

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Gestión administrativa y su influencia en la productividad del
personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital,
Tumbes - 2024**

**TESIS para optar por el Título profesional de
Licenciada en Administración**

Autora:

Br. Leslye Claribel Puell Morán

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión administrativa y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Ramírez Núñez, Santos Isabel (presidente)

Código ORCID: 0000- 0001- 9863- 4623

Dr. Vera Namay, Emilio Máximo (secretario)

Código ORCID: 0000-0001-8887-2441

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión administrativa y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024

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

Br. Puell Morán, Leslye Claribel (Autora)

Código ORCID: 0000-0003-2819-644X

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, 2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-seccadomica@untumbes.edu.pe

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los veintitrés días del mes marzo del dos mil veintiséis, siendo las diez horas, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N°597-2024/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez (**Presidente**), Dr. Emilio Máximo Vera Namay (**Secretario**), Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Docente Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "**Gestión administrativa y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes-2024**", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por la bachiller: **LESLYE CLARIBEL PUELL MORÁN**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller **LESLYE CLARIBEL PUELL MORÁN** con calificativo de APROBADO BUENO.....

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

En consecuencia, queda acta 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, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11 horas 10 minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 23 de marzo del 2026

Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez
DNI N° 00212946
Código ORCID N° 0000-0001-9863-4623
Presidente

Dr. Emilio Máximo Vera Namay
DNI N° 18000233
Código ORCID N° 0000-0001-8887-2441
Secretario

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina
DNI N° 00227131
Código ORCID N° 0000-0002-3017-7945
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

INFORME DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN

Gestión administrativa y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
2	Cairo Mendez, Yoshira Marly. "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno - 2019", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www11.urbe.edu Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

6	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1 %
7	Submitted to Universidad Nacional de Huancavelica Trabajo del estudiante	1 %
8	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	 Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina	
16	Huamani Pacco, Rosa Aurelia. "Nivel de logro de competencias matemáticas durante la	<1 %

pandemia en estudiantes de dos Centros de Educación Básica Alternativa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2021.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

17 Cordova Chinchay, Cindy Shirley. "El uso de las tic y estrategias de aprendizaje en los estudiantes del curso de prácticas pre profesionales de la escuela profesional de Educación – ULADECH Católica, 2023", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)

Publicación

18 Carhuallanqui Llanos, Lud Vivian. "Flipped learning como estrategia para el desarrollo de aprendizaje del curso de costos en los estudiantes de la facultad de contabilidad de la Universidad católica los ángeles de Chimbote filial Satipo - 2019", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)

Publicación

19 Submitted to Universidad Privada del Norte
Trabajo del estudiante

20 Submitted to Universidad de Monterrey
Trabajo del estudiante

21 repositorio.uigv.edu.pe
Fuente de Internet


Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

22	Submitted to Universidad Autónoma de Bucaramanga, UNAB Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
24	editorialalema.org Fuente de Internet	<1 %
25	journals.sapienzaeditorial.com Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Area eped Trabajo del estudiante	<1 %
28	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
31	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %



Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

32	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1%
33	sandbox.itson.edu.mx Fuente de Internet	<1%
34	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1%
35	Urdániga Gil, Arturo Fabián. "Influencia de la gestión de la calidad en la competitividad en las Mypes de educación superior tecnológica en la ciudad de Chimbote 2019", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) Publicación	<1%
36	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	 Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina <1%
37	www.monografias.com Fuente de Internet	<1%
38	López, Jair Arody del Valle. "Modelo asociativo entre factores determinantes del desempeño organizacional y la satisfacción de los públicos en instituciones educativas", Universidad de Montemorelos (Mexico), 2023 Publicación	<1%
39	Rocío Verónica Ñañez Tuero, Yony Farfan Robles, Elvio Tintaya Zegarra, Antonio Coronel	<1%

Molina et al. "La Psicomotricidad en el desarrollo de la lectoescritura de los niños de 5 años: Fundamentos psicomotrices para el desarrollo de la lectoescritura en la infancia", Editora Científica Digital, 2026

Publicación

40

repositorio.upec.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

41

Catachura Vilca, Alberto. "Promoviendo el empoderamiento gerencial: un enfoque de investigación-acción en estudiantes de prácticas preprofesionales en Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional del Altiplano, 2023 ", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

42

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

43

Apucusi Flores, Juan Crisostomo. "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa "Javier Heraud" del distrito de Laberinto - 2022.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

<1 %

44

repositorio.adp.edu.pe

Fuente de Internet



Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

<1 %

45	archive.org Fuente de Internet	<1 %
46	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
47	inba.info Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
49	Yossef Manuel Julca-Santos, William Cruz- Gonzales, Santiago Saturnino Patricio- Aparicio, Carmen Giovanna C Cruz-Chagmani de Paye et al. "Relación entre el control interno y los procesos de contratación de bienes y servicios en una municipalidad de Lima", Prohominum, 2026 Publicación	<1 %
50	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
51	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
52	Vicente Lopez, Jesus Pol. "Uso de la google drive como recurso didáctico y el aprendizaje colaborativo en los estudiantes del curso Ética profesional y Deontología del IX ciclo de la Universidad Católica Los Ángeles de	<1 %



Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

Chimbote, Ancash - 2023", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)

Publicación

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

DEDICATORIA

A mi madre, Dalia Moran, por su apoyo incondicional, por ser mi ejemplo de perseverancia y mi mayor inspiración, de ella heredé la resiliencia para nunca rendirme, por acompañarme siempre y recordarme, aun en los momentos más difíciles, que sí se puede.

A mi padre, Alexander Puell, por llevarme cada día a la universidad, por levantarme después de una noche larga de estudios, por esos pequeños grandes gestos que me demostraban que nunca estuve sola.

A mi hermano, Yeison Puell, mi futuro médico, porque intente guiarlo con mi ejemplo y hoy, al verlo crecer, no puedo estar más orgullosa del hombre que se ha convertido. Gracias por tu esfuerzo, tu dedicación y por convertir cada uno de tus logros en una fuente de orgullo y alegría para mí.

A mi amor chiquito, Leonardo Santiago, cuya fuerza de león y dulce sonrisa se convirtieron en el complemento perfecto de mi vida. Eres el motor que impulsa cada uno de mis sueños y la razón más grande por la que me esfuerzo día a día para construir un futuro lleno de oportunidades y esperanza para ti. Tu valentía y tu luz le dan sentido a cada meta alcanzada.

A mi compañero de vida, por su compromiso constante, su apoyo incondicional y por enfrentar conmigo cada desafío como equipo. Gracias por caminar a mi lado con paciencia y determinación, por creer en mis capacidades y por ser un pilar firme en este proceso de crecimiento personal y profesional.

Leslye Puell

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar presente en cada etapa de mi vida, guiándome con fe, fortaleciéndome en cada reto y bendiciendo mi camino con amor y propósito.

A mi asesor, el docente Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, por ser mi guía en el aprendizaje. Su experiencia y conocimientos han sido fundamentales para el desarrollo de la presente investigación.

Leslye Puell

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	xiii
AGRADECIMIENTO	xiv
RESUMEN	xix
ABSTRACT	xx
1. INTRODUCCIÓN	21
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	25
2.1. BASES TEÓRICAS	25
2.1.1. Gestión administrativa.....	25
2.1.2. Productividad del personal.....	32
2.2. ANTECEDENTES	37
2.2.1. A nivel internacional.....	37
2.2.2. A nivel nacional.....	38
2.2.3. A nivel local.....	39
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	40
3. MATERIALES Y MÉTODOS	42
3.1. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	42
3.1.1. Hipótesis general.....	42
3.1.2. Hipótesis específicas.....	42
3.2. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	43
3.2.1. Definición conceptual y operacional.....	43
3.2.2.Operacionalización de variables.....	45
3.3. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	46
3.3.1. Tipo y enfoque de estudio.....	46
3.3.2. Diseño y contrastación de hipótesis.....	46
3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	47
3.4.1. Población.....	47
3.4.2. Muestra.....	48
3.4.3. Muestreo.....	48
3.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.5.1. Métodos.....	48
3.5.2. Instrumento.....	49
3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	50
3.6.1. Procesamiento de datos.....	50
3.6.2. Recolección de la información.....	50

3.6.3. Confiabilidad del instrumento	50
3.6.4. Validez del instrumento.....	52
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1. Resultados	53
4.2. Discusión	53
5. CONCLUSIONES.....	66
6. RECOMENDACIONES	67
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable gestión administrativa	44
Tabla 2: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable productividad del personal	45
Tabla 3: Distribución total de la población conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.....	47
Tabla 4: Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento	51
Tabla 5: Alfa de Cronbach de la variable gestión administrativa	51
Tabla 6: Análisis de fiabilidad de la productividad del personal	52
Tabla 7: Nivel de gestión administrativa y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes – 2024.....	53
Tabla 8: Correlación entre la gestión administrativa y la productividad del personal	54
Tabla 9: Nivel de la planeación.....	55
Tabla 10: Correlación entre planeación y la productividad personal.....	56
Tabla 11: Nivel de la organización.....	57
Tabla 12: Correlación entre la organización y la productividad personal.....	58
Tabla 13: Nivel de dirección.....	59
Tabla 14: Correlación entre la dirección y la productividad del personal	60
Tabla 15: Nivel de control	61
Tabla 16: Correlación entre el control y la productividad del personal.....	62

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz operacional.....	78
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	80
Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.....	81
Anexo 4: Alfa de Cronbach de las variables.....	87
Anexo 5: Validación del cuestionario por expertos.....	88
Anexo 6: Base de datos de validez de constructo dominio total de la variable Gestión Administrativa	91
Anexo 7: Base de datos de validez de constructo dominio total de la variable Productividad del Personal.....	91
Anexo 8: Validez por medio del coeficiente del Omega de McDonald	92
Anexo 9: Solicitud de autorización para ejecución de tesis	93
Anexo 10: Autorización para la ejecución de tesis	94
Anexo 11: Certificación del asesor	95
Anexo 12: Evidencias	96

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes – 2024, considerando las dimensiones de planeación, organización, dirección y control. El estudio se desarrolló bajo un tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 52 colaboradores municipales, entre personal nombrado, trabajadores bajo el régimen CAS y locadores de servicios. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 25 ítems con escala Likert de nivel ordinal, validado mediante juicio de expertos y con adecuados niveles de confiabilidad. Los resultados descriptivos evidenciaron que la gestión administrativa y la productividad del personal se ubican predominantemente en niveles altos y muy altos. En el análisis inferencial, mediante la prueba Rho de Spearman, se evidenció una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre ambas variables ($\rho = 0,831$; $p < 0,05$). Asimismo, se identificaron correlaciones positivas moderadas y significativas entre la productividad del personal y las dimensiones organización ($\rho = 0,663$), dirección ($\rho = 0,566$), planeación ($\rho = 0,459$) y control ($\rho = 0,403$). Se concluye que la gestión administrativa se asocia significativamente con la productividad del personal, evidenciando que el fortalecimiento de los procesos administrativos contribuye al desempeño laboral en el ámbito municipal.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad del personal, planeación, organización, dirección, control.

ABSTRACT

This study aimed to determine the influence of administrative management on staff productivity in the District Municipality of Pampas de Hospital, Tumbes – 2024, considering the dimensions of planning, organization, direction, and control. The research was conducted under an applied type, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and a correlational level. The population and sample consisted of 52 municipal employees, including permanent staff, CAS personnel, and service providers. Data were collected using the survey technique and a structured questionnaire of 25 items with an ordinal Likert scale, validated through expert judgment and demonstrating adequate reliability. Descriptive results showed that administrative management and staff productivity were predominantly at high and very high levels. Inferential analysis using Spearman's Rho revealed a very high and statistically significant positive correlation between both variables ($\rho = 0.831$; $p < 0.05$). Additionally, moderate and significant positive correlations were found between productivity and the dimensions of organization ($\rho = 0.663$), direction ($\rho = 0.566$), planning ($\rho = 0.459$), and control ($\rho = 0.403$). It is concluded that administrative management is significantly associated with staff productivity, indicating that strengthening administrative processes contributes to improved work performance in the municipal context.

Keywords: Administrative management, staff productivity, planning, organization, direction, control.

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, resulta fundamental que los gobiernos locales y demás instituciones del Estado cuenten con una gestión administrativa eficiente, debido a que esta permite optimizar el uso de los recursos, mejorar la organización interna y contribuir al logro de los objetivos institucionales. Diversos autores sostienen que una adecuada gestión administrativa influye positivamente en el desempeño laboral y en la productividad del personal, constituyéndose en un factor clave para la eficiencia de la administración pública (Chiavenato, 2019; Robbins & Coulter, 2022). En ese sentido, Quiroa (2020) señala que la gestión administrativa comprende un conjunto de tareas y actividades orientadas a optimizar los recursos de las municipalidades.

Asimismo, Delgado y Saavedra (2022) indican que diversas municipalidades y gobiernos regionales buscan desarrollar una gestión administrativa eficiente mediante la implementación de políticas públicas orientadas a reducir problemas internos y externos; sin embargo, en la práctica institucional no siempre se evidencia una adecuada aplicación de dichos procesos, lo que limita el desempeño del personal y el logro de resultados.

En esa línea, la productividad laboral cumple un rol fundamental en las entidades del Estado, dado que se sustenta principalmente en el desempeño del recurso humano. Al respecto, Rodríguez (2023) define la productividad personal como la capacidad de organizar y administrar eficientemente el tiempo, la energía y los recursos para alcanzar metas y ejecutar tareas de manera efectiva, optimizando el rendimiento individual y profesional.

A nivel internacional, la problemática de la productividad laboral ha sido abordada por diversos organismos y entidades. Zendesk (2024) señala que los principales factores que afectan la productividad organizacional están relacionados con la carencia de herramientas tecnológicas, la ausencia de estrategias de gestión del

talento humano, la baja motivación del personal y la limitada comunicación interna. De la misma forma, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) advierte que la baja productividad en América Latina constituye una problemática que afecta a la mayoría de los países de la región y limita el cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, el citado organismo sostiene que es necesario fortalecer las capacidades organizacionales, incrementar la inversión en la formación de los trabajadores y mejorar la infraestructura básica con el fin de elevar la productividad laboral.

En concordancia, Torres (2023) señala que diversos factores organizacionales limitan la productividad del personal, tales como deficiencias en el liderazgo, insuficiencia de recursos y herramientas para el desempeño laboral, escasa valoración de los aportes de los colaboradores, clima laboral desfavorable, limitadas oportunidades de crecimiento profesional y falta de capacitación continua.

En el contexto nacional, Cristóbal et al. (2022) afirman que la gestión administrativa es esencial para garantizar el funcionamiento institucional del sector público; no obstante, las entidades estatales presentan dificultades como problemas de articulación presupuestal, deficiente diseño de la estructura organizacional e inapropiados procesos de provisión de bienes y servicios públicos (p. 136). Asimismo, Farje y Vásquez (2020) sostienen que existen falencias relacionadas con la planificación de recursos, el desconocimiento de las necesidades de la población, la inadecuada estructura orgánica y la débil articulación interinstitucional, lo cual afecta directamente la gestión pública municipal.

En el contexto local, la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital no es ajena a esta realidad, evidenciándose dificultades tanto en la gestión administrativa como en la productividad del personal. Se observa que algunos procesos administrativos no se ejecutan de manera eficiente, lo que repercute en el cumplimiento de objetivos y metas institucionales. Asimismo, se perciben situaciones de desmotivación, deficiente clima laboral, escasa cooperación y limitaciones en la capacitación del personal, factores que impactan negativamente en la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Frente a esta problemática, el presente estudio consideró como variable independiente la gestión administrativa, compuesta por las dimensiones

planeación, organización, dirección y control; y como variable dependiente la productividad del personal, integrada por las dimensiones eficiencia, eficacia y calidad de atención. En función del problema planteado, se formuló la siguiente interrogante de investigación: ¿De qué manera influye la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes – 2024?

A partir de esta pregunta, se desarrolló una investigación de tipo correlacional, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, orientada a analizar la relación existente entre ambas variables sin manipularlas deliberadamente. Para la recolección de información, se empleó la técnica de la encuesta, aplicándose un cuestionario estructurado de 25 ítems bajo una escala tipo Likert de nivel ordinal. Dicho instrumento fue administrado a una muestra de 52 colaboradores de la municipalidad, conformada por personal nombrado, trabajadores bajo la modalidad CAS y locadores de servicios, con el propósito de obtener datos confiables que permitieran dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas.

La investigación se justificó teóricamente porque contribuyó a ampliar el conocimiento científico sobre la influencia de la gestión administrativa en la productividad del personal en el ámbito municipal, generando evidencia empírica que sirve de base para futuros estudios similares.

Desde el punto de vista práctico, el estudio permitió formular recomendaciones orientadas a mejorar el desempeño laboral, optimizar los procesos administrativos y fortalecer la eficiencia institucional.

Metodológicamente, se sustentó en el diseño y validación de instrumentos de medición confiables, cuya consistencia interna fue evaluada mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald, así como por juicio de expertos, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados.

Desde el punto de vista económico, la investigación se justificó porque permitió identificar deficiencias en los procesos de gestión administrativa que incidían en el uso ineficiente de los recursos públicos. Una gestión administrativa adecuada contribuye a optimizar la asignación presupuestal, reducir costos operativos innecesarios, evitar la duplicidad de funciones y minimizar retrasos en la ejecución de actividades institucionales. Asimismo, la mejora de la productividad del personal

favoreció el cumplimiento oportuno de metas físicas y financieras, así como una mayor eficiencia en la recaudación de ingresos municipales.

Desde la perspectiva social, la investigación adquirió relevancia debido a que la gestión administrativa y la productividad del personal influyen directamente en la calidad de los servicios que recibe la ciudadanía. Una municipalidad con procesos organizados, personal capacitado y motivado, y una administración eficiente puede brindar servicios oportunos, ágiles y de calidad, contribuyendo a incrementar la satisfacción ciudadana y fortalecer la confianza en la gestión municipal.

Finalmente, se plantea como objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes – 2024. Como objetivos específicos se establecen: Analizar la influencia de la dimensión planeación en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes – 2024, Describir la influencia de la dimensión organización en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes -2024, Determinar la influencia de la dimensión dirección en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes -2024, Examinar la influencia de la dimensión control en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes -2024.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Gestión administrativa

Según Quiroa (2025) señala que “La administración es el proceso que busca gestionar los recursos de la forma más eficiente posible, para así conseguir sus objetivos. Para ello, son clave la planificación, la organización, la ejecución y el control de los recursos” (párr. 2)

Partiendo de ese punto, Westreicher (2024) señala que la gestión se basa en un grupo de procedimientos y acciones que se realizan con la finalidad de lograr un objetivo. Aunado a ello, el autor hace referencia que el fin de la gestión es lograr los objetivos optimizando los recursos con los que se dispone en las organizaciones.

Dentro de la exhaustiva revisión bibliográfica, se puede determinar que la gestión se mide en base a tres niveles:

La gestión estratégica que es un proceso que se emplea en los niveles de dirección y sus determinaciones y actividades son de naturaleza corporativo y se desarrolla a tiempo prolongado.

Está vinculada con el término de la gestión y organización en general, predominando en el entorno.

La gestión táctica, que tiene como referencia a la gestión estratégica, consideran las acciones a mediano plazo, toma decisiones midiendo las consecuencias, analiza las unidades de negocios y corporativas, y enmarca las funciones del proceso administrativo: organización y coordinación para lograr las metas de la empresa.

La gestión operativa se fundamenta en la gestión táctica, cuyos efectos repercuten a corto plazo por el periodo máximo de un año, incorporando a los grupos cuyos

miembros trabajan por un objetivo en común (maquinas e individuos) y concretando las funciones de ejecución y control dentro del proceso administrativo.

Gestión Administrativa.

En la actualidad, diversas instituciones y empresas trabajan de manera organizada con el fin de alcanzar un objetivo trazado; en esa línea y, para tales efectos, se realizan múltiples actividades para alcanzar las metas trazadas; en ese contexto, Robbins y Coulter (2014) señalan que las organizaciones se basan en la conformación de una alianza planificada que contiene un grupo de individuos con el propósito de alcanzar una meta.

Indica que al realizar diversas acciones se pueda obtener resultados esperados de la forma más eficaz para así optimizar los recursos.

Quiroa (2020) señala que la gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas orientadas a optimizar el uso de los recursos de una organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales y obtener mejores resultados.

La gestión administrativa entonces, podemos entenderla como parte de un proceso que va a comprender determinadas actividades donde se vinculan funciones como: la planificación, organización, dirección y control con la finalidad de alcanzar los objetivos empresariales involucrando a todos los integrantes de la organización y así mejorar la calidad del producto o servicio, es aquí donde los gestores tienen la alta habilidad de poder tomar las mejores decisiones aplicando innovación siendo líderes en instituciones y con ello poder asegurar el éxito de su organización así como el futuro de su personal.

El control de las organizaciones está en la representación de una gestión eficiente; en muchos sentidos la determinación y el poder alcanzar los objetivos planteados en el aspecto social, político y económico confirman el desarrollo de la eficiencia como competencia de un administrador.

La gestión pone en disciplina el trabajo en condiciones difíciles. Donde se solicita un gran acopio de recursos materiales y humanos para desarrollar la administración en empresas de gran índole, por ende, la gestión ocupa una relevancia fundamental para el logro de los objetivos.

Estas actividades se realizan en la gestión pública, puesto que radica en su relevancia el papel del progreso económico y social de nuestro país y su cada vez más recalcada aspiración de tareas que solo las manejaba el sector privado, sin embargo, es ahora la administración pública la que constituye las empresas con mayor influencia en el país.

La gestión administrativa constituye al éxito organizacional, puesto que desarrolla la satisfacción de muchos objetivos y conduce a tener actitudes totalmente objetivas, tener la capacidad de mejorar constantemente en todos los aspectos para así alcanzar la máxima eficacia y eficiencia.

Se indica también que, los recursos primordiales a tomar en cuenta al momento de tomar decisiones son los recursos humanos y materiales, en este sentido, son trascendentales para conseguir aquello que se pretende.

Dimensión 1

Planeación.

Gutarra y Samaniego (2024) señalan que la planeación “es aquel proceso que dirige una organización hacia el logro de sus objetivos, proceso que está constituido por pasos determinados” (p. 40).

Es preciso mencionar que la planeación es determinar objetivos en cumplimiento de los programas evaluando el progreso de cada plan de acción.

De esta manera se evalúa con la determinación de objetivos, línea de acción concretas, definición de planes, estrategias y visión del futuro.

Objetivos.

Los objetivos o también llamadas metas se detallan con el fin de que se puedan dirigir las acciones al cual se pretende llegar. Asimismo, a través de determinadas acciones se logran alcanzar impulsando a los individuos a tomar mejores decisiones para encaminarlos a las demás funciones administrativas.

Políticas.

Las políticas de una empresa son los planes que se consideran para encaminar hacia un objetivo. Las políticas son pautas organizacionales que son principios a

seguir y que tienen que ser cumplidas por los miembros de la organización como una directriz manteniendo la coherencia de la gestión organizacional.

Procedimientos.

En resumen, los procedimientos son los planes, puesto que son un conjunto de actuaciones para alcanzar objetivos previamente establecidos y realizar un mejor manejo en las tareas futuras. Los procedimientos son una serie de pasos que lleva a cabo la gestión pública, y detallan la secuencia estructurada de ciertas tareas y actividades para su cumplimiento. Lo fundamental es establecer su orden cronológico.

Reglas.

Las reglas son los planes que son aplicadas por las organizaciones para explicar lo que se puede realizar y no, por lo cual ordena que se realice o no una acción específica, es por ello que derivan de las normas y deberán ser simples, claras y precisas para su correcto entendimiento.

Presupuestos.

Un presupuesto es un plan que expresa en términos numéricos los recursos invertidos y así evitar gastos que no correspondan y lograr resultados que se esperan conseguir.

Programas.

Los programas son un conjunto de políticas, procedimientos, reglas, asignación de actividades, y otros elementos necesarios para llevar a cabo una definida línea de acción que incluye el uso de diferentes recursos en la secuencia de acciones expresados en la gestión de proyectos.

Estrategias.

Las estrategias son determinadas como planificación interpretativa, o como un plan de acción para el logro de metas y objetivos a corto y largo plazo

Cabe señalar que dentro de la dimensión planeación, se consideran los siguientes indicadores de inherentes de la dimensión como tal:

Misión.

Corrales (2019) indica que la misión en las empresas se basa en la razón de ser de la organización. Asimismo, precisa que la misión forma parte de la cultura organizacional, ya que se sustenta en la esencia del quehacer institucional y orienta el desarrollo de sus actividades.

Visión.

Cuevas (2020) sostiene que la visión corresponde a las metas que las empresas e instituciones se plantean alcanzar en el corto, mediano y largo plazo. Además, constituye un lineamiento estratégico que, mediante la aplicación de diversas herramientas, orienta el logro de los objetivos institucionales.

Recursos.

Para Westreicher (2020) los recursos constituyen los medios que las organizaciones utilizan para alcanzar las metas que se proponen. En este sentido el autor distingue dos tipos de recursos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales: los recursos humanos conformados por el personal que labora en la entidad y los recursos materiales que comprenden los bienes, insumos, espacios y demás elementos físicos disponibles en la organización.

Objetivos institucionales.

La Defensoría del Pueblo de Ecuador (2025) define los objetivos estratégicos institucionales como los resultados que la entidad busca alcanzar en un periodo determinado, orientando los esfuerzos y recursos hacia el cumplimiento de sus metas organizacionales (párr. 1).

Dimensión 2

Organización.

Roldán (2025) define la organización como una agrupación de personas que cuentan con distintos recursos y se articulan para alcanzar objetivos específicos. Asimismo, comprende una estructura ordenada en la que los individuos asumen diversos roles e interactúan para el logro de un objetivo común. Además, las organizaciones pueden clasificarse según su estructura, localización, tamaño, propiedad y finalidad, abarcando organizaciones formales e informales, de alcance local o internacional, así como públicas, privadas y con o sin fines de lucro (p. 1).

En ese sentido, la organización está conformada por individuos que trabajan de manera sistemática, mediante la asignación de responsabilidades, perfiles de puesto y división de tareas, respaldados por documentos de gestión que orientan el cumplimiento de las funciones asignadas. Asimismo, es el espacio donde se estructuran los sistemas administrativos, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo que permita alcanzar las metas institucionales con eficacia. Por ello, se consideran elementos clave la especialización del trabajo, la cadena de mando, la departamentalización, la centralización y descentralización, la amplitud de control y la formalización.

Dentro de la dimensión, se consideraron los siguientes indicadores:

Documentos de gestión.

Para la Presidencia del Consejo de Ministros (2024) precisa que, los documentos de gestión: “Son los documentos técnico-normativos que formalizan la estructura orgánica o funcional de una entidad, y establecen las líneas de autoridad y mecanismos de coordinación para lograr sus objetivos”. (párr. 1)

Funciones.

Narvaez (2024) señala que las funciones de una institución son los roles que deben desempeñar el personal que labora o tiene gerencias a su cargo. En tal sentido, la autora refiere que, en las entidades del Estado, las funciones se rigen al documento de gestión: Manual de Organización y Funciones (MOF).

Perfil del puesto.

Coindreau (2025) define los perfiles de puesto como descripciones concretas de las características, tareas y responsabilidades que tiene un puesto dentro de la organización, así como de las competencias y conocimientos que debe poseer la persona que lo ocupe (párr. 4).

Dimensión 3

Dirección.

Sánchez (2021) plantea que “La dirección administrativa es el conjunto de funciones existentes en una organización, que buscan la toma de decisiones y estrategias favorables para la misma” (párr. 1). Por lo cual, es la consecución de

una empresa para el logro de fines y objetivos a través de sus recursos en beneficio de todos los empleados.

Dentro de la dimensión se consideraron los siguientes indicadores:

Estrategia de motivación.

El Portal Zendesk (2023) define la motivación laboral como el impulso que lleva a los empleados a esforzarse y comprometerse con su trabajo, siendo una combinación de factores internos y externos que influyen en el nivel de satisfacción, responsabilidad y rendimiento del personal (párr. 6).

Identificación institucional.

Trejo (2025) señala que la identificación institucional es la agrupación de elementos, propósitos, valores y demás, que definen a la organización y que, por el conjunto de atributos, la diferencian de las demás.

Comunicación.

Según la American Andragogy University (2024) la comunicación es la acción de intercambiar ideas entre dos o más personas. En resumen, el autor indica que dos individuos intercambian información por medio del mensaje.

Liderazgo.

Raffino (2024) define el liderazgo como el conjunto de habilidades que posee un individuo para ejercer funciones de conducción dentro de un grupo, destacando su capacidad para influir en los demás. En este sentido, el líder es quien dirige a un equipo y logra motivar a sus integrantes mediante la comunicación, la empatía y la orientación hacia el logro de objetivos comunes (párr. 2).

Dimensión 4

Control.

Sánchez (2021) define el control como la etapa de la gestión administrativa orientada a la evaluación de los procesos y del rendimiento institucional, así como a la identificación de desviaciones o posibles anomalías (p. 1). En ese sentido, el control permite verificar el cumplimiento de los planes establecidos y adoptar medidas correctivas oportunas cuando las actividades no contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

Finalmente, la dimensión control se medirá en base a las siguientes dimensiones:

Evaluación del personal.

El Portal Personio (2024) define la evaluación de personal como el proceso de medición y análisis del rendimiento de los trabajadores, considerando no solo los resultados obtenidos, sino también la forma en que desempeñan sus funciones, su bienestar laboral y el cumplimiento de sus objetivos (párr. 2).

Control de procesos.

Ferreira (2023) señala que el control de procesos se basa en el análisis y seguimiento de las acciones que se realiza en las instituciones públicas y empresas, con la finalidad de evitar fallas durante el desarrollo del procedimiento y, a la vez, la constante evaluación contribuye a obtener mejores resultados.

Evaluación institucional.

Navarro (2022) define la evaluación institucional como un proceso orientado al análisis y reflexión de las prácticas de una organización, con el propósito de identificar oportunidades de mejora. Asimismo, permite fortalecer la calidad de los procesos y optimizar el desempeño institucional (p. 8).

2.1.2. Productividad del personal

Ortega (2023) afirma que incrementar la productividad laboral constituye una de las principales demandas en el entorno de trabajo, ya que permite optimizar el rendimiento organizacional y orientar de manera más eficiente el desempeño de los equipos de trabajo.

Personio (2022) define la productividad laboral como el nivel de rendimiento o eficiencia mediante el cual un trabajador, equipo o sistema logra producir bienes o ejecutar tareas en un tiempo determinado, utilizando recursos específicos. En este sentido, su medición considera tres elementos fundamentales: los recursos empleados, el tiempo requerido y los resultados obtenidos. En el ámbito público, una adecuada gestión administrativa contribuye a fortalecer la productividad cuando el personal cuenta con las competencias necesarias, lo que permite prevenir deficiencias y optimizar los procesos a través del control y la evaluación interna. En la presente investigación, la productividad del personal se analiza a partir de las dimensiones de eficiencia, eficacia y calidad de atención.

La productividad y el recurso humano.

Carbajal (2017) sostiene que la productividad de las personas puede ser medida y cuantificada a partir del trabajo que realiza cada colaborador en un determinado periodo. En este sentido, la productividad se relaciona con el uso adecuado de los recursos y los resultados obtenidos, los cuales contribuyen al beneficio de la organización. De esta manera, cada integrante participa como generador de valor en alguna etapa del proceso productivo, aportando al logro de los objetivos institucionales.

Dimensiones de la variable productividad de las personas.

Dimensión 1

Eficiencia.

Raffino (2024) define la eficiencia como la capacidad de una persona, proceso u objeto para alcanzar sus objetivos de la mejor manera posible. En ese sentido, implica lograr resultados en el menor tiempo, utilizando la menor cantidad de recursos y reduciendo al mínimo los errores, según las condiciones del contexto en el que se desarrolle.

Siguiendo lo anterior, la eficiencia generalmente se refiere a la cantidad mínima de recursos empleados y los resultados obtenidos. Además, corresponde a la habilidad o cualidad fundamental de las organizaciones para lograr metas, aun cuando se trate de casos complejos y altamente competitivos.

$$\frac{\text{Horas hombre laboradas}}{\text{Usuarios atendidos tiempo}} = \textit{Tiempo invertido para atender a un usuario}$$

$$\frac{\text{Usuarios atendidos}}{\text{Horas hombre laboradas}} = \textit{Número de usuarios atendidos en una hora}$$

Para realizar la medición de la dimensión, se evalúa por medio de los siguientes indicadores:

Optimización de recursos.

Según el Portal Billin (2024) señala que la optimización de recursos es una estrategia que ayuda a hacer uso de los bienes y personal humano de manera eficiente para el cumplimiento de objetivos. Cabe señalar que también contribuye en la sostenibilidad de la organización en el tiempo.

Calidad.

Barbosa (2021) define la calidad como el nivel de perfección de un proceso, servicio o producto entregado por una organización, el cual debe cumplir con los estándares establecidos, como los de la ISO, así como con las expectativas y necesidades de los clientes.

Costo.

Etecé (2020) define el costo, también denominado coste, como el desembolso económico que se realiza para la producción de bienes o la prestación de servicios, el cual comprende la adquisición de insumos, el pago de la mano de obra, los gastos de producción y los gastos administrativos, entre otros.

Dimensión 2

Eficacia.

Raffino (2024) define la eficacia como la capacidad de una persona, objeto o procedimiento para lograr el resultado esperado o producir el efecto deseado; si bien suele emplearse como sinónimo de eficiencia, ambos conceptos presentan diferencias relevantes.

La dimensión tiene los siguientes indicadores que permiten la medición como tal:

Nivel de capacidad.

Raffino (2021) explica que el término capacidad proviene del adjetivo “capaz” y tiene su origen en los vocablos latinos *capacitatis* y *capax*, derivados del verbo *capere*, que significa “tomar” o “recoger”; en este sentido, la capacidad se relaciona con la posibilidad de que algo pueda contener o albergar otra cosa en su interior.

Metas.

El Equipo Editorial Etecé (2025) señala que las metas son un resultado esperado que se pretende lograr en el tiempo: corto plazo, mediano plazo y largo plazo. El autor señala también que para alcanzar estos resultados se realizan diversas acciones.

Objetivos.

Asana (2025) define los objetivos como los resultados que se buscan alcanzar en el corto o mediano plazo, los cuales deben establecerse con plazos definidos y ser

realistas y alcanzables; además, deben mantener coherencia entre sí y orientarse hacia un mismo propósito, contribuyendo al logro de la meta propuesta o del objetivo general.

Cumplimiento de actividades.

La Academia de Delitos Financieros (2025) señala que el cumplimiento de actividades se refiere a la acción que realizan los colaboradores para realizar las tareas encomendadas por su jefe inmediato.

Dimensión 3

Calidad de atención.

Alonso (2024) explica que la calidad comprende el conjunto de características de un ente que le permiten satisfacer necesidades implícitas o explícitas. Este concepto abarca diversos elementos como productos, servicios, procesos, sistemas, personas y organizaciones. Asimismo, la satisfacción no solo se orienta a los clientes externos, sino también a los colaboradores, operarios y demás actores involucrados, quienes forman parte del resultado final.

Existen componentes que promueven la productividad dentro de una organización como son:

Motivación.

Bizneo (2024) sostiene que el éxito de una empresa se encuentra estrechamente vinculado con el nivel de motivación laboral de sus trabajadores, quienes constituyen el motor principal de la organización. En ese sentido, promover un ambiente adecuado e implementar políticas de recursos humanos orientadas al bienestar del personal contribuye significativamente al logro de los objetivos y al rendimiento organizacional.

Satisfacción en el trabajo.

Ortega (2025) sostiene que la satisfacción laboral se refiere al grado de conformidad que una persona experimenta respecto a su empleo. En ese sentido, diversos factores influyen en este nivel de satisfacción, tales como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales y la remuneración percibida.

Manejo de conflictos.

Zendesk (2024) manifiesta que el manejo de conflictos implica gestionar desacuerdos con el fin de reducir su impacto negativo, aliviar tensiones y alcanzar acuerdos satisfactorios. Asimismo, en el ámbito empresarial, la aplicación de estrategias adecuadas en este proceso contribuye a mejorar las relaciones interpersonales y la productividad organizacional.

Además, la dimensión calidad de atención será evaluada por medio de los siguientes indicadores:

Información.

Peiró (2020) puntualiza que la información es el conjunto de datos que conforman un mensaje emitido por un emisor, el cual se transmite a un receptor con el propósito de informarlo. Este proceso se realiza a través de un canal de comunicación previamente elegido por ambos interlocutores.

Comportamiento.

Gómez (2024) señala que el comportamiento es una respuesta a un estímulo en que las personas reaccionan respecto a diversos temas que le rodean, ya sea de forma consciente e inconsciente o de manera voluntaria e involuntaria.

Compromiso.

El Portal Bekith (2021) sostiene que el compromiso es un deber que tienen las personas mediante un acto pactado con el fin de alcanzar las metas que se acuerden mutuamente. En el sector público, los funcionarios deben tener compromiso para desempeñar funciones en razón del avance y progreso de la gestión pública.

Decisión.

Gómez (2024) indica que la toma de decisiones es el proceso mediante el cual una persona o grupo selecciona una alternativa entre diversas opciones. Se trata de una actividad habitual del pensamiento que se activa ante la presencia de situaciones o conflictos, con el propósito de elegir la solución más adecuada.

Cultura organizacional.

Repsol (2024) sostiene que la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y comportamientos que conforman la identidad de una empresa. Esta influye tanto en la toma de decisiones estratégicas como en el desarrollo de las actividades cotidianas del personal, evidenciándose en diversos aspectos del funcionamiento organizacional.

2.2. ANTECEDENTES

2.2.1. A nivel internacional

Jaramillo (2022) en su investigación titulada:

“La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la Dirección General de Movilidad, Tránsito y Transporte del GAD Municipal de Riobamba”, Tesis de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. La investigación es de tipo cuantitativa, diseño no experimental y de tipo correlacional. Se aplicó un cuestionario a la unidad muestral conformado por 48 colaboradores de la institución. En ese contexto y en el marco de los resultados, el autor precisa que, el 60.42% del señala que en el municipio se trabaja sin ninguna planificación; además, el 37.5 indica que sí realiza sus labores de manera planificada; también, el 56.25% de los encuestados señala estar en medio desacuerdo en base a la relación que existe entre el plan estratégico general del Gobierno Autónomo Descentralizado y la planificación de la dirección; también, el autor concluye que existe relación directa entre la variable gestión administrativa y la productividad laboral; además, se encontró que hay un bajo desempeño laboral, en la cual predomina la insatisfacción e indiferencia de los colaboradores; también, se encontró que existe baja productividad laboral, dado que existen falencias en la gestión administrativa.

Solís (2022) en su estudio titulado:

“Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del Consejo Cantonal de protección de derechos del Cantón, La Troncal”, Tesis de maestría, Ecuador. La investigación se desarrolló bajo el enfoque mixto, de tipo correlacional, diseño no

experimental; en la cual, se aplicó un cuestionario a 38 servidores del Cantón La Troncal. En ese marco, el autor obtiene los siguientes resultados:

El 37.1% señala que las acciones que realiza son ejecutivas, el 34.3% menciona que sus actividades son de manera horizontal y el 28.6% refiere realizar acciones técnicas de trabajo. Asimismo, concluye que, la gestión administrativa que se emplea en la institución es empírica, dado que al momento de realizar la contratación no se ha tomado en cuenta los procesos de selección, incentivos y formación; a la vez, el autor determinó que los servidores no son evaluados por los jefes de manera óptima y tomando como base su desempeño en la organización y, finalmente, el modelo de gestión del personal es fundamental para la toma de decisiones correctas y asignación del personal que contribuye en la gestión.

2.2.2. A nivel nacional

Barrios (2022), en su investigación titulada:

“Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022”, Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Es estudio se desarrolló bajo la metodología del enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental, en la cual se aplicó un cuestionario a 31 colaboradores de Parinacochas-Ayacucho. El autor concluye que, el coeficiente de correlación entre las variables de estudio es significativa, con un coeficiente de 0.741; además, se encontró que la relación entre la variable y la eficiencia laboral es alta con un coeficiente de 0.624; también, existe relación directa entre la variable gestión administrativa y la eficacia laboral, con el coeficiente de 0.656 y, finalmente, se estableció que la variable se relaciona de manera significativa con la efectividad laboral con un nivel de correlación de 0.735.

León (2020) en su estudio titulado:

“Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz”, Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental y tuvo como instrumento de recojo de información

un cuestionario a quien se le aplicó a 28 colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. En el marco de los resultados, se obtuvo que el 11% de los encuestados señala que la variable gestión administrativa es eficiente, el 67% indica que es regular y el 22% señala que es deficiente; de igual forma, el 46% de los trabajadores señalan que el nivel de la productividad laboral es regular, el 42% indican que el nivel es deficiente, de igual forma, el autor obtiene un coeficiente de correlación de Pearson de 0.687, el cual se traduce como una relación positiva alta. Finalmente, el autor concluye que es importante realizar una adecuada planificación, organización, dirección y control, con el fin de tener resultados positivos en la productividad laboral del personal municipal.

2.2.3. A nivel local

Romero (2022) en su investigación titulada:

“Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021”, Tesis de titulación, Universidad Nacional de Tumbes. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional, en la cual se suministró un cuestionario a 35 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. El autor concluye que el comportamiento de la gestión administrativa fue medio, obteniendo un valor de 51.4% y un coeficiente de correlación de 0.641; también, la dimensión planeación obtuvo un puntaje alto de 42.9% y un coeficiente de correlación de 0.534; además, la dimensión organización obtuvo un nivel medio del 54.3% y un coeficiente de 0.273; de igual forma, la dimensión dirección alcanzó un nivel medio del 60%, con un coeficiente correlación 0.188 y, finalmente, la dimensión control alcanzó un nivel medio de 54.3% con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.796.

Córdova (2023) en su estudio:

“Gestión administrativa y atención al usuario en la Subgerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Tumbes, Perú, 2022”, Tesis de titulación, Universidad Nacional de Tumbes. El estudio se realizó en base al

enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo correlacional, donde fue necesario la aplicación de un cuestionario a 28 trabajadores de la Subgerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Tumbes. En ese orden de ideas, el autor concluye que existe relación directa entre las variables de estudio con un coeficiente de correlación de Pearson del 0.438; de igual forma, la dimensión organización tiene un nivel del 71% de influencia en la variable atención al usuario; asimismo, la dimensión dirección tiene un nivel de influencia del 82% en la atención al usuario; finalmente, la dimensión control tiene un nivel de relación del 75% con la variable atención al usuario de la Subgerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Tumbes.

Por lo expuesto tanto los antecedentes internacionales, nacionales y locales contribuirán de manera técnica y conceptual al desarrollo de la presente investigación, así mismo, las investigaciones realizadas nos brindarán un enfoque de estudio relevante, además, van a coadyuvar a nuestra investigación en sus dos etapas.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

a. Objetivos. Según Raffino (2021), refiere que:

Un objetivo o finalidad es una meta o fin último hacia el cual se dirigen las acciones o las operaciones de algún proyecto específico. Todo lo que hacemos tiene un fin, un sentido final adonde queremos llegar, que es la sumatoria de los pasos dados para alcanzarlo. Eso es un objetivo, y de nuestra capacidad para alcanzarlo o no, dependerá generalmente nuestra medida del éxito o del fracaso. (párr. 2)

b. Análisis

“El análisis estadístico es una herramienta que se utiliza para examinar y comprender los datos. Se trata de un conjunto de técnicas y métodos que permiten organizar, describir, analizar e interpretar los datos para obtener información significativa y útil” (Ortega, 2023, párr. 4).

c. Efectividad

“La efectividad significa trabajar sobre las cosas “correctas”; es decir, las cosas que aportan valor al negocio y que realmente pueden favorecer a la concreción de los objetivos” (Martins, 2025, párr. 4).

d. Eficacia

“En el ámbito empresarial, este término hace referencia a la capacidad de una persona o un grupo para alcanzar unos objetivos marcados” (ESERP, 2024, párr. 3).

e. Eficiencia

La eficiencia es un concepto fundamental en economía que describe cómo se utilizan los recursos de manera óptima para producir bienes y servicios” (Sánchez 2024, p. 1).

f. Evaluar

“La evaluación de desempeño es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos dándote una mejor visión del rendimiento de cada uno de los colaboradores” (Sydle, 2022, párr. 1).

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

H₁: La influencia de la gestión administrativa es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

H₀: La influencia de la gestión administrativa no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

H₁: La influencia de la dimensión planeación es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La influencia de la dimensión planeación no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Hipótesis específicas 2

H₁: La influencia de la dimensión organización es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La influencia de la dimensión organización no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Hipótesis específicas 3

H₁: La influencia de la dimensión dirección es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La influencia de la dimensión dirección no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Hipótesis específicas 4

H₁: La influencia de la dimensión control es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La influencia de la dimensión control no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

3.2. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. Definición conceptual y operacional

Variable independiente: Gestión administrativa

a. Definición conceptual

Chiavenato (2006) señala que la gestión administrativa: “Es un proceso de planificación, organización, dirección e implementación en la actividad de control a los integrantes de la organización y uso de todos los demás recursos de ésta y lograr el objetivo creado para la organización” (p.132).

b. Definición operacional

La variable: *Gestión administrativa* se operacionaliza por medio de cuatro dimensiones y se medirán tomando en cuenta los indicadores: **planeación** (misión, visión, recursos y objetivos institucionales), **organización** (documentos de gestión, funciones y perfil del puesto), **dirección** (estrategias de motivación, identificación institucional, comunicación y liderazgo) **y control** (evaluación del personal, control de procesos y evaluación institucional). Es preciso resaltar que la variable se medirá por medio de un cuestionario de 13 ítems estructurado en base a la escala Likert Ordinal (De acuerdo (3), Indeciso (2) y En desacuerdo (1)).

Cabe destacar que esta modalidad permite cuantificar los datos obtenidos de la muestra de estudio. Aunado a ello, el cuestionario cuenta con la validez de contenido y confiabilidad.

Tabla 1

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Planeación	Misión	1, 2, 3, 4	Cuestionario
	Visión		
	Recursos		
Organización	Objetivos institucionales	5, 6, 7	
	Documentos de gestión		
	Funciones		
Dirección	Perfil del puesto	8, 9, 10,	
	Estrategias de motivación		
	Identificación institucional		
	Comunicación		
Control	Liderazgo	11, 12 y 13.	
	Evaluación del personal		
	Control de procesos		
	Evaluación institucional		

Fuente: Cuestionario (Anexo 3)

Variable dependiente: Productividad del personal

a. Definición conceptual

Abad (2003) sostiene que la productividad laboral es una variable económica muy importante para la competitividad. También una herramienta para los empresarios, los empleados y los salarios. Estas medidas dan testimonio de la eficiencia en el uso de los recursos materiales y humanos. La organización que recibe la máxima cantidad de producción por unidad de producción es más eficiente.

a. Definición operacional

La operacional de la variable: *Productividad laboral* se desarrolla en base a tres dimensiones y doce indicadores: **eficiencia** (optimización de recursos, calidad, cantidad y costo), **eficacia** (nivel de capacidad, metas, objetivos y cumplimiento de actividades) y **calidad de atención** (información, comportamiento, compromiso y decisiones). Es preciso resaltar que la variable se medirá por medio de un cuestionario de 12 ítems estructurado en base a la escala Likert Ordinal (De acuerdo (3), Indeciso (2) y En desacuerdo (1)). Cabe destacar que esta modalidad permite cuantificar los datos obtenidos de la muestra de estudio. Aunado a ello, el cuestionario cuenta con la validez de contenido y confiabilidad.

Tabla 2

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable productividad del personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Eficiencia	Optimización de recursos	1, 2, 3, 4	Cuestionario
	Calidad		
	Cantidad		
Eficacia	Costo		
	Nivel de capacidad		
	Metas		
Calidad de atención	Objetivos		
	Cumplimiento de actividades		
	Información		
Calidad de atención	Comportamiento		
	Compromiso		
	Decisiones		

Fuente: Cuestionario (Anexo 3)

3.2.2. Operacionalización de variables

El instrumento que se utilizará para realizar la operacionalización de las variables gestión administrativa y productividad del personal es un cuestionario que estuvo compuesto por 13 ítems para la variable gestión administrativa y 12 ítems para la

variable productividad del personal, valorados con la escala de Likert: Siempre (3), A veces (2) y Nunca (1). el cuestionario se aplicó a una muestra de 52 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

3.3. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.3.1. Tipo y enfoque de estudio

La presente investigación es de tipo aplicada, debido a que busca resolver problemas concretos en un contexto determinado. Al respecto, Carrasco (2019) señala que este tipo de investigación se caracteriza por tener propósitos prácticos e inmediatos, orientados a la solución de situaciones específicas. Asimismo, se emplearon datos numéricos obtenidos mediante instrumentos de medición, como el cuestionario valorado con la escala de Likert, así como el uso de técnicas estadísticas para el análisis de la información, conforme lo refiere Bernal (2016).

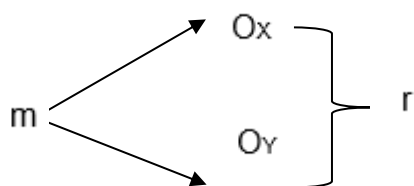
El estudio es de tipo descriptivo–correlacional, debido a que describe las propiedades y características de las variables gestión administrativa y productividad del personal, así como analiza la relación existente entre ellas para determinar su nivel de asociación. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2018) señalan que este tipo de estudios tiene como finalidad identificar la relación o grado de asociación entre dos o más variables dentro de un contexto o muestra determinada.

3.3.2. Diseño y contrastación de hipótesis

Diseño no experimental

En la presente investigación se emplea el diseño no experimental, debido a que se describe el comportamiento de las variables gestión administrativa y productividad del personal tal como se presentan en la realidad, sin manipulación alguna. Al respecto, Hernández (2018) señala que estos estudios se realizan sin intervenir deliberadamente en las variables. Asimismo, el diseño es de corte transversal, ya que la investigación se desarrolla en un periodo determinado, en este caso durante el año 2024.

El diseño de contrastación es correlacional, como se observa:



Donde:

m: Muestra

O_x: Variable 1 (gestión administrativa)

O_y: Variable 2 (productividad del personal)

r: Relación entre variables

3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.4.1. Población

Para Narvaez (2023) señala que: “Una población es un conjunto completo de individuos u objetos que comparten características similares” (párr. 3).

En este caso, la población está constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. En el cual, podemos observar alrededor de 52 trabajadores, con diferentes modalidades de contrato; planilla, Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y locación de servicios. (Unidad de Recursos Humanos, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital).

Tabla 3

Distribución total de la población conformada por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital

Tipos de contrato	Total del personal
Nombrados	35
Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	15
Locadores de servicios	2
Total	52

Fuente: Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

3.4.2. Muestra

Bernal (2016) señala que “la muestra es la fracción de la población de la cual se obtiene la información para el desarrollo de la investigación, permitiendo la evaluación y análisis de las variables en estudio”.

En relación con el tipo de muestra, se empleó una muestra censal. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra censal se caracteriza por incluir a todos los elementos de la población, es decir, no se realiza selección de unidades de análisis, sino que se estudia la totalidad del universo. Este tipo de muestreo se aplica cuando la población es pequeña y accesible, lo que facilita el análisis completo de sus integrantes.

En la presente investigación, la muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, es decir, 52 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes. La elección de una muestra censal se justificó debido al tamaño reducido de la población, lo que permitió estudiar a todos los individuos sin necesidad de extraer una muestra representativa.

3.4.3. Muestreo

En la presente investigación, para las variables en estudio se empleó un muestreo no probabilístico de tipo censal, debido a que se aplicó la encuesta a la totalidad de la población. Al respecto, Otzen y Manterola (2017) definen el muestreo como una técnica que permite estudiar la distribución de una variable a partir de un subconjunto de la población; sin embargo, en el presente caso, por tratarse de una población reducida, se consideró a todos sus elementos. En ese sentido, el instrumento se aplicó a los 52 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, en sus respectivos puestos de trabajo y en función de su jornada laboral establecida por la entidad.

3.5. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Métodos

Deductivo

De acuerdo a Palella y Martins (2012) los métodos son un conjunto de procedimientos o formas de lograr un objetivo. Se utilizaron los siguientes métodos:

Deductivo: El estudio se basa en teorías administrativas relacionadas con la materia para explicar la variable gestión administrativa y la productividad de las personas. Al respecto, Bernal (2016) manifiesta que “Consiste en sacar conclusiones generales para obtener explicaciones específicas. El método comienza con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etc. de validez universal y validez probada para aplicarlos a decisiones o hechos específicos.”. (p.59).

Inductivo: La recolección de datos, mediante la encuesta, permite que se formulen conclusiones de la indagación. Según Palella y Martins (2012) este método “coloca la observación y la experimentación como pasos previos a la generalización y desarrollo de teorías”. (p.27).

3.5.2. Técnica

Técnica de la encuesta

Hernández y Duana (2020) señalan que “las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación” (p. 52). En ese sentido, en la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, debido a que permitió recopilar información de manera directa, objetiva y sistemática de los participantes de la muestra, facilitando la medición de las variables en estudio mediante la aplicación de un cuestionario estructurado.

3.5.3. Instrumento

Cuestionario

Hernández, et al. (2014) indican que “Se trata de una serie de preguntas sobre una o más variables a medir.”. (p.217). Se elaboraron dos cuestionarios tipo entrevista compuestos por 25 preguntas estructuradas de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables gestión administrativa y productividad de las personas, los cuales serán aplicados a la muestra universal de 52 servidores públicos.

Los cuestionarios se construyeron con un total de 25 ítems medidos mediante la Escala de Likert: De acuerdo (DA)=3, Indeciso (I) = 2 y En desacuerdo (ED) =1 para la variable productividad de las personas: siempre =3, a veces = 2 y Nunca =1.

3.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.6.1. Procesamiento de datos

Posterior a la recolección de datos, la información obtenida se ordenó y almacenó en una matriz de datos elaborada en Microsoft Excel. Luego, los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS, con la finalidad de obtener la estadística descriptiva de la investigación, lo que permitió la elaboración de tablas y figuras para la presentación de los resultados.

Asimismo, para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio, se realizó una prueba de normalidad con el propósito de identificar la distribución de los datos, lo cual permitió seleccionar el estadístico de correlación adecuado. En ese sentido, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para datos paramétricos con distribución normal, o el coeficiente Rho de Spearman para datos no paramétricos.

Finalmente, se desarrolló la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación, con el objetivo de establecer el grado de asociación entre las variables y, en consecuencia, contrastar las hipótesis planteadas en la investigación.

3.6.2. Recolección de la información

Para realizar la recolección total de los datos, es de vital importancia presentar un documento formal a la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital solicitándole los permisos necesarios para que el personal pueda ser parte de esta investigación. Además, se procede a informarles a los colaboradores respecto a los objetivos del estudio y su participación en el mismo. Posteriormente, la unidad de análisis procede a realizar el llenado de los cuestionarios para ser procesados en el programa estadístico SPSS Ver. 22.

3.6.3. Confiabilidad del instrumento

El estadígrafo Alfa de Cronbach se utilizó para medir la confiabilidad del instrumento. Al respecto, Quero (2010) señala que este coeficiente permite determinar el grado de consistencia interna del cuestionario, evaluando la fiabilidad de los ítems en relación con la variable de estudio aplicada a la muestra.

Celina y Campo (2005) afirman que para esta relación el valor mínimo que se debe alcanzar para ser aceptable es 0,70 y el valor máximo del resultado esperado es 0,90. Por lo tanto, un valor inferior a 0,70 indica una consistencia baja de la escala y un valor superior a 0,90 indica redundancia o duplicación de escala.

Para la variable gestión administrativa se determinó la confiabilidad aplicándose el coeficiente del Alfa de Cronbach a través del desarrollo de un cuestionario con 14 preguntas a la muestra piloto de 20 servidores públicos, obteniéndose como resultado un coeficiente de 0.787, comprobándose su confiabilidad de acuerdo a la teoría, otorgándole solidez y veracidad a los resultados (Ver tabla 3).

Tabla 4

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: Palella y Martins (2012)

Tabla 5

Alfa de Cronbach de la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.903	13

Fuente: Cuestionario (prueba piloto)

Nota: Para la variable productividad del personal se determinó la confiabilidad aplicándose el coeficiente del Alfa de Cronbach, a través del desarrollo de un cuestionario con 13 preguntas a la muestra piloto de 20 servidores públicos obteniéndose como resultado un coeficiente de 0.903, comprobándose su confiabilidad de acuerdo a la teoría, otorgándole solidez y veracidad a los resultados. (Ver tabla 4)

Tabla 6

Análisis de fiabilidad de la productividad del personal

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.812	12

Fuente: Cuestionario (prueba piloto)

3.6.4. Validez del instrumento

Se realizará la validación del instrumento de recolección de datos mediante el juicio de tres expertos, quienes apelando a su profesionalismo determinarán que el mismo esté correctamente estructurado desde la perspectiva de la metodología y la estadística; asimismo, desde el contexto lingüístico y desde el ámbito profesional de la Administración (Anexo 5). Asimismo, para garantizar una óptima recolección de datos y tener la seguridad de que el instrumento es viable, se consideró la validez de constructo dominio total de la variable Gestión Administrativa (Anexo 6) y la validez de constructo dominio total de la variable Productividad del Personal (Anexo 7). Finalmente, también fue de gran utilidad la validez del instrumento por medio del coeficiente del Omega de McDonald, en el cual se obtuvo un valor de 0.937, el cual se traduce como un coeficiente positivo y aceptable (Anexo 8).

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Para el objetivo general:

Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

Tabla 7

Nivel de gestión administrativa y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes – 2024.

Nivel	Gestión Administrativa			Productividad del personal		
	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	13 - 22	0	0 %	12 - 21	0	0 %
Bajo	23 - 33	0	0%	22 - 30	0	0 %
Medio	34- 44	1	2 %	31- 40	3	6 %
Alto	45- 55	50	96 %	41- 49	48	92 %
Muy alto	56 - 65	1	2 %	50 - 60	1	2 %
Total		52	100 %		52	100 %

Fuente: Encuestas aplicadas

Nota:

En la Tabla 7 se presenta la distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa, donde el 96 % de los encuestados percibe un nivel muy alto y el 4 % un nivel medio, evidenciándose una valoración predominantemente favorable de los procesos administrativos en la institución.

En cuanto a la variable productividad del personal, el 92 % percibe un nivel alto, el 6 % un nivel medio y el 2 % un nivel muy alto, lo que indica que la mayoría del personal reporta un desempeño laboral satisfactorio.

Para la prueba de hipótesis general:

H₁: La influencia de la gestión administrativa es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

H₀: La influencia de la gestión administrativa no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

Tabla 8

Correlación entre la gestión administrativa y la productividad del personal

			Gestión administrativa	Productividad del personal
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52	
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,831**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	52	52	

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

Fuente: Encuesta

Nota:

En relación con la hipótesis general, los resultados del análisis inferencial evidencian que la gestión administrativa se asocia positiva y significativamente con la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido ($\rho = 0,831$; $p < 0,001$; $N = 52$) evidencia una correlación muy alta y estadísticamente significativa al 5 %.

Para el objetivo específico 1:

Analizar la influencia de la dimensión planeación en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

Tabla 9

Nivel de la planeación

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	4 - 6	0	0%
Bajo	7-9	0	0%
Medio	10-12	1	2%
Alto	13-15	38	73%
Muy Alto	16-20	12	25%
Total		52	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Nota:

En la Tabla 9 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión planeación, donde el 73 % de los encuestados percibe un nivel alto, el 25 % un nivel muy alto y el 2 % un nivel medio, evidenciándose una valoración predominantemente favorable de esta dimensión dentro de la gestión administrativa.

Para la prueba de hipótesis específica 1:

H₁: La influencia de la dimensión planeación es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La influencia de la dimensión planeación no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 10*Correlación entre planeación y la productividad personal*

			Planeación	Productividad del personal
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,459*
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,459*	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	52	52

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

Fuente: Encuesta

Nota:

Según los resultados presentados en la Tabla 10, el coeficiente de correlación de Spearman evidenció un valor de $\rho = 0,459$ con un nivel de significancia $p = 0,001$ ($N = 52$), lo que demuestra una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la planeación y la productividad del personal. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica, confirmándose que una adecuada planeación se asocia con mejores niveles de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Para el objetivo específico 2: Describir la influencia de la dimensión organización en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes -2024.

Tabla 11

Nivel de la organización

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3 - 4	0	0%
Bajo	5-6	0	0%
Medio	7-9	1	2%
Alto	10-12	26	50 %
Muy Alto	13-15	25	48 %
Total		52	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Nota:

En la Tabla 11 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión organización, donde el 50 % de los encuestados percibe un nivel alto, el 48 % un nivel muy alto y el 2 % un nivel medio, evidenciándose una valoración predominantemente favorable de esta dimensión.

Para la prueba de hipótesis específica 2:

H₁: La influencia de la dimensión organización es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La influencia de la dimensión organización no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 12*Correlación entre la organización y la productividad personal*

			Organización	Productividad del personal
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	52	52
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52	

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

Fuente: Encuesta

Nota:

Según los resultados presentados en la Tabla 12, el coeficiente de correlación de Spearman evidenció un valor de $\rho = 0,663$ con un nivel de significancia $p = 0,001$ ($N = 52$), lo que demuestra una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión organización y la productividad del personal. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmándose que una adecuada organización se asocia con mayores niveles de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Para el objetivo específico 3: Determinar la influencia de la dimensión dirección en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes -2024.

Tabla 13

Nivel de dirección

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3 - 4	0	0 %
Bajo	5-6	0	0 %
Medio	7-9	5	10 %
Alto	10-12	34	65 %
Muy Alto	13-15	13	25 %
Total		52	100%

Fuente: Encuestas aplicadas

Nota:

En la Tabla 13 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión dirección, donde el 65 % de los encuestados percibe un nivel alto, el 25 % un nivel muy alto y el 10 % un nivel medio, evidenciándose una valoración predominantemente favorable de esta dimensión.

Para la prueba de hipótesis específica 3:

H₁: La influencia de la dimensión dirección es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La influencia de la dimensión dirección no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 14*Correlación entre la dirección y la productividad del personal*

			Dirección	Productividad del personal
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Productividad del personal	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Encuesta

Nota:

Según los resultados presentados en la Tabla 14, el coeficiente de correlación de Spearman evidenció un valor de $\rho = 0,566$ con un nivel de significancia $p < 0,001$ ($N = 52$), lo que demuestra una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión dirección y la productividad del personal. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmándose que mejores prácticas de dirección se asocian con mayores niveles de desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Para el objetivo específico 4: Examinar la influencia de la dimensión control en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes -2024.

Tabla 15

Nivel de control

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	3 - 4	0	0 %
Bajo	5-6	0	0 %
Medio	7-9	0	0 %
Alto	10-12	32	62 %
Muy Alto	13-15	20	38 %
Total		52	100%

Fuente: encuestas aplicadas

Nota:

En la Tabla 15 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión control, donde el 62 % de los encuestados percibe un nivel alto y el 38 % un nivel muy alto, evidenciándose una valoración favorable de esta dimensión en la gestión administrativa.

Para la prueba de hipótesis específica 4

H₁: La influencia de la dimensión control es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

H₀: La influencia de la dimensión control no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

Tabla 16*Correlación entre el control y la productividad del personal*

			Control	Productividad del personal
	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,003
Rho de Spearman	Productividad del personal	N	52	52
		Coefficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	52	52

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

Fuente: Encuesta

Nota:

Según los resultados presentados en la Tabla 16, el coeficiente de correlación de Spearman evidenció un valor de $\rho = 0,403$ con un nivel de significancia $p = 0,003$ ($N = 52$), lo que demuestra una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión control y la productividad del personal. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmándose que los mecanismos de control se asocian favorablemente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.

4.2. Discusión

El objetivo general fue determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes – 2024.

Desde el análisis descriptivo, se evidenció que la gestión administrativa presenta niveles predominantemente altos, ya que el 96 % de los trabajadores la percibe en nivel muy alto y el 4 % en nivel medio. De forma similar, la productividad del personal también mostró resultados favorables, con un 92 % en nivel alto, 6 % medio y 2 % muy alto. Estos hallazgos reflejan que, en el contexto local, la municipalidad cuenta con procesos administrativos consolidados y un desempeño laboral eficiente en la mayoría de colaboradores.

A nivel inferencial, el coeficiente de correlación de Spearman evidenció una relación positiva muy alta y significativa ($\rho = 0,831$; $p = 0,000$; $N = 52$), confirmando que una mejor gestión administrativa se asocia directamente con mayores niveles de productividad.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Quiroa (2020, 2025) y Westreicher (2024), quienes sostienen que la adecuada administración de recursos mediante planificación, organización, dirección y control permite optimizar el desempeño institucional. Asimismo, concuerdan con Robbins y Coulter (2014), quienes afirman que las organizaciones logran mejores resultados cuando sus procesos administrativos están claramente estructurados.

De igual manera, los hallazgos guardan correspondencia con investigaciones previas como la de Barrios (2022) ($\rho = 0,741$) y León (2020) ($r = 0,687$), quienes reportaron relaciones altas entre gestión administrativa y productividad en municipalidades peruanas. En contraste, difieren parcialmente de Jaramillo (2022) y Solís (2022), quienes evidenciaron deficiencias administrativas y baja productividad, lo que sugiere que la realidad de Pampas de Hospital presenta un desempeño institucional más favorable.

Descriptivamente, la dimensión planeación fue valorada mayoritariamente en niveles altos (73 %) y muy altos (25 %), lo que evidencia que la municipalidad cuenta con objetivos, planes y lineamientos institucionales formalmente definidos.

En el análisis inferencial, se obtuvo una correlación positiva moderada y significativa ($\rho = 0,459$; $p < 0,05$), indicando que la planeación influye favorablemente en la productividad laboral.

Este resultado coincide con Gutarra y Samaniego (2024) y Chiavenato, quienes consideran la planeación como la base del proceso administrativo, ya que orienta acciones, reduce la improvisación y optimiza el uso de recursos. Asimismo, se alinea con León (2020), quien concluye que la planificación adecuada mejora el rendimiento laboral en municipalidades.

A diferencia de Jaramillo (2022), donde predominaba la ausencia de planificación formal, en Pampas de Hospital los planes institucionales sí se vinculan con el trabajo cotidiano, lo que explicaría la relación estadística encontrada.

Los resultados descriptivos mostraron que el 50 % percibe la organización en nivel alto, el 48 % en muy alto y solo el 2 % en nivel medio, lo que refleja claridad en funciones, documentos de gestión y estructura organizacional.

Inferencialmente, se halló una correlación positiva moderada y significativa ($\rho = 0,663$; $p < 0,05$), evidenciándose que la adecuada distribución de responsabilidades y la formalización de procesos influyen de manera importante en la productividad.

Este hallazgo coincide con Roldán (2025) y Robbins y Coulter (2014), quienes sostienen que la especialización del trabajo y la definición de roles mejoran el desempeño organizacional. También concuerda con Córdova (2023), quien encontró alta influencia de la organización en la atención al usuario en Tumbes.

En comparación con Romero (2022), donde la correlación fue baja (0,273), el presente estudio evidencia un impacto mayor, lo que sugiere avances en la estructura organizativa de la municipalidad analizada.

Descriptivamente, la dirección fue percibida principalmente en nivel alto (65 %) y muy alto (25 %), lo que evidencia liderazgo, comunicación y motivación adecuados.

El análisis inferencial mostró una correlación positiva moderada ($\rho = 0,566$; $p < 0,05$), indicando que el liderazgo y la gestión del talento humano inciden favorablemente en la productividad.

Estos resultados coinciden con Sánchez (2021) y Rafino (2024), quienes destacan que el liderazgo efectivo y la motivación laboral incrementan el compromiso y el rendimiento. Asimismo, guardan relación con Córdova (2023), quien encontró que la dirección es una de las dimensiones con mayor influencia en la gestión pública local.

En la práctica observada, cuando los jefes brindan orientación clara, acompañamiento y reconocimiento, el personal muestra mayor disposición y eficiencia, lo que explica la asociación encontrada.

Descriptivamente, el 62 % percibe el control en nivel alto y el 38 % en muy alto, evidenciando la existencia de mecanismos de supervisión y evaluación institucional.

Inferencialmente, se obtuvo una correlación positiva baja-moderada y significativa ($\rho = 0,403$; $p < 0,05$), lo que indica que el control contribuye al desempeño laboral, aunque con menor intensidad en comparación con otras dimensiones.

Este resultado coincide con Sánchez (2021) y Ferreira (2023), quienes reconocen el control como una fase esencial para verificar el cumplimiento de metas y corregir desviaciones. Sin embargo, discrepa parcialmente con Romero (2022), quien reportó una influencia muy alta (0,796), lo que sugiere que en Pampas de Hospital el control aún puede fortalecerse como herramienta de mejora continua.

A pesar de su menor magnitud, el control sigue siendo un componente relevante para la rendición de cuentas y la eficiencia institucional.

En conjunto, los resultados demuestran que la gestión administrativa influye significativamente en la productividad del personal municipal, destacando mayor impacto en las dimensiones organización y dirección, seguidas por planeación y control. Esto evidencia que, en el contexto de Tumbes, los factores estructurales y humanos generan efectos más directos en el desempeño laboral que los mecanismos de supervisión.

Por tanto, los hallazgos confirman la validez de la teoría administrativa clásica y aportan evidencia empírica local que respalda la importancia de fortalecer integralmente el proceso administrativo para mejorar la productividad institucional.

5. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión administrativa mantiene una relación positiva muy alta y estadísticamente significativa con la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital ($\rho = 0,831$; $p = 0,000$). Este resultado evidencia que mayores niveles de eficiencia en los procesos administrativos se asocian con mayores niveles de desempeño laboral, confirmándose la hipótesis de investigación.
2. Se estableció que la dimensión planeación presenta una relación positiva moderada y significativa con la productividad del personal ($\rho = 0,459$; $p < 0,05$), lo que indica que la definición de objetivos, planes y lineamientos institucionales se vincula favorablemente con el desempeño de los trabajadores.
3. Se evidenció que la organización mantiene una relación positiva moderada y significativa con la productividad ($\rho = 0,663$; $p < 0,05$), constituyéndose en una de las dimensiones con mayor asociación. Este hallazgo sugiere que la adecuada distribución de funciones, responsabilidades y estructura organizacional se relaciona con un mejor rendimiento laboral.
4. Se determinó que la dirección se relaciona de manera positiva y significativa con la productividad del personal ($\rho = 0,566$; $p < 0,05$), evidenciando que el liderazgo, la comunicación y la orientación de las jefaturas se asocian con mayores niveles de compromiso y desempeño laboral.
5. Se concluyó que el control presenta una relación positiva moderada y significativa con la productividad ($\rho = 0,403$; $p < 0,05$). Aunque su grado de asociación es menor en comparación con otras dimensiones, los mecanismos de supervisión y seguimiento se vinculan con el cumplimiento de metas y la mejora del desempeño institucional.

6. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital fortalecer de manera integral la gestión administrativa mediante la optimización continua de los procesos internos, la digitalización de los procedimientos y la implementación de indicadores de desempeño institucional, con la finalidad de consolidar su relación positiva con la productividad del personal y mejorar la eficiencia organizacional.
2. Se sugiere optimizar la planificación institucional a través de la formulación de objetivos estratégicos claros, metas medibles y planes operativos articulados con las actividades diarias del personal, asegurando su difusión y seguimiento periódico, con el propósito de orientar de manera efectiva el trabajo y el cumplimiento de resultados.
3. Se recomienda revisar y actualizar los instrumentos de gestión institucional (ROF, MOF, CAP y manuales de procedimientos), delimitando funciones, responsabilidades y líneas de autoridad, a fin de evitar duplicidad de tareas, mejorar la coordinación interna y fortalecer la eficiencia operativa.
4. Se propone fortalecer las competencias directivas de los jefes y responsables de área mediante programas de capacitación en liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo y motivación laboral, promoviendo un clima organizacional favorable que contribuya al compromiso y desempeño del personal.
5. Se sugiere implementar mecanismos sistemáticos de control y evaluación del desempeño, tales como indicadores de gestión, reportes periódicos, supervisiones programadas y retroalimentación continua, que permitan monitorear el cumplimiento de metas y adoptar acciones correctivas oportunas.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, P. (2003). Empleo y Productividad del trabajo: Un análisis descriptivo para industrias gallega y española. Obtenido de Revista Gallega de Economía: file:///D:/Dialnet-EmpregoEProductividadeDoTrabalho-755394.pdf
- Academia de Delitos Financieros (20 de enero de 2025). ¿Qué es el cumplimiento? ¿Por qué es importante el cumplimiento? <https://financialcrimeacademy.org/es/que-es-el-cumplimiento-por-que-es-importante-el-cumplimiento/#:~:text=Se%20refiere%20al%20acto%20de%20seguir%20las%20leyes%2C%20regulaciones%20y,reputaci%C3%B3n%20y%20gestionan%20los%20riesgos>
- Aguirre, M. E., Garófalo, D. A., Ledesma, G. D. y Parrales, V. M. (2022). Gestión administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas. *Journal of science and research* 7 (2). 136-150. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2663/2275>
- Alonso, M. (2024, 25 de junio). Gestión de calidad: Qué es, etapas y herramientas para implantarla en tu negocio. Asana. <https://asana.com/es/resources/quality-management>
- Álvarez Sandoval, B., Freire Morales, D., y Gutiérrez Bascur, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Los Ángeles: Universidad de Concepción, Chile.
- American Andragogy University (2024, 11 de febrero). ¿Qué es la comunicación y cuál es su importancia? AAU. <https://www.aauniv.com/s/blog/que-es-la-comunicacion-y-su-importancia/>
- Asana, T. (9 de febrero de 2025). Diferencias entre metas y objetivos: una guía para gestores de proyectos. <https://asana.com/es/resources/goal-vs-objective>
- Atehortúa Hurtado, F. (2015). Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas. Obtenido de Universidad de Antioquía.: https://books.google.com.pe/books?id=EaDovpo6HF4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Barbosa, S. (2021, 11 de noviembre). Conceptos de calidad: todo lo que usted necesita saber. Paripassu. <https://www.paripassu.com.br/es/blog/conceptos-de-calidad>
- Barrios, M. S. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral en una

- Barrios, M. S. (2022). Gestión administrativa y productividad laboral en una municipalidad de Parinacochas, Ayacucho-2022. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98068/Barrios_BMS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación (Cuarta ed.). Colombia: Pearson.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la Investigación (Cuarta ed.). Colombia: Pearson.
- Bernal. (2010). Metodología de la investigación. México: Pearson - Prentice Hall.
- Bizneo (2024). Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial. Portal Web: Bizneo. <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Cabana, H. G. (2018). Gestión administrativa y servicios de atención al usuario en los establecimientos de salud de la región Callao. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Celina Oviedo, H., y Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. Revista Colombiana de Psiquiatría.
- Chen, L.(2006). Organización mundial de salud. El informe sobre la salud en el mundo: colaboremos por la salud. Ginebra, Suiza.
- Chiavenato, I. (2001). Administración. Teoría, proceso y práctica. Bogotá (Colombia): McGraw-Hill Interamericana.
- Coindreau, R. (2025). Perfiles de Puesto: ¿qué son, cómo hacerlos? *Integratec*. <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20los%20Perfiles%20de%20Puesto?,de%20un%20perfil%20de%20puesto?>
- Córdova, V. L. (2023). Gestión administrativa y atención al usuario en la Subgerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Tumbes, Perú, 2022. [Tesis de titulación], Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64223/TESIS%20-%20CORDOVA%20PURIZAGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Corrales, J. A. (2019, 28 de mayo). Misión y visión empresariales: Mira estos 3 ejemplos de empresas famosas. *Rockcontent*. <https://rockcontent.com/es/blog/mision-y-vision-de-una-empresa/>
- Cristobal, I. M., Espinoza, L. J., López, A. D., Peña, J. J. y Saldaña, C. A. (2022). Análisis de la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 302, Leoncio Prado. *Revista Gaceta Científica*, 8 (3), 135-140. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/download/1708/1530/8254>
- Cuevas, W. (2020, 11 de mayo). Visión empresarial: qué es, para qué sirve, cómo se hace, propiedades y ejemplos. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-vision/>

- David, F. R. (2013). Conceptos de administración estratégica. México: Pearson Educación.
- Defensoría del Pueblo (2025). Objetivos estratégicos institucionales. <https://www.dpe.gob.ec/filosofia-institucional-objetivos-estrategicos/#:~:text=Los%20objetivos%20estrat%C3%A9gicos%20institucionales%20describen,dirigirse%20los%20esfuerzos%20y%20recursos.>
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
- Diez De Castro, E., García Del Junco, J., Martín Junco, F., & Perriñez Cristobal, R. (2001). Administración y dirección. México: Mc Graw HIL.
- Donabedian, A. (1995). La calidad de la atención médica. Calidad Asistencial.
- Equipo Editorial Etecé (14 de enero 2025). Meta. Enciclopedia Concepto. <https://concepto.de/meta/>
- ESERP (2024). Diferencia entre eficiencia y eficacia. Digital Business & Law School. <https://es.eserp.com/articulos/eficiencia-eficacia/#que-es-la-eficacia>
- Etecé (2020, 25 de septiembre). Costo. Concepto. <https://concepto.de/costo/#ixzz8zumhKJzc>
- Farje, J. D. y Vásquez, K. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista de investigación científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3 (3). 60-66. <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/download/649/802/2586>
- Ferreira, M. (2023). ¿Qué es el control de procesos y cómo practicarlo en tu empresa? Checklistfácil. <https://es.checklistfacil.com/blog/control-de-procesos/>
- Flores Guaylupo, C. (2021). Gestión administrativa y productividad laboral en la Unidad de Estadística del Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría - JAMO - Tumbes, Perú, 2021. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Fonseca, S. P. (2021). Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. [Tesis de maestría], Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/bitstream/123456789/32896/1/025%20ADE.pdf>
- Gómez, M. I. (15 de noviembre de 2024). Comportamiento. Enciclopedia. <https://concepto.de/comportamiento/>
- Gosso, F. (2008). Satisfacción del usuario. México: Panorama Editorial.
- Gutarra, L. K. y Samaniego, K. Y. (2024). Planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores del Mercado Modelo de Huancayo, 2022. [Tesis de titulación]. Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15629/2/IV_FCE_308_Gutarra_Samaniego_2024.pdf

Hellriegel, D., Jackson, S. E., y Slocum Jr., J. W. (2009). *Administración: un enfoque basado en competencias*. México: CENGAGE Learning.

Hernández, Fernández, y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill - Educación.

Hernández, S. L. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Revista Científica de las Ciencias Económico Administrativas*. 9 (17), 51-53.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Íñiguez Magallanes, H. F., y Villacrés Beltrán, F. I. (2012). *Evaluación de la Gestión Administrativa de las Universidades Categoría "B" de Guayaquil y propuesta de plan mejoras de los procesos para elevar los niveles de satisfacción*. Guayaquil Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.

Íñiguez Magallanes, H. F., y Villacrés Beltrán, F. I. (2012). *EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS UNIVERSIDADES CATEGORÍA "B" DE GUAYAQUIL Y PROPUESTA DE PLAN MEJORAS DE LOS PROCESOS PARA ELEVAR LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.

Jaramillo, M. L. (2022). *La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la Dirección General de Movilidad, Tránsito y Transporte del GAD Municipal de Riobamba*. [Tesis de titulación], Universidad Nacional de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10197/1/Jaramillo%20Pes%20antes%20M.%282022%29%20La%20Gesti%20Administrativa%20y%20la%20productividad%20laboral%20de%20los%20trabajadores%20y%20empleados%20de%20la%20direcci%20general%20de%20movilidad%20tr%20nsito%20y%20transporte%20del%20GAD.pdf>

Jaramillo, M. L. (2022). *La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD Municipal de Riobamba*. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.

León, J. D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*, [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113490/Leon_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Louffat, E. (2010). *Administración: Fundamento del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Louffat, L. (2012). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Martins, J. (2025, 22 de enero). Eficiencia vs. efectividad en los negocios: por qué tu equipo necesita ambas cualidades. Asana. <https://asana.com/es/resources/efficiency-vs-effectiveness-whats-the-difference>
- Medina, G. (2023). *Gestión de la calidad y productividad laboral de trabajadores administrativos*, Hospital José Alfredo Mendoza Olavarría II - 2, Tumbes, 2022. [Tesis de maestría], Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64003/TESIS%20-%20MEDINA%20SANCARRANCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINSA. (2012). *Guía para la evaluación de la satisfacción del usuario*. Dirección general de la salud en las personas, 58.
- Narvaez, M. (2023). ¿Qué es una población? Definición, tipos y métodos de estudio. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-una-poblacion/>
- Narvaez, M. (2024). *Estructura organizacional: Definición, beneficios y tipos*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/estructura-organizacional/>
- Navarro, I. (2022). La evaluación institucional como estrategia para el mejoramiento continuo de la educación. *Revista Praxis*, 18, (2), 1-19. colombiana <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8897823.pdf>
- Obeso, M. J. (2021). *Gestión administrativa y productividad laboral de la Gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash*, Chimbote, 2021. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73977/Obeso_AMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ocampos Guerrero, L. E., & Valencia Concha, S. T. (2016). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO, EN LA RED ASISTENCIAL ESSALUD-TUMBES*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes.
- Ocola, J. J. A. (2021). *Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad del Personal Administrativo de un Hospital de Puerto Maldonado*, 2021. [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74685/Ocola_NJJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo (2023, 26 de febrero). La falta de

productividad en América Latina es un problema muy serio. Organización Internacional del Trabajo. <https://voices.ilo.org/es-es/podcast/la-falta-de-productividad-en-america-latina-es-un-problema>

Ortega, C. (2023). ¿Qué es la productividad laboral y cómo impulsarla? QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-productividad-laboral/>

Ortega, C. (2023). Análisis estadístico: Qué es, usos y cómo realizarlo. <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-estadistico/>

Ortega, C. (2025). Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>

Ortega, L. N. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho – Perú, 2022. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108724/Ortega_VLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol.

Parella Stracuzzi, S., y Martins Pestana, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL.

Peiró, R. (29 de septiembre de 2020). Información. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/informacion-2.html>

Perez y Fidalgo. (2007). Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

Personio (2022). Productividad laboral: qué es y cómo fomentarla. Portal Personio. <https://www.personio.es/glosario/productividad-laboral/#qu-es-la-productividad-laboral>

Personio (2024). Ejemplos de la evaluación de personal: guía práctica. Portal Personio. <https://www.personio.es/glosario/evaluacion-personal-ejemplos/>

Poli, M. (2013). La administración pública en Alemania: Principios, etapas evolutivas y sostenimiento del sistema frente a la crisis. 123-162.

Portal Bekith (2021). El compromiso es un acto, no una palabra”- Jean Paul Sartre. <https://www.bekith.es/el-compromiso-es-un-acto-no-una-palabra-jean-paul-sartre/>

Portal Billin (2024). ¿Qué es optimización de recursos? Billin. <https://www.billin.net/glosario/definicion-optimizacion-de-recursos/#:~:text=La%20optimizaci%C3%B3n%20de%20recursos%20es,s,e%20consiga%20el%20m%C3%A1ximo%20beneficio.>

Presidencia del Consejo de Ministros (2024, 14 de enero). Documentos de gestión

organizacional. <https://www.gob.pe/20592-documentos-de-gestion-organizacional>

- Puchol, L. Nuñez, A., Ongallo, C., Puchol, I., Martín, M. J., Castaño, I., & Sánchez, G. (2003). El libro de las habilidades directivas. Madrid (España): Ediciones Díaz de Santos.
- Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Telos,12, 248-252.
- Quiroa, M. (2020, 1 den noviembre). Gestión administrativa. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Quiroa, M. (2025). Administración: ¿Qué es y para qué sirve? Tipos y objetivos. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/administracion.html>
- Quiroga Peralta, R. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.
- Raffino (2021). Objetivo. Enciclopedia. <https://concepto.de/objetivo/>.
- Raffino (2024, 20 de mayo de). Eficacia. Enciclopedia Concepto. <https://concepto.de/eficacia/>.
- Raffino (21 de noviembre de 2024). Eficiencia. Concepto. <https://concepto.de/eficiencia/>
- Raffino (5 de agosto de 2021). Capacidad. Enciclopedia Concepto. <https://concepto.de/capacidad/>
- Rafino (25 de diciembre de 2024). Liderazgo. Concepto. <https://concepto.de/liderazgo-2/#ixzz8zudwGPvt>
- Reátegui Castillo, D. (2021). LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL (UGEL), TOCACHE 2021. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Reategui Castillo, D. J. (2021). La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Tocache 2021. Tocache, Huánuco: Tesis de Licenciatura en administración de empresas.
- Repsol (2024, 29 de mayo). El alma de las empresas. Repsol. <https://www.repsol.com/es/energia-futuro/personas/cultura-organizacional/index.cshtml>
- Reyes Ponce, A. (2007). Administración Moderna. México: Limusa.
- Robbins, S. (2014). Organizacional. México: Pearson Educación. Obtenido de Behavior.
- Robbins, S. P., y Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación.

- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson Educación.
- Rodriguez, D. (2023). Productividad personal: cómo alcanzar tus metas y maximizar tu éxito. Tecno-Soluciones. Recuperado de https://tecnosoluciones.com/productividad-personal/#Que_es_la_productividad_personal
- Rojas, V. K. (2022). Gestión administrativa y servicio de atención al cliente en la oficina descentralizada ENSA, La Victoria, [Tesis de maestría], Universidad Nacional de Tumbes. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78996/Rojas_AVK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Roldan, P. N. (2025, 10 de marzo). Organización: Qué es, tipos y ejemplos. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Romero, M. C. (2022). Implicancias de la gestión administrativa sobre el comportamiento organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, Región Tumbes, Perú, 2021. [Tesis de titulación], Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2674/TESIS%20-%20ROMERO%20PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra, J. y Delgado, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. 2 (4), 1510-1523. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Sánchez, J. (1 de marzo de 2021). Control administrativo. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/control-administrativo.html>
- Sánchez, J. (1 de marzo de 2021). Dirección administrativa. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/direccion-administrativa.html>
- Sánchez, J. (1 de marzo de 2021). Eficiencia: Qué es y por qué es importante en economía. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>
- Sangacha, K. A. (2023). Gestión administrativa y satisfacción de los usuarios en la Parroquia Bilován, Ecuador, periodo 2022. [Tesis de maestría], Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64775/TESES%20-%20SANGACHA%20MOYANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santana, L. (2008). Guías para elaborar fichas bibliográficas en la redacción de ensayos, monografías y tesis. Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico.
- Sierra-Gonzales, M. C., Soledispa-Rodriguez, X. E. y Pionce-Choez, J. M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Revista Dominio de las ciencias*. 8 (1), 280-294. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>

- Solis, L. E. (2022). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad y desempeño laboral de los empleados del Consejo Cantonal de protección de derechos del Cantón, La Troncal. [Tesis de maestría]. Universidad Estatal de Milagro. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5910/1/EDDY%20ANTONIO%20RONQUILLO%20SOL%c3%8dS.pdf>
- Sydle (2022). ¿Qué es evaluación de desempeño? Conoce 13 modelos eficientes. Sydle. <https://www.sydle.com/es/blog/evaluacion-de-desempeno-620a9147e45de05ff60302f8>
- Torres, D. (2023). 14 factores internos y externos que afectan la productividad. BlogSpot. Recuperado de <https://blog.hubspot.es/sales/factores-afectan-productividad>
- Trejo, M. (2025). ¿Qué es y cómo construir una identidad institucional impactante? *Digilópolis*. <https://digilopolis.com/blog/2024/05/07/que-es-y-como-construir-una-identidad-institucional-impactante/>
- Vásquez de Cáceres, R. (2011). Evaluación de la calidad de atención en el Servicio de Emergencia del Hospital General del ISSS abril a junio del año 2011. El Salvador: Universidad de El Salvador.
- Vásquez, R., y García, S. (2011). Evaluación de la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital general del ISSS. Salvador, San Salvador: Tesis de maestría. Universidad de El Salvador.
- Vaura, T. (2006). Cómo medir la satisfacción del cliente según ISO 9001:2000. FUN: Cofemental.
- Velásquez, F. R., y Rey, C. N. (2010). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Welch, S., y Comer, J. (1988). Quantitative Methods for Public Administration. In Books/Cole Publishing Co. USA: Wadsworth.
- Werther, Jr., W. B., y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Westreicher, G. (2020, 1 de julio). Recurso. *Economipedia*. https://economipedia.com/definiciones/recurso.html#google_vignette
- Westreicher, G. (2024, 19 de febrero). Gestión: Qué es, pasos a seguir y tipos. *Economipedia*. https://economipedia.com/definiciones/gestion.html#google_vignette
- Zendesk (2024, 15 de enero). Manejo de conflictos: estrategias prácticas de resolución. *Zendesk*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/manejo-de-conflictos-estrategias-practicas-de-resolucion/>
- Zendesk (2024, 3 de junio). 7 factores que afectan la productividad y cómo lidiar

con ellos. *Zendesk*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/factores-que-afectan-productividad/>

Zendesk (2025). Cómo motivar a los empleados: 5 estrategias que no fallan. *Zendesk*. <https://www.zendesk.com.mx/blog/como-motivar-a-los-empleados/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz operacional

Título: Gestión administrativa y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
INDEPENDIENTE: Gestión administrativa	Chiavenato (2006) señala que la gestión administrativa: "Es un proceso de planificación, organización, dirección e implementación en la actividad de control a los integrantes de la organización y uso de todos los demás recursos de ésta y lograr el objetivo creado para la organización" (p.132).	Se realizará un análisis de la variable gestión administrativa de acuerdo a sus dimensiones e indicadores permitiendo medir sus características.	Planeación	Misión	1
				Visión	2
				Recursos	3
			Organización	Objetivos institucionales	4
				Documentos de gestión	5
				Funciones	6
			Dirección	Perfil del puesto	7
				Estrategias de motivación	8
				Identificación institucional	9
			Control	Comunicación y liderazgo	10
				Evaluación del personal	11
				Control de procesos	12
			Evaluación institucional	13	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
DEPENDIENTE: Productividad del personal	Abad (2003) sostiene que La productividad laboral es una variable económica muy importante para la competitividad. También una herramienta para los empresarios, los empleados y los salarios. Estas medidas dan testimonio de la eficiencia en el uso de los recursos materiales y humanos. La organización que recibe la máxima cantidad de producción por unidad de producción es más eficiente.	De acuerdo con la técnica de encuesta, se aplicará el instrumento de medición como es el cuestionario a los 52 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital mediante sus dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Calidad de atención.	Eficiencia	Optimización de recursos	1, 2,
				Calidad	3
				Costo	4
			Eficacia	Nivel de capacidad	5
				Metas	6
				Objetivos	7
				Cumplimiento de actividades	8
			Calidad de atención	Información	9
				Comportamiento	10
				Compromiso	11
				Decisión	12

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables de estudio
<p>General</p> <p>¿De qué manera influye la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024?</p> <p>Específicos</p> <p>1. ¿De qué manera influye la dimensión planeación en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024?</p> <p>2. ¿De qué manera influye la dimensión organización en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes -2024?</p> <p>3. ¿De qué manera influye la dimensión dirección en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024?</p> <p>4. ¿De qué manera influye la dimensión control en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.</p> <p>Específicos</p> <p>1. Analizar la influencia de la dimensión planeación en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.</p> <p>2. Describir la influencia de la dimensión organización en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.</p> <p>3. Determinar la influencia de la dimensión dirección en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.</p> <p>4. Examinar la influencia de la dimensión control en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes – 2024.</p>	<p>General</p> <p>H₁: La influencia de la gestión administrativa es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>H₀: La influencia de la gestión administrativa no es positiva en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>Específico 1</p> <p>H₁: La influencia de la dimensión planeación es positiva en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>H₀: La influencia de la dimensión planeación no es positiva en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>Específico 2</p> <p>H₂: La influencia de la dimensión organización es positiva en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>H₀: La influencia de la dimensión organización no es positiva en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>Específico 3</p> <p>H₃: La influencia de la dimensión dirección es positiva en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>H₀: La influencia de la dimensión dirección no es positiva en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>Específico 4</p> <p>H₄: La influencia de la dimensión dirección es positiva en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p> <p>H₀: La influencia de la dimensión dirección no es positiva en la variable productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Variable 2: Productividad del personal</p>

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Gestión administrativa y su influencia en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024

Presentación:

Estimado colaborador(a):

Es un grado saludarlo y agradecerle de ante mano por su colaboración, le hacemos llegar la presente encuesta con el fin de recopilar información para la tesis: "Gestión administrativa y su influencia en la productividad de las personas, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024". Las respuestas del cuestionario serán únicamente de uso académico por lo que es confidencial. Solicitamos amablemente brindarnos su opinión sincera de las oraciones de acuerdo a su experiencia en esta institución.

Cabe destacar que el principal objetivo de esta investigación es: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

I. Instrucciones.

Para conocer su opinión hemos elaborado las siguientes alternativas, las cuales deberá leer de forma detallada y marcar con un aspa (x) de acuerdo al valor que tiene para usted. Considere su postura como observador o protagonista de la gestión pública. Por favor conteste todas las preposiciones, elija una para cada ítem:

1. De acuerdo (3)
2. Indeciso (2)
3. En desacuerdo (1)

Variable 1: Gestión administrativa

N°	Pregunta	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo
Planeación				
	Misión y visión			
1	La entidad cuenta con una misión.			
2	La entidad cuenta con una visión.			
	Recursos			
3	Se planifican los recursos para alcanzar los objetivos y metas institucionales.			
	Objetivos institucionales			
4	Considera que la institución cuenta con objetivos institucionales que se logran con facilidad.			
Organización				
	Documentos de gestión			
5	En los documentos de gestión (MOF) se encuentran claramente establecidas y detalladas las funciones y obligaciones de los colaboradores.			
	Funciones			
6	Considera que las funciones del puesto están acorde a su remuneración.			
	Perfil de puesto			
7	Los colaboradores cumplen con el perfil del puesto para el desempeño de sus funciones.			
Dirección				
	Estrategias de motivación			
8	Percibe incentivos y reconocimiento por su trabajo efectivo realizado.			
	Identificación Institucional			
9	Los directivos promueven la identificación institucional.			
	Comunicación y liderazgo			
10	La comunicación se realiza de manera efectiva entre todos los niveles de la entidad mediante canales adecuados y suficientes.			
Control				

	Evaluación de personal			
11	La entidad evalúa la responsabilidad de sus colaboradores en función de sus objetivos.			
	Control de procesos			
12	Consideras que la supervisión, el monitoreo de procesos contribuye a incrementar el rendimiento.			
	Evaluación institucional			
13	La alta dirección evalúa los objetivos institucionales			

Muchas gracias

Cuestionario de la variable productividad del personal

Presentación:

Estimado colaborador(a):

Es un grado saludarlo y agradecerle de ante mano por su colaboración, le hacemos llegar la presente encuesta con el fin de recopilar información para la tesis: "Gestión administrativa y su influencia en la productividad del personal, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024". Las respuestas de cuestionario serán únicamente de uso académico por lo que es confidencial. Solicitamos amablemente brindarnos su opinión sincera de las oraciones de acuerdo a su experiencia en esta institución.

Es menester indicar que el principal objetivo de esta investigación es: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes - 2024.

II. Instrucciones.

Para conocer su opinión hemos elaborado las siguientes alternativas, las cuales deberá leer de forma detallada y marcar con un aspa (x), de acuerdo al valor que tiene para usted. Considere su punto de vista como observador o protagonista del servicio público.

Por favor conteste todas las preposiciones, elija una para cada ítem:

1. Siempre (3)
2. A veces (2)
3. Nunca (1)

Variable 2: Productividad de las personas

N°	Pregunta	Siempre= 3	A veces= 2	Nunca=1
Eficiencia				
	Optimización de recursos			
1	El personal cuenta con las competencias para el desempeño efectivo de las funciones			
2	Se utilizan los procesos, métodos y técnicas adecuadas para un trabajo determinado.			
	Calidad			
3	Se mantiene la calidad al utilizar menos recursos asignados.			
	Costo			
4	Se toma en cuenta el presupuesto establecido para el suministro de materiales.			
Eficacia				
	Nivel de capacidad			
5	La institución es capaz de lograr sus objetivos de manera eficiente.			
	Metas			
6	Se cumple con las metas establecidas dentro del tiempo previsto.			
	Objetivos			
7	Los trabajadores alcanzan sus objetivos al desempeñar sus funciones en el plazo establecido.			
	Cumplimiento de actividades			
8	Se evalúan las actividades programadas y los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos previstos en la Municipalidad.			
Calidad de atención				
	Información			
09	Se brinda información oportuna y exacta al usuario			
	Comportamiento			
10	En la institución resalta el comportamiento ético y profesional de los colaboradores al momento de la atención.			
	Compromiso			

11	Los colaboradores brindan un trato cordial y amable en el momento de la atención al ciudadano.			
	Decisiones			
12	Se evalúa el impacto de las decisiones del colaborador en el servicio que presta			

Muchas gracias

Anexo 4: Alfa de Cronbach de las variables

Fórmula:

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

Donde:

k = número de ítems

$\sum S_i^2$ = sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 = Varianzas de la suma de los ítems

α = coeficiente de alfa de Cronbach

Ítems	VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA													PRODUCTIVIDAD DE LAS PERSONAS											
	D1: PLANEACIÓN				D2: ORGANIZACIÓN			D3: DIRECCIÓN			D4: CONTROL			D1: EFICIENCIA				D2: EFICACIA				D3: CALIDAD DE ATENCIÓN			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
12	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
13	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,931	20

Anexo 5: Validación del cuestionario por expertos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Galvani Guerrero García, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 45101586, de profesión Licenciado en Administrador de empresas, con grado académico de Magíster y docente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: cuestionario, cuyo propósito es: Determinar el nivel de correlación de las variables **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS DE HOSPITAL, TUMBES - 2024.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

Apreciación total:

Muy adecuado (✓) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado () No aporta: ()

Tumbes, a los 26 días del mes de setiembre de 2024.

Apellidos y nombres: Mg. Galvani Guerrero García **DNI:** 45101586 Firma:



Mg. Galvani Guerrero García
CLAD: 69882

Código ORCID: 0000-0003-1038-1866

Docente de la Universidad Nacional de Tumbes.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg. Grover Enrique Caballero Jimenez, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 45019782, de profesión Licenciado en Administrador de empresas, con grado académico de Magíster y docente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: cuestionario, cuyo propósito es: Determinar el nivel de correlación de las variables **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS DE HOSPITAL, TUMBES - 2024.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

Apreciación total:

Muy adecuado (✓) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado () No aporta: ()

Tumbes, a los 26 días del mes de setiembre de 2024.

Apellidos y nombres: Mg. Grover Enrique Caballero Jimenez **DNI:** 45019782 **Firma:**

Código ORCID: 0009-0009-7317-5729

Docente de la Universidad Nacional de Tumbes.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lic. Renzo Alexander Muñoz Rodríguez, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 72671815, de profesión Licenciado en Ciencias de la Comunicación, con grado académico de Licenciado, labor que ejerzo actualmente como Jefe de Relaciones Públicas y Comunicaciones del Consejo Regional del Gobierno Regional de Tumbes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: ficha de observación, cuyo propósito es: Determinar el nivel de correlación de las variables **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS DE HOSPITAL, TUMBES - 2024.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

Apreciación total:

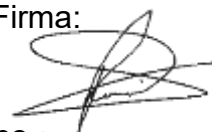
Muy adecuado (✓) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado () No aporta: ()

Tumbes, a los 26 días del mes de setiembre de 2024.

Apellidos y nombres: Lic. Renzo Alexander Muñoz Rodríguez **DNI:** 72671815 Firma:

Código ORCID: 0009-0004-6896-0814

Jefe de Relaciones Públicas y Comunicaciones del Consejo Regional del Gobierno Regional de Tumbes



Anexo 6: Base de datos de validez de constructo dominio total de la variable Gestión Administrativa

		Correlaciones			
		D1_VGA	D2_VGA	D3_VGA	D4_VGA
D1_VGA	Correlación de Pearson	1	,330	,320	,480*
	Sig. (bilateral)		,156	,169	,032
	N	20	20	20	20
D2_VGA	Correlación de Pearson	,330	1	,049	,850**
	Sig. (bilateral)	,156		,837	,000
	N	20	20	20	20
D3_VGA	Correlación de Pearson	,320	,049	1	,250
	Sig. (bilateral)	,169	,837		,288
	N	20	20	20	20
D4_VGA	Correlación de Pearson	,480*	,850**	,250	1
	Sig. (bilateral)	,032	,000	,288	
	N	20	20	20	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 7: Base de datos de validez de constructo dominio total de la variable Productividad del Personal

		Correlaciones		
		D1_VPP	D2_VPP	D3_VPP
D1_VPP	Correlación de Pearson	1	-,193	,418
	Sig. (bilateral)		,415	,067
	N	20	20	20
D2_VPP	Correlación de Pearson	-,193	1	,045
	Sig. (bilateral)	,415		,850
	N	20	20	20
D3_VPP	Correlación de Pearson	,418	,045	1
	Sig. (bilateral)	,067	,850	
	N	20	20	20

Anexo 8: Validez por medio del coeficiente del Omega de McDonald

Omega de McDonald
.937

Ítems	Mean	SD	Loading	ErrorVar
P1	2.500	.754	.523	.296
P2	2.500	.754	.579	.233
P3	2.654	.590	.367	.213
P4	2.538	.699	.112	.476
P5	2.538	.779	.559	.294
P6	2.481	.779	.374	.468
P7	2.577	.723	.573	.195
P8	2.712	.605	.341	.250
P9	2.500	.780	.587	.263
P10	2.635	.715	.420	.334
P11	2.654	.653	.411	.258
P12	2.500	.780	.602	.246
P13	2.365	.817	.726	.141
P14	2.538	.670	.342	.333
P15	2.577	.667	.442	.249
P16	2.750	.437	.170	.162
P17	2.577	.696	.310	.388
P18	2.423	.776	.562	.286
P19	2.712	.536	.331	.178
P20	2.750	.437	.036	.190
P21	2.596	.664	.338	.327
P22	2.788	.498	.195	.210
P23	2.731	.528	.262	.211
P24	2.615	.661	.401	.276
P25	2.481	.700	.481	.259

Anexo 9: Solicitud de autorización para ejecución de tesis

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

Tumbes, 26 de febrero de 2024

Carta N° 004-2024/LCPM

Señor:

Prof. Fredy Rosales Reto

Alcalde Distrital de Pampas de Hospital



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
PAMPAS DE HOSPITAL

RECIBIDO

26 FEB. 2024

CEL. N°

439

110

FIRMA

O.I.F.

Asunto: Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita Bach. De la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis "Gestión administrativa y productividad del personal, Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes, 2023", para optar el título de Licenciada en Administración. En este sentido, para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución, por tal motivo, solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos, de esa manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

- Conocedor del alto espíritu de colaboración me despido, agradeciéndole por anticipado su valioso apoyo.

Bach. Leslye Claribel Puell Moran

DNI 72812380

Cel: 955695811

Correo electrónico: leslyepuell1405@gmail.com

Anexo 10: Autorización para la ejecución de tesis



AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS

La Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, representada por el Alcalde Prof. Fredy Remberto Rosales Reto, en coordinación con la Subgerencia de Recursos Humanos otorga la presente Autoriza para la Ejecución de Tesis, a la Bach. Leslye Claribel Puell Moran de la escuela Profesional de Administración – Faculta de Ciencias Económicas, para que haga la visita en cada una de las diferentes oficinas de este Ente Gubernamental, concierne a las técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexos para el trabajo de investigación del Proyecto de Tesis: **"Gestión Administrativa y Productividad del Personal de la Municipalidad Distrital de Pampas de Hospital, Tumbes 2023"**.

Según Carta N° 004-2024-2024/LCPM, con Registro N° 439 del 26/02/2024.

En tal sentido; se extiende la presente dando cumplimiento a lo solicitado.

Pampas de Hospital, febrero 28 de 2024

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS DE HOSPITAL

Abog. Adán Tapia Cabrera
CALL 4632
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 11: Certificación del Asesor

Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, docente asesor adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

CERTIFICA:

Que el proyecto de tesis titulado: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS DE HOSPITAL, TUMBES - 2024”, presentado por la BR. LESLYE CLARIBEL PUELL MORÁN, de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, identificada con el código de matrícula 060017172, ha sido asesorado y revisado por mi persona, por tanto, queda autorizada su presentación ante la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNTUMBES.

Tumbes, octubre del 2024.



.....
Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina
Asesor del proyecto de tesis
Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Anexo 12: Evidencias

