total	15	100,0		15	100,0

*Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT*

La gestión administrativa tiene una influencia alta del 80,0% en la productividad laboral a través del análisis de respuestas, del 20,0% en el nivel medio y del 0,0% en el nivel bajo, representando las dimensiones de planificación, organización, dirección y control.

Relación del objetivo general: La gestión administrativa tiene un impacto significativo en la productividad laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía y Minas de Tumbes, Perú, en el año 2022.

CUADRO 06: Correlación Gestión Administrativa con Productividad Laboral

		Gestión Administrativa	Productividad Laboral
Coeficiente Rho de Spearman	Gestión Administrativa	1,000	0,765
		Sig. (bilateral)	.
		N	15
	Productividad Laboral	0,765	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	15

*Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT*

El cálculo del coeficiente de Rho Spearman de 0,765 (76.5%) con un nivel de significación bilateral de 0,001 (0.1%), indicando que existe una relación significativa entre fuerte y perfecta entre las variables gestión administrativa y productividad laboral, lo que conduce a la aceptación de la hipótesis general del trabajo.

**Para el objetivo específico 1:** Identificar la influencia de la planificación en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

**CUADRO 07:** Influencia de la Planeación en la Productividad Laboral

Nivel	<u>Planeación</u>			<u>Productividad Laboral</u>		
	puntuación	n	%	puntuación	n	%
Alto	18 a 20	9	60,0	55 a 75	12	80,0
Medio	11 a 17	6	40,0	35 a 54	3	20,0
Bajo	4 a 10	0	0,0	15 a 34	0	0,0
	Total	15	100,0		15	100,0

*Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT*

La planificación influyó en un nivel alto del 60,0% en la productividad laboral, un 40,0% en el nivel medio y un 0,0% en el nivel bajo.

**Relación para el objetivo 1:** La planeación influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

CUADRO 08: Correlación Planeación con Productividad Laboral

		Planeación	Productividad laboral
Coeficiente Rho de Spearman	Planeación	1,000	0,612
		Sig. (bilateral)	.
	N	15	15
Productividad laboral	Productividad	0,612	1,000
		Sig. (bilateral)	0,015
	N	15	15

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT

Estas conclusiones están respaldadas por un coeficiente Rho de Spearman de 0,612 (61.2%) y una significación bilateral de 0,015 (1.5%), lo que indica que la planificación tiene una relación entre moderado y fuerte sobre la productividad laboral, la planificación es base principal para analizar las situaciones presentes y futuras para el logro de los objetivos y el compromiso de los colaboradores junto con la institución

**Para el objetivo específico 2:** Conocer la influencia de la organización en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

CUADRO 09: Influencia de la Organización en la Productividad Laboral

Nivel	<u>Organización</u>			<u>Productividad Laboral</u>		
	puntuación	n	%	puntuación	n	%
Alto	18 a 20	2	13,3	55 a 75	12	80,0
Medio	11 a 17	13	86,7	35 a 54	3	20,0
Bajo	4 a 10	0	0,0	15 a 34	0	0,0
Total		15	100,0		15	100,0

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT

La organización influyó un 13,3% en la productividad laboral en el nivel más alto, un 86,7% en el nivel medio según las respuestas y un 0,0% en el nivel más bajo.

**Relación del objetivo 2:** La organización influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

**CUADRO 10:** Correlación Organización con Productividad Laboral

		Organización	Productividad laboral
Organización	Coefficiente de correlación	1,000	0,693
	Sig. (bilateral)	.	0,004
Coeficiente Rho de Spearman	N	15	15
	Coefficiente de correlación	0,693	1,000
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	0,004	.
	N	15	15

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT

Estas conclusiones están respaldadas por un coeficiente Rho de Spearman de 0,693 (69.3%) y una significación bilateral de 0,04 (4%), lo que indica que la organización tiene una relación entre moderada y fuerte sobre la productividad laboral según la respuesta en análisis se ha logrado vincular a los trabajadores con la estructuración, pero en algunas departamentos falta recursos para el cumplimiento de funciones.

**Para el objetivo específico 3:** Determinar la influencia de la dirección en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

**CUADRO 11:** Influencia de la Dirección en la Productividad Laboral

Nivel	<u>Dirección</u>			<u>Productividad Laboral</u>		
	puntuación	n	%	puntuación	n	%
Alto	18 a 20	3	20,0	55 a 75	12	80,0
Medio	11 a 17	12	80,0	35 a 54	3	20,0
Bajo	4 a 10	0	0,0	15 a 34	0	0,0
	Total	15	100,0		15	100,0

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT

La dirección influyó un 20,0% en la productividad laboral, un 80,0% en el nivel medio y un 0,0% en el nivel bajo de respuestas.

**Relación del objetivo específico 3:** La dirección influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

**CUADRO 12:** Correlación Dirección con Productividad Laboral

		Dirección	Productividad laboral
Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	0,717
	Sig. (bilateral)	.	0,003
Rho de Spearman	N	15	15
	Coefficiente de correlación	0,717	1,000
Productividad laboral	Sig. (bilateral)	0,003	.
	N	15	15

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT

Estas conclusiones están respaldadas por un coeficiente Rho de Spearman de 0,717 (71.7%) y una significación bilateral de 0,03 (3%), lo que indica que la dirección tiene relación entre moderada y fuerte sobre la productividad según la respuesta en análisis esto significa que el rendimiento laboral se ve influido por la forma en que se dirige una organización por lo cual la persona encargada debe estar relacionada con los temas y capacitado para lograr una mejor dirección.

**Para el objetivo específico 4:** Identificar la influencia del control en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

**CUADRO 13:** Influencia del Control en la Productividad Laboral

Nivel	<u>Control</u>			<u>Productividad Laboral</u>		
	puntuación	n	%	puntuación	n	%
Alto	18 a 20	1	6,7	55 a 75	12	80,0
Medio	11 a 17	14	93,3	35 a 54	3	20,0
Bajo	4 a 10	0	0,0	15 a 34	0	0,0
	Total	15	100,0		15	100,0

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT

El control tuvo una influencia del 6,7% sobre la productividad laboral, para el nivel medio fue de 93,3% y para el nivel bajo alcanzó el 0,0% de las respuestas.

**Relación del objetivo específico 4:** El control influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

**CUADRO 14:** Correlación Control con Productividad Laboral

		Control	Productividad laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	15
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0,319
		Sig. (bilateral)	0,247
		N	15

*Fuente:* Encuesta realizada a los trabajadores de la DREMT

Esto queda refutado por el cálculo del coeficiente Rho de Spearman de 0,319 (31.9%) y una significación bilateral de 0,247 (24.7%), lo que indica existe una relación débil entre las variables de control y la productividad laboral esto significa que los indicadores de control y el seguimiento de actividades no se aplica de la mejor manera.

#### 4.2. Discusión

**Para el objetivo general:** Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y Minas de Tumbes

Encontrando que la gestión administrativa tuvo una influencia alta del 80,0% , y del 20,0% para el nivel medio, logrando una relación entre fuerte y perfecta en la variable productividad laboral, que representa las dimensiones de planificación, organización, dirección, control con una correlación de Rho Spearman de 0,765 (76.5%) y una significación bilateral de 0,001 (0.1%).

Contrastando con la investigación de Burgos(2019) sus resultados descubrieron una relación entre las variables de gestión administrativa y productividad laboral en los

trabajadores, la cual fue contrastada por los resultados de la prueba estadística que arrojó el programa SPSS, la cual indicó un valor bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.647, lo que indica que la productividad laboral de los trabajadores dependerá de la gestión administrativa de la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente E.I.R.L. Por tanto, se concluye que existe una correlación positiva considerable, ya que se acepta la hipótesis alternativa general de la investigación.

Se puede concluir que se han encontrado semejanzas en los hallazgos de la investigación con los resultados de Burgos (2019) “la gestión administrativa y la productiva laboral en la empresa Maquinaria y Servicios del Oriente E.I.R.L, Tarapoto – 2018” ya que en ambas se encontrado una relación pero en rangos distintos, teniendo como resultado un porcentaje mayor en nuestra investigación se acepta la hipótesis general indicando que la gestión administrativa será base principal para la productividad laboral.

**Para el objetivo específico 1:** Identificar la influencia de la planificación en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de Energía y Minas, Tumbes, Perú, 2022.

Encontrando que la planificación tuvo una influencia alta del 60,0% y del 40,0% para el nivel medio, logrando una relación entre moderado y fuerte sobre la productividad laboral. Basado en las actuaciones de visión, objetivos, programas y división de trabajo con una correlación de Rho Spearman de de 0,612 (61.2%) y una significación bilateral de 0,015 (1.5%).

Contrastando con la investigación de Agui & Zelaya (2019) en los resultados se encontró una relación positiva entre planeación administrativa y eficiencia de la productividad laboral, asimismo también de halló una relación positiva entre organización administrativa y la eficiencia de la productividad laboral y estas conclusiones fueron corroboradas por la prueba de hipótesis mediante el estadístico

Chi-cuadrado con un nivel de confianza del 95% y un umbral de significación del 5%, que halló una conexión entre el dirección administrativo y la adaptabilidad de la productividad laboral.

A través de estas comparaciones, podemos observar que nuestra investigación se encuentra una relación entre moderada y fuerte a comparación de la investigación en contraste que su relación fue entre fuerte y perfecta. De acuerdo con los resultados de la Dirección Regional de Tumbes, la planificación tiene un porcentaje menor que en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018, lo que indica la necesidad de mejorar la planificación estratégica, incrementar la innovación y fomentar la mejora continua en los servicios prestados.

**Para el objetivo específico 2:** Conocer la influencia de la organización en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

Encontrando que la organización tuvo una relación entre moderada y fuerte sobre la productividad laboral fue de 13.3% en el nivel alto, dejando al nivel medio con un 86.7%. Basado en los indicadores de cumplimiento de funciones, asignación de recursos y autoridad una correlación de de 0,693 (69.3%) y una significación bilateral de 0,04 (4%).

contrastando con la Romero (2022) en su investigación las respuestas se procesaron con el programa SPSS. La hipótesis general se acepta a partir de las respuestas a la variable gestión administrativa, que revelan que en un nivel medio con un 31,4% de los encuestados, sus implicaciones en el comportamiento organizativo se ven impactadas en un nivel medio por un 45,7% con una correlación Rho de Spearman de 0,641. Por lo tanto, se puede afirmar que todo el proceso de gestión de los recursos influye en el comportamiento laboral de los empleados de esta empresa.

Se puede concluir que hay lineamientos cercanos en los resultados de los indicadores que muestran actitudes significativas en el trabajo de investigación realizado en la Dirección Regional de Energía y Minas de Tumbes, así como en la investigación en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021 donde se determina que la Organización conoce los recursos asignados influyendo en el comportamiento laboral, pero en oportunidades no puede cumplir con las funciones asignadas por falta de ellos.

**Para el objetivo específico 3:** Determinar la influencia de la dirección en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

Encontrando que la dirección tiene relación entre moderada y fuerte sobre la productividad laboral fue de 20% en el nivel alto, dejando al nivel medio con un 80%. Basado en los indicadores de liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo. Respaldadas por un coeficiente Rho de Spearman de 0,717 (71.7%) y una significación bilateral de 0,03 (3%).

Contrastando con los investigadores Silva & Martínez (2017) Los resultados indicaron el nivel de categorización fue "bueno", con un 61,8% de respuestas buenas para la variable de gestión administrativa y un 42,7% de respuestas buenas para el proceso de toma de decisiones. Se constata que la gestión administrativa permite a este municipio mejorar la toma de decisiones.

Se puede concluir que la investigación realizada en la Dirección Regional de Energía y Minas se encontró una relación entre moderada, fuerte en la comparación de la tesis la gestión administrativa y la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, 2016", teniendo en cuenta que el líder de una organización debe estar capacitado para buenas tomas de decisiones y cumplimiento de objetivos.

**Para el objetivo específico 4:** Identificar la influencia del control en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.

Encontrando una relación débil entre la dimensión de control y la variable productividad laboral, el nivel alto tenía 6.7%, para el nivel medio arrojó el 93.3%. Basados en los indicadores estándares, monitoreo, evaluación de desempeño y acciones. Respaladas por un coeficiente Rho de Spearman de 0,319 (31.9%) y una significación bilateral de 0,247 (24.7%).

En contraste con el autor Coque (2016) en su investigación plantea como objetivo general “analizar el impacto de la gestión administrativa en la empresa con la finalidad de tomar acciones para que se incremente la Rentabilidad de la empresa Megramicro S.A. de la ciudad de Ambato”. obtuvo como resultado que el 67% de los empleados y directivos de empresas afirma que existe un control institucional en la organización; sin embargo, el 33% afirma que no existe ningún control sobre los sistemas de seguridad de la organización.

Se puede concluir que en la investigación en la Dirección de Energía y Minas de Tumbes presentada se encontró una relación débil entre el indicador de control hacia la productividad laboral, teniendo como referencia la investigación de autor Coque (2016) la falta de control en la investigación en la empresa Megramicro S.A. de la ciudad de Ambato por falta de un plan de control evaluativo y preventivo a situaciones inciertas.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES

- a. Aceptando la hipótesis general se obtuvo una correlación Rho Spearman de 0,765 (76.5%) y una significación bilateral de 0,001 (0.1%), su relación es entre fuerte y perfecta entre las variables Gestión Administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la DREMT. Obteniendo una influencia alta del 80,0% sobre la productividad laboral, 20,0% para el nivel medio y del 0,0% en el nivel bajo, que representan las dimensiones de planificación, organización, dirección y control de la Dirección Regional de Energía y Minas de, Tumbes, Perú, 2022.
  
- b. Se determino que hay una relación moderada y fuerte entre la dimensión de planificación y la variable Productividad Laboral con un coeficiente de correlación Rho Spearman con 0,612 (61.2%) y una significación bilateral de 0,015 (1.5%).La planificación tuvo una influencia alta de 60,0% en la productividad laboral, para el nivel medio fue de 40,0% y para el nivel bajo 0,0%. la planificación en la DREMT cuenta con un conocimiento adecuado de la visión y objetivos logrando guiarse el cumplimiento de estas, buscando la mejora continua.
  
- c. Existe una relación entre moderada y fuerte entre la dimensión organización y la variable Gestión administrativa logrando aceptarse la hipótesis con un coeficiente de correlación Rho de Spearman con 0,693 (69.3%) y una significación bilateral de 0,04 (4%), la organización tiene una influencia del 13,3% en el nivel alto de la productividad laboral, para el nivel medio fue de 86,7% y nivel bajo 0,0%. La organización de la DREMT busca vincular los recursos y las personas mediante la estructuración de tareas, logrando una eficiencia.

- d. Existe una relación entre moderada y fuerte entre la dimensión de dirección y la variable Productividad Laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,717 (71.7%) y una significación bilateral de 0,03 (3%), la dirección influye en el nivel alto con un 20,0% en la productividad laboral, mientras que el nivel medio influyó en un 80,0% y un 0,0% en el nivel bajo. El rendimiento laboral se ve influido por la forma en que se dirige una organización por lo cual se debe evitar la rotación de personal por acuerdos políticos y capacitar en los temas referenciales a la DREMT.
- e. Se determino una relación débil entre la dimensión de control y la variable de Productividad Laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0,319 (31.9%) y una significación bilateral de 0,247 (24.7%), el control tuvo una influencia de nivel alta del 6,7% en la productividad laboral; para el nivel medio fue del 93,3% y un 0,0% en el nivel bajo. Concluyendo que hay mejoraren los indicadores establecidos de control para lograr un seguimiento y cumplimiento de las actividades.

## **CAPITULO VI: RECOMENDACIONES**

- a. Se recomienda que sigan facilitando las herramientas e instrumento de trabajo y así mejorar el desarrollo de las actividades de los colaboradores y lograr las metas establecidas en sus planes institucionales.
  
- b. Se sugiere tener en cada procedimiento un plan estratégico,tactico y operativo para lograr una planifiación clara y conocida por todos los colaboradores logrando la mejora continua.
  
- c. Se recomienda a la DREMT mantener sus documentos de Gestión actualizados en su estructura y funciones, para que cada trabajador tenga conocimiento y poder trabajar conjuntamente por los objetivos institucional. La obtención de recursos necesario mediante convenios interinstitucionales guiadas al servicio brindado por la Dirección de energía de Tumbes.
  
- d. Desde nuestra perspectiva se sugiere que el personal principal y lider de la institución sea capacitado y contar con personal que se facilite estar en los puntos estratégicos evitando la rotación institucional por favores politicos.
  
- e. Se insiste que la dimensión de control se relacione con la productividad laboral gestionando en la organización la medición y cumplimiento de funciones implementando un plan supervisión constante de las tarea,plasmando en un cuadro de actividades-resultados midiendo el desempeño y que beneficios se obtiene de acuerdo con los objetivos plasmados por la DREMT y establecer indicadores alcanzables de acuerdo a las metas de la entidad.

## CAPITULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Agui, B. D., & Zelaya, C. K. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018*. Pasco. Obtenido de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1630/1/T026\\_70219414\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1630/1/T026_70219414_T.pdf)

Baena, P. G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico : Grupo editorial patria.

Banco de Desarrollo de América Latina; Reporte de Economía y Desarrollo. (2018). *Instituciones para la productividad: hacia un mejor entorno empresarial*. Buenos Aires: CAF. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1343/RED2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia : Editora Geminis Ltda .

Burgos, B. R. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto - 2018*. Tarapoto. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34367/V%c3%a1squez\\_AAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34367/V%c3%a1squez_AAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carrasco, D. S. (2007 ). *Metodología de la investigación científica*. Lima : Editorial San Marcos .

- CEPAL. (2021). *La paradoja de la recuperación en América Latina y el Caribe. Crecimiento con persistentes problemas estructurales, desigualdad, pobreza, poca inversión baja productividad*. CEPAL. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47043/5/S2100379\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47043/5/S2100379_es.pdf)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Coque, A. D. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa megamicro S.A. de la ciudad de Ambato*. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22863/1/T3604M.pdf>
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- El Comercio. (16 de 05 de 2021). El Comercio. *¿Cuáles son los costos de no tener una buena gestión pública?, por Oswaldo Molina y Jesús Gutiérrez*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/cuales-son-los-costos-de-no-tener-una-buena-gestion-publica-por-oswaldo-molina-y-jesus-gutierrez-opinion-noticia/?ref=ecr>
- Erazo, L. E. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la productividad de la compañía agrícola COAMU S.A. Machala*. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/7988:TTUACE-2016-AE-CD00041.pdf>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima : Universidad Continental.

Griffin, R. W. (2011). *Administración*. México: Cengage. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62907695/Libro\\_administracion-10a-ed-ricky-w-griffin20200410-66216-1wzzu8d-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655929126&Signature=csn8qDSL2imWYJSA0ZDpuTeC2vFax14dthiEQtcT9mk3bvbhEL~9OkI~eWZkhzc5KjEDXpRWMpPqhJCQCrywQWobm](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62907695/Libro_administracion-10a-ed-ricky-w-griffin20200410-66216-1wzzu8d-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655929126&Signature=csn8qDSL2imWYJSA0ZDpuTeC2vFax14dthiEQtcT9mk3bvbhEL~9OkI~eWZkhzc5KjEDXpRWMpPqhJCQCrywQWobm)

Guanoluisa, M. M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*. Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0026.pdf>

Hernández, J., & Rodríguez. (2011). *Introducción a la administración, teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: McGraw-Hill.

Hernandez, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico : McGrawHill.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill. Obtenido de [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)

La Contraloría General de la República. (2022). *Contraloría detecta S/365 mil de perjuicio por obra vial del Gobierno Regional de Tumbes*. Lima: gob.pe. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/578320->

contraloria-detecta-s-365-mil-de-perjuicio-por-obra-vial-del-gobierno-regional-de-tumbes

León, C. J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%bb3n\\_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%bb3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Marcó, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la gestión y Administración en las Organizaciones*. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.

Mejía, C. A. (1998). *Indicadores de efectividad y eficacia*. Colombia: Academia. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/43074800/Indicadores-efectividad-eficacia-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655959082&Signature=DVQlvjmyIUqg4MdreBKYAhkPDS2y9pN32u6r3ZMRrw586VvKMTy8cuci5ujQsL5sfS8gbLP2kqMZHLkJYli85MHd4cIwc4IWazq87zZECOv5mYVwktMqy7ph7p7>

Ocampos, G. L., & Valencia, C. S. (2017). *Gestión Administrativa y la Calidad de Servicio al Usuario, en la Red Asistencial ESSALUD-TUMBES, 2016*. Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/88/TESIS%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OECD. (Marzo de 2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>.

Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad: manual práctico*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://docplayer.es/23869681-la-gestion-de-la-productividad.html>

Reátegui, O. K., & Saavedra, j. A. (2021). *Gestión Administrativa y su relación con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana, 2020*. Iquitos. Obtenido de [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7230/Kacia\\_TrabajoDeInvestigaci%c3%b3n\\_Bachiller\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/7230/Kacia_TrabajoDeInvestigaci%c3%b3n_Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>

Romero, P. M. (2022). *Implicaciones de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021*. Perú. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2674/TESIS%20-%20ROMERO%20PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, L. J., & Martínez, M. M. (2017). *Gestión Administrativa y la Toma de Decisiones en la Municipalidad Provincial de Zarumilla Región Tumbes, 2016*. Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/328/TESIS%20-%20SILVA%20Y%20MARTINEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Stoner, J. A., Freeman, E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. México: Pearson.

Taraguay, M. M. (2018). *Gestión Administrativa y su Influencia en el Desempeño Laboral del Área de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Caluma, Provincia de Bolívar*. Ecuador. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7206/P-UTB-FCJSE-ADEJE-SECED-000023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tuesta, D. (02 de 02 de 2021). El Comercio. *El problema de una mala gestión regional, por David Tuesta*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/el-problema-de-una-mala-gestion-regional-por-david-tuesta-opinion-noticia/>

Urrunaga, O. M., & Vargas, B. N. (2020). *RELACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS (DREM) CAJAMARCA EN EL PERIODO - 2019*. Cajamarca. Obtenido de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27098/Urrunaga%20O%20c%3%b3n%20M%20c%3%b3nica%20Soledad\\_Vargas%20Barboza%20Norfila.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27098/Urrunaga%20O%20c%3%b3n%20M%20c%3%b3nica%20Soledad_Vargas%20Barboza%20Norfila.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Veintimilla, P. E. (2014). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA SECRETARIA QUE LABORAN EN LA EMPRESA AGRÍCOLA PRIETA S.A. DEL CANTÓN PASAJE "*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/4862/1/TUACE-2016-SE-CD00003.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Preguntas del cuestionario
Gestión Administrativa	Chiavenato (2006) La gestión administrativa es interpretar los objetivos planteados por la organización y convertidos en acción organizacional por medio de las funciones de: planeación, organización, dirección y control de todos los esfuerzos que se realizan en todas las áreas. (p.10)	Se aplicó el cuestionario para la variable gestión administrativa en donde se determinaron 12 interrogantes por cada dimensión, y la utilización de la escala de Likert para su delimitación de las opciones de respuesta.	Planeación	Misión	Ordinal con valoración Likert	Reconoce la misión de la DREM como lema institucional
				Visión		Ud. Considera la visión de la DREM como relevante para la entidad.
				Objetivos		Los objetivos que le asignan en la DREM son alcanzables y medibles.
			Organización	Programas		Las actividades asignadas están programadas dentro de un documento de gestión en la entidad.
				División de trabajo		Las funciones se encuentran designadas de acuerdo con cada puesto de trabajo.
				Cumplimiento de funciones		Se le asignan metas y responsabilidades acorde a sus cualidades y competencias
			Dirección	Asignar recursos		La DREM asigna los recursos disponibles para la ejecución de las actividades.
				Autoridad		En la DREM la autoridad designada cumple con establecer metas y planes de acción.
				Liderazgo		Se demuestra liderazgo en la toma de decisiones en la alta dirección
				Motivación		Existe un plan de motivación al personal asignado en la DREM
				Comunicación		La comunicación es clara y directa entre los mandos altos y medios de la entidad.
			Control	Trabajo en equipo		Se forman equipos de trabajo solidos para el cumplimiento de las funciones asignadas.
				Estándares		Se plantean estándares de medición de cumplimiento de actividades
				Monitoreo		En la DREM existe un plan de monitoreo de las acciones encomendadas a los equipos de trabajo
				Evaluación desempeño		Se evalúa el desempeño del colaborador a través de herramientas de gestión.
Productividad laboral	Prokopenko (1989) la define como: "La relación entre la producción adquirida por un sistema de producción o servicios y los recursos empleados para obtenerla. Es decir, el uso eficiente de los recursos: trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información, en la producción de distintos bienes y servicios"	Se aplicó el cuestionario para la variable productividad laboral en donde se determinaron 12 interrogantes por cada dimensión, y la utilización de la escala de Likert para su delimitación de las opciones de respuesta.	Eficiencia	Acciones correctivas	Ordinal con valoración Likert	Se plantean acciones correctivas en el cumplimiento de las funciones asignadas.
				Uso de recursos económicos		Considera que existe un buen uso de los recursos económicos y financieros
				Asignación de recursos económicos		Existe disponibilidad presupuestal suficiente para la ejecución de las actividades
			Eficacia	Cumplimiento de metas		La DREM cumple con las metas establecidas como entidad.
				Personal asignado		El personal asignado a la DREM es el suficiente para el logro de las metas.
				Cumplimiento de planes		Los planes establecidos en la DREM se cumplen a cabalidad.
				Logro de objetivos		Los objetivos por área se cumplen de acuerdo con los parámetros establecidos.
				Medición de objetivos		Los objetivos que le han sido asignados son medibles y alcanzables
			Efectividad	Cumplimiento de metas		En su área de trabajo se cumplen las metas asignadas
				Medición de indicadores		Los indicadores establecidos se han cumplido acorde a las exigencias de la DREM
				Premiación		Se le ha incentivado o premiado cuando se ha cumplido con las metas y objetivos de su área de trabajo.
				Capacitaciones constantes		Se le capacita a Ud. en el uso de estrategias para el cumplimiento de los objetivos planteados.
				Uso de estrategias		Se le asigna técnicas o herramientas para el desarrollo de sus actividades en su puesto de trabajo.
				Medición de tiempos		Cronograma sus tiempos para la realización de sus actividades.
				Compromiso de la dirección		Siente que existe predisposición y disponibilidad de la alta dirección en la consecución de los objetivos planteados.
Involucramiento del colaborador	Considera que sus compañeros de trabajo se involucran y comprometen para lograr las metas establecidas.					

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
	Problema general	General	General			
<b>Gestión administrativa e influencia en la productividad laboral de los colaboradores, Dirección regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</b>	<p>¿De qué manera la gestión administrativa influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>H0.</b> La gestión administrativa no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p> <p><b>H1.</b> La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Descriptiva correlacional</p>
	<p><b>Problemas específicos</b></p>	<p><b>Específicos</b></p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p>	<p><b>Gestión Administrativa</b></p>	<p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental transaccional</p>
	<p>¿De qué forma la Planeación influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Identificar la influencia de la planeación en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>H0.</b> La planeación no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p> <p><b>H1.</b> La planeación influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>Variable dependiente</b></p>	<p>Productividad laboral</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población estará constituida por 15 colaboradores de la DREM</p>
	<p>¿Como la organización influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Conocer la influencia de la organización en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>H0.</b> La organización no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p> <p><b>H1.</b> La organización influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>Muestra</b></p>	<p>15 colaboradores de la DREMT</p>	
	<p>¿De qué manera la Dirección influye en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la dirección en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>H0.</b> La dirección no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p> <p><b>H1.</b> La dirección influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>		<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p> <p>Efectividad</p>	<p><b>Tipo de muestra</b></p> <p>Aleatoria simple</p>
	<p>¿De qué forma el control influye en la productividad laboral de los colaboradores, Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p>Identificar la influencia del control en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>H0.</b> El control no influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p> <p><b>H1.</b> El control influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores, de la Dirección Regional de energía y minas, Tumbes, Perú, 2022.</p>			

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral en colaboradores, Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022.**

Instrucciones: A continuación, se presentan un grupo de ítems, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo con su percepción.

### I. Datos generales

Edad.....Sexo.....Puesto.....

### II. Escala de medición: Likert para ambas variables

- 5. Totalmente de acuerdo            TA
- 4. De acuerdo                            DA
- 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo NA, ND
- 2. En desacuerdo                        ED
- 1. Totalmente en desacuerdo        TD

N°	AFIRMACION	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>					
<b>Planeación</b>						
1	Reconoce la misión de la DREM como lema institucional					
2	Ud. Considera la visión de la DREM como relevante para la entidad.					
3	Los objetivos que le asignan en la DREM son alcanzables y medibles.					
4	Las actividades asignadas están programadas dentro de un documento de gestión en la entidad.					
<b>Organización</b>						

5	Las funciones se encuentran designadas de acuerdo con cada puesto de trabajo.					
6	Se le asignan metas y responsabilidades acorde a sus cualidades y competencias					
7	La DREM asigna los recursos disponibles para la ejecución de las actividades.					
8	En la DREM la autoridad designada cumple con establecer metas y planes de acción.					
<b>Dirección</b>						
9	Se demuestra liderazgo en la toma de decisiones en la alta dirección					
10	Existe un plan de motivación al personal asignado en la DREM					
11	La comunicación es clara y directa entre los mandos altos y medios de la entidad.					
12	Se forman equipos de trabajo solidos para el cumplimiento de las funciones asignadas.					
<b>Control</b>						
13	Se plantean estándares de medición de cumplimiento de actividades					
14	En la DREM existe un plan de monitoreo de las acciones encomendadas a los equipos de trabajo					
15	Se evalúa el desempeño del colaborador a través de herramientas de gestión.					
16	Se plantean acciones correctivas en el cumplimiento de las funciones asignadas.					
	<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					

<b>Eficiencia</b>					
17	Considera que existe un buen uso de los recursos económicos y financieros				
18	Existe disponibilidad presupuestal suficiente para la ejecución de las actividades				
19	La DREM cumple con las metas establecidas como entidad.				
20	El personal asignado a la DREM es el suficiente para el logro de las metas.				
21	Los planes establecidos en la DREM se cumplen a cabalidad.				
<b>Eficacia</b>					
22	Los objetivos por área se cumplen de acuerdo con los parámetros establecidos.				
23	Los objetivos que le han sido asignados son medibles y alcanzables				
24	En su área de trabajo se cumplen las metas asignadas				
25	Los indicadores establecidos se han cumplido acorde a las exigencias de la DREM				
26	Se le ha incentivado o premiado cuando se ha cumplido con las metas y objetivos de su área de trabajo.				
<b>Efectividad</b>					
27	Se le capacita a Ud. en el uso de estrategias para el cumplimiento de los objetivos planteados.				
28	Se le asigna técnicas o herramientas para el desarrollo de sus actividades en su puesto de trabajo.				
29	Cronograma sus tiempos para la realización de sus actividades.				

30	Siente que existe predisposición y disponibilidad de la alta dirección en la consecución de los objetivos planteados.					
31	Considera que sus compañeros de trabajo se involucran y comprometen para lograr las metas establecidas.					

**Fuente:** Elaboración propi

## ANEXO 4: ALFA DE CRONBACH

Encuestados	GESTION ADMINISTRATIVA																PRODUCTIVIDAD LABORAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	5	4	2	2	2	3	2	3	5	1	3	1	5	3	1	2	3	1	3	5	3	5	4	2	2	1	1	1	2	4	5	86
2	4	3	3	1	3	3	2	3	4	1	4	1	4	2	1	2	3	1	5	5	3	5	3	4	4	1	1	1	2	3	5	87
3	4	3	4	3	2	4	2	3	5	1	5	1	5	4	1	2	3	1	5	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	3	3	91
4	5	3	4	3	2	3	5	5	5	1	5	3	4	4	3	2	5	1	4	4	4	4	3	4	4	5	1	2	2	5	3	108
5	4	5	4	3	3	5	3	5	5	1	4	3	4	4	3	2	3	1	5	5	5	4	3	4	4	5	1	2	2	3	3	108
6	4	5	3	4	2	4	5	5	4	4	5	1	5	4	3	2	2	1	4	4	5	4	3	4	4	5	1	2	2	6	3	110
7	4	5	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	2	3	2	1	1	4	5	5	4	3	4	4	5	1	2	1	5	5	111
8	4	5	4	4	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	5	2	1	4	5	5	4	1	3	4	5	1	2	2	4	3	111
9	3	5	4	4	2	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	2	1	5	4	5	4	1	2	1	5	2	2	2	3	5	110
10	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	3	2	4	4	5	4	2	2	2	5	2	2	5	3	4	116
	0,36	0,81	0,45	1,21	0,21	0,36	1,76	0,84	0,16	1,49	0,45	1,65	0,24	0,84	0,81	1,56	1,01	0,09	0,41	0,25	0,81	0,16	0,84	0,81	1,21	3,36	0,16	0,21	0,96	1,09	0,89	

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Sumatoria de varianza de los ítems	25,46
Varianza de la suma de los ítems	112,76
k =	10
Alfa de Cronbach	0,860234

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{sT^2} \right]$$

Donde,  
 k = El número de ítems  
 $\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.  
 $sT^2$  = Varianza de la suma de los ítems.  
 $\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach







**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN COLABORADORES, DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS TUMBES, PERÚ, 2022.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															X						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														X							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems														X							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.													X								





**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN COLABORADORES,  
DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS TUMBES, PERÚ, 2022.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																x					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																x					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																x					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																x					

