

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



Relación entre gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

TESIS

Para optar el grado académico de Maestra en Administración y Gestión Empresarial

Autora: Br. Brillith Eslavia, Cabezudo Baca

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Relación entre gestión administrativa y productividad laboral en
los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad
Nacional de Tumbes, 2025**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (presidente)

Cod. Orcid: 0000-0003-3301-4487

Dr. Suclupe Chaname, Juan Francisco (secretario)

Cod. Orcid: 0000-0002-7816-9776

Dr. Álamo Barreto, José Viterbo (vocal/asesor)

Cod. Orcid: 000-0003-4459-1765

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



Relación entre gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

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

Br. Cabezudo Baca, Brillith Eslavia (autora)

Cod. Orcid: 0009-0002-7100-5135

Dr. Álamo Barreto, José Viterbo (asesor)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2025



ACTA DE SUSTENTACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los diecisiete días de octubre del dos mil veinticinco, siendo las diez horas y cero minutos, se reunieron en el aula N° 02 de la Escuela de Posgrado los miembros de jurado calificador constituido con la Resolución), los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N° 0278-2025 /UNTUMBES-EPG-D, del nueve de mayo del dosmiveinticinco, presidido por el Dr. Jesús Merino Velásquez, e integrado por el Dr. Juan Francisco Suclupe Chaname (secretario) y el Dr. José Viterbo Álamo Barreto (vocal y asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: “Relación entre gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025” presentada por la egresada, Brillith Eslavia, Cabezado Baca, para optar el grado académico de **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la sustentante aprobado, con el calificativo de **BUENA**

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestra en Administración y Gestión Empresarial , en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas y veinte minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 17 de octubre de 2025

Dr. Jesús Merino Velásquez
(presidente)
DNI: 00240035

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Juan Francisco Suclupe Chanamé
(secretario)
DNI: 00207805

Código ORCID: 0000-0002-7816-9776

Dr. José Viterbo, Álamo Barreto
(Vocal y asesor)
DNI: 41057014

Código ORCID: 0000-0003-4459-1765

C.c.
Jurado de Tesis (05).
Asesor
Interesado
Coasesor (es)
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

Resumen del Informe de originalidad Turnitin



Página 1 de 85 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:541952034

BRILLITH ESLAVIA CABEZUDO BACA

TURNITIN - TESIS DE CABEZUDO BACA

Relación entre gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacion...

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:541952034

Fecha de entrega

18 dic 2025, 12:49 GMT-5

Fecha de descarga

18 dic 2025, 13:01 GMT-5

Nombre del archivo

TURNITIN - TESIS DE CABEZUDO BACA.docx

Tamaño del archivo

1.4 MB

80 páginas

19.111 palabras

91.851 caracteres

Dr. José Viterbo, Álamo Barreto
(Asesor)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765



Página 1 de 85 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:541952034

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.




Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Dr. José Viterbo, Álamo Barreto
(Asesor)

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

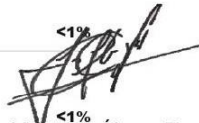
Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-09-11	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-13	<1%
7	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
8	Internet	core.ac.uk	<1%
9	Internet	repositorio.uap.edu.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante	CORPORACIÓN EDUCATIVA ARSO S.A. on 2025-03-08	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2022-12-05	<1%



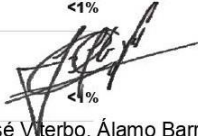
Dr. José Viterbo, Álamo Barreto
 (Asesor)
 Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

12	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2023-02-25	<1%
13	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
14	Internet	revistas.utb.edu.ec	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2018-11-20	<1%
16	Internet	1library.co	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Frontera on 2025-12-17	<1%
18	Trabajos del estudiante	Escuela de Posgrado Newman on 2025-11-02	<1%
19	Publicación	Lajo Chevarría, José Fernando. "La gestión administrativa y satisfacción laboral d...	<1%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2019-07-03	<1%
21	Internet	repository.eka-prasetya.ac.id	<1%
22	Trabajos del estudiante	Aliat Universidades on 2024-06-24	<1%
23	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-09-13	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-03-19	<1%
25	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2021-10-30	<1%



Dr. José Viterbo, Álamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

26	Internet	es.scribd.com	<1%
27	Internet	repositorio.unjpsc.edu.pe	<1%
28	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2024-08-08	<1%
29	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2022-07-01	<1%
30	Trabajos del estudiante	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-03-17	<1%
31	Internet	docplayer.es	<1%
32	Internet	static2.upao.edu.pe	<1%
33	Trabajos del estudiante	Escuela de Posgrado Newman on 2024-09-16	<1%
34	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2019-11-15	<1%
35	Internet	repositorio.unemi.edu.ec	<1%
36	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%



Dr. José Viterbo, Álamo Barreto
(Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por darme la vida, la fuerza y el sentido para no rendirme, me ha brindado una vida llena de alegrías y aprendizajes constante, permitiéndome vivir una muy grata experiencia en mi vida profesional. Sin Él este logro no tendría verdadero valor.

A mis queridos padres Justo Cruger y Doris Mariza, quienes a lo largo de sus vidas me han inculcado la cultura del trabajo y estudio. Esta tesis es el testimonio de su sacrificio y amor, y un recordatorio constante de la importancia del trabajo duro.

A mis hermanos y a mi querido sobrino que nunca titubearon para ayudarme y apoyarme en todo momento. Gracias por su tiempo, sus consejos, su apoyo incondicional y cariño.

A mi esposo, por entender mis ausencias sin dejar de acompañarme, por ayudarme, escucharme, aconsejarme, gracias, amor, por comprender que los sueños también toman tiempo.

A mi bebe hermoso, que desde mi vientre se aportado de maravilla, es lo mejor que me ha pasado en mi vida, y me ha permitido terminar con éxitos mi tesis.

A todos ellos, Muchas gracias de todo corazón

Brillith Eslavia,

AGRADECIMIENTO

Dedico esta tesis a Dios, por su fidelidad inquebrantable.

A mi hijo que es el mejor regalo que haya podido recibir de parte de Dios. Eres mi mayor tesoro y también la fuente más pura de mi inspiración; por eso quiero agradecerte cada momento de felicidad con el que colmas mi vida. Que sirva de ejemplo de perseverancia y dedicación, y que te inspire a alcanzar tus propias metas con la misma pasión que has puesto en mi camino. Te amo.

Brillith Eslavia,

ÍNDICE

	Página
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	21
2.1. Bases teórico científicas	21
2.1.1. Gestión administrativa	21
2.2. Antecedentes	31
2.3. Definición de términos básicos	38
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	42
3. Enfoque y tipo de estudio.	42
3.1. Diseño de investigación	42
3.2. Población, muestra y muestreo Población.....	43
3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos Técnica.....	44
3.4. Procedimiento para el recojo de información	46
3.5. Procesamiento y análisis de información.....	46
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	47
4.1. Resultados.....	47
4.2. Discusión	54
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Población de colaboradores de la Universidad Nacional de Tumbes.....	43
Tabla 2. Criterios de confiabilidad de Alfa de Cronbach	45
Tabla 3. Correlación entre la gestión administrativa en la productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025	47
Tabla 4. Nivel de relación en la gestión administrativa en la productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025	48
Tabla 5. Correlación de la planeación la laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.....	49
Tabla 6. Nivel de la planeación la laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.	49
Tabla 7. Correlación de la organización en la productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.....	50
Tabla 8. Nivel de relación de la organización en la productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.....	51
Tabla 9. Correlación de la dirección en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.....	51
Tabla 10. Nivel de relación de la dirección en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes	52
Tabla 11. Correlación del control en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes	53
Tabla 12. Nivel de relación del control en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes	53

INDICE DE ANEXOS

	Página
Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables.....	65
Anexo 2: Matriz de Consistencia	66
Anexo 3: cuestionario de variable gestión administrativa.....	68
Anexo 4. Cuestionario Para Evaluar la productividad laboral	70
Anexo 5. Análisis de fiabilidad de variable 1	72
Anexo 6. Análisis de fiabilidad de variable 2	73
Anexo 7. Base de datos variable 1.....	74
Anexo 8. Base de datos variable 2.....	78
Anexo 9. Resolución de ejecución	82
Anexo 10. Evidencia de aplicación de instrumentos	84
Anexo 11. Autorización para aplicación de instrumento.....	85

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes (2025). Se aplicó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental, trabajando con la totalidad de la población (110 trabajadores) bajo un censo poblacional. La recolección de datos se realizó mediante encuestas validadas con alfa de Cronbach y procesadas con el software SPSS, aplicando correlaciones de Pearson y Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación positiva y altamente significativa ($r = 0.948$; $p < 0.000$), lo que confirma que a medida que se fortalece la gestión administrativa en sus dimensiones de planeación, organización, dirección y control, la productividad laboral de los colaboradores aumenta. En conclusión, la investigación demuestra que la gestión administrativa constituye un factor determinante para mejorar la eficiencia, la motivación y el cumplimiento de metas en la institución, recomendando fortalecer la planificación, el liderazgo participativo y los sistemas de control interno como estrategias clave para optimizar el desempeño.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad laboral

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between administrative management and labor productivity among administrative staff at the National University of Tumbes (2025). A quantitative, correlational, and non-experimental design was applied, using a population census of 110 workers. Data collection was conducted through validated surveys (Cronbach's alpha) and processed with SPSS, employing Pearson and Spearman correlation tests. The findings revealed a strong and statistically significant positive correlation ($r = 0.948$; $p < 0.000$), indicating that as administrative management improves across planning, organization, leadership, and control employees' productivity also increases. In conclusion, administrative management is a key factor in enhancing efficiency, motivation, and goal achievement, with recommendations focused on strengthening planning processes, participatory leadership, and internal control systems to optimize institutional performance.

Keywords: Administrative management, labor productivity

I. INTRODUCCIÓN

Suficientes respuestas a requisitos cada vez más exigentes y cambiantes han impulsado a las entidades públicas a realizar avances significativos en la consecución de calidad total, la adopción de nuevos conceptos y efectivas conceptualizaciones orientadas hacia la formal reestructuración funcional y la implementación de estrategias de gestión de recursos, particularmente humanos.

La prosperidad de las pequeñas y medianas empresas radica en una gestión eficaz y eficiente. Para lograrlo, es imperativo ejecutar la gestión administrativa de manera adecuada y responsable, promoviendo la producción mediante una gestión eficaz de sus recursos y tecnología. Esto contribuirá a la provisión de servicios y productos de alta calidad a los consumidores. Para incrementar la productividad y competir en el mercado, es imperativo implementar las fases de la gestión o proceso previamente citados, a saber, la planificación, organización, dirección y control, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos y, por ende, el crecimiento económico de la entidad. Todas estas fases son cruciales, ninguna puede ser ejecutada sin la otra. La organización de la producción constituye uno de los procesos esenciales de la administración, y de ella depende la organización. Un aumento en la producción y un incremento en las ventas implican un aumento en los ingresos, un incremento en la fuerza laboral, contribuyendo al desarrollo y productividad de la organización (Paredes Cabezas, Velastegui Lopez, & Jacome Benitez, 2022)

Si los beneficios derivados de la mano de obra, el capital y la gestión se incrementan sin un aumento en la productividad, los precios se elevan. Además, los precios experimentan una presión para disminuir cuando se incrementa la productividad, dado que se produce más con los mismos recursos utilizados. (Render, 2007)

La gestión conlleva la coordinación y supervisión de las actividades laborales de otros individuos, garantizando su ejecución de manera eficiente y efectiva. Como es conocido, la distinción entre una posición laboral gerencial y una no gerencial radica en que en la primera se coordinan y supervisan las tareas de otros individuos.

No obstante, esto no implica que los administradores puedan tomar decisiones a su discreción en cualquier momento, en cualquier lugar o, de cualquier manera. En contraposición, la administración se encarga, entre otras responsabilidades, de asegurar que las tareas laborales sean llevadas a cabo con eficiencia y eficacia por los individuos encargados de su ejecución, o al menos, es lo que deberían hacer los gerentes. (Robbins S. &., Administración, 2014)

Actualmente, uno de los desafíos más significativos a los que se enfrentan las organizaciones es indudablemente la baja productividad de su personal. La identificación de esta problemática y la comprensión de las claves para su resolución constituyen una labor compleja. La disponibilidad adecuada de personal en organizaciones es esencial para la consecución de metas tanto a nivel estratégico como a nivel institucional. Esta tarea exige la presencia de profesionales calificados y capacitados que cumplan con el perfil laboral y reciban formación continua. Es imperativo que la entidad proporcione los instrumentos necesarios para la adecuada ejecución de las funciones laborales (Robbins S. &., Administración, 2014).

En la Universidad Nacional de Tumbes (UNTumbes), se lleva a cabo un proceso de planificación en el que se definen objetivos y estrategias para su consecución. Representa un instrumento esencial para orientar colaboradores hacia resultados claros y cuantificables. La ausencia de estrategias impedirá que los individuos de la organización gestionen y utilicen de manera eficiente tanto los recursos humanos como los materiales dentro de la entidad. La ausencia de definidos objetivos y metas conduce a la organización hacia el fracaso. En contraposición, la gestión organizacional se realiza mediante la estructuración de los recursos y funciones de la entidad. Este constituye un componente esencial para el éxito institucional, dado que la gestión se desarrolla en una relación directa con los miembros que conforman la organización para lograr sus metas. En última instancia, se lleva a cabo un control para garantizar que los resultados planificados, organizados y dirigidos se alinean de manera óptima con los objetivos establecidos. La esencia del control radica en verificar la consecución de los objetivos y resultados esperados por las actividades controladas.

Este control, fundamentalmente, constituye un proceso que orienta las actividades

ejecutadas hacia los objetivos establecidos. Aunque estas acciones administrativas se están implementando, no se están produciendo los resultados anticipados en términos de productividad. Los recursos no se están empleando de manera eficiente y efectiva, y los logros de los objetivos no se están divulgando. Asimismo, no se está reflejando el proceso de gestión administrativa (GA) en la empresa en cuestión, y su impacto en la productividad laboral (PL) de sus empleados. Este objetivo facultará a los decisores y actores administrativos de la UNTumbes para reconfigurar estrategias, políticas y directrices orientadas hacia la estabilidad laboral, incrementando la solidez en la interacción organizacional y las relaciones humanas. La premisa de conocer y evaluar, en relación con GA, facilita la formulación de nuevas políticas orientadas hacia la optimización y elevación de la productividad.

En la actualidad, la UNTumbes evidencia una disminución en la productividad de su personal, atribuible a la sobrecarga laboral que implica la realización de funciones y/o tareas que no se corresponden con su perfil y posición laboral. Además, el departamento de planificación no desarrolla estrategias destinadas a mejorar las competencias del personal, ya sea mediante talleres, programas de formación, entre otros métodos. Una considerable proporción de los empleados carece de las habilidades requeridas para desempeñar un puesto laboral específico, ni de los años requeridos de experiencia, entre otros factores. Este fenómeno se evidencia en una atención pública deficiente, con demoras en los plazos de provisión de servicios. Estos retrasos tienen un impacto cierto en las operaciones subsiguientes del usuario, las cuales no pueden continuar debido a una falta de atención puntual. Esta circunstancia contraviene las regulaciones y políticas preexistentes, que dictan que los servicios ofrecidos en las instituciones universitarias deben privilegiar la información precisa y clara en el momento en que se necesita, con un trato personalizado, singular y preferencial.

Ante esta situación se plantea la interrogante ¿Cuál es la relación entre GA y PL en los colaboradores administrativos nombrados de la UNTumbes, 2025?

En el desarrollo de la investigación se aplicará el método científico, empleando las técnicas e instrumentos para la correlación de datos y su interpretación se hará mediante la estadística y referencial así mismo para su procesamiento se utilizará

un software estadístico SPSS cuyo resultado se discutirá con los trabajos de otros investigadores autores, los que nos permite llegar a conclusiones.

En consecuencia, el propósito principal de este estudio es establecer la correlación entre GA y PL en los colaboradores administrativos denominados UNTumbes, mediante el uso de métodos y técnicas de investigación descriptiva, con el objetivo de identificar y optimizar las causas subyacentes del problema universitario. Además, se propone examinar los siguientes objetivos específicos: 1) qué relación existe entre la planificación y la planificación estratégica en los colaboradores administrativos designados por la Unión Nacional Tumbes, 2) qué relación existe entre la organización y la planificación estratégica en los colaboradores administrativos designados por la Unión Nacional Tumbes, 3) qué relación existe entre la dirección y la planificación estratégica en los colaboradores administrativos designados por la Unión Nacional Tumbes, y 4) qué relación existe entre el control y la planificación estratégica en los colaboradores administrativos designados por la Unión Nacional Tumbes.

Tal problemática motiva a preguntarse: ¿cuál es la relación entre GA y PL en los colaboradores administrativos nombrados de la UNTumbes en el año 2025?

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teórico científicas

2.1.1. Gestión administrativa

Múnc, (2014) precisa que la gestión administración es una tarea esencial en cualquier entidad, en realidad, constituye el método más eficaz para asegurar su competitividad. Se pueden identificar múltiples interpretaciones de la administración. En términos académicos, se puede definir la administración como: "hacer algo a través de otros", mientras que una interpretación alternativa es lo que se conoce como la "ley de oro de la administración", que se conceptualiza como lograr más con menos.

Luna Gonzalez, (2014) define la GA se refiere al procedimiento que implica la implementación eficaz de la planificación, organización, dirección y control en las organizaciones, empleando los recursos apropiados para alcanzar los objetivos establecidos.

Ventura de Esquén, (2020) define el término GA, que proviene de la sigla en inglés "Gestión Administrativa", hace referencia a los procesos, procedimientos y la metodología sistemática de ejecución de actividades en una institución u organización. Es fundamental para garantizar la eficiencia, eficacia y transparencia en la gestión de recursos y en el logro de los objetivos institucionales. En consecuencia, se trata de un detallado compendio de procedimientos y procesos meticulosamente diseñados y estructurados, orientados a potenciar las competencias y habilidades individuales, con el objetivo primordial de alcanzar de manera efectiva y eficiente los objetivos preestablecidos y establecidos previamente. Es sumamente importante que los administradores cuenten con estas competencias clave para garantizar una correcta y exitosa ejecución de las estrategias empresariales.

De acuerdo con Patricia, (2020) la posición competitiva de las organizaciones está

considerablemente influenciada por la Gestión de Acciones (GA), la cual busca optimizar la productividad y el rendimiento laboral mediante la adopción de decisiones que potencien las competencias internas y externas. Además, se argumenta que la reorientación constante de los objetivos de una entidad mediante una retroalimentación continua propicia un desarrollo constante y continuo. Se procederá a través de tres etapas significativas para la Gestión Ambiental (GA), tales como las políticas institucionales, económicas y sociales, las cuales serán reflejadas en el grado de productividad de los trabajadores.

La Gestión Ambiental según Merino Misme, (2021) es fundamental en las organizaciones para preservar su sostenibilidad y eficiencia operativa, ya que se enfoca en la planificación y ejecución de estrategias destinadas a la optimización y conservación de los recursos naturales, lo cual conlleva a una disminución significativa de los gastos asociados a las operaciones diarias. Además, sostiene firmemente que es el proceso fundamental que implica la toma de decisiones estratégicas y tácticas realizadas por las áreas de dirección, gestión y control de una organización, fundamentándose en lineamientos administrativos y en un análisis exhaustivo de la situación actual. En consecuencia, se percibe claramente como una transformación progresiva que favorece y asiste de manera efectiva en el proceso de toma de decisiones, potenciando significativamente las ganancias y la rentabilidad de la empresa.

Dimensiones de la gestión administrativa

Dimensión 1: Planeación

Chiavenato, (2015) argumenta que la planificación es una función administrativa que establece con antelación los objetivos a lograr y las acciones requeridas para su consecución. Este representa un modelo teórico para la implementación de acciones futuras. Inicia con la definición de los objetivos y especifica los planes requeridos para su consecución de la manera más efectiva posible.

De acuerdo con Ventura de Esquén, (2020), un proceso de planificación se compone de un conjunto de etapas. El procedimiento se inicia con la exploración del contexto, implicando que el individuo responsable de la planificación debe entender las emergencias fundamentales a las que se enfrenta su organización,

basándose en aspectos como: clientes, competidores, factores económicos. En consecuencia, la función primordial de los planificadores radica en la proyección del futuro de la organización.

Según Munch, (2014), se trata de la determinación del rumbo a seguir por la organización y los resultados que se aspira alcanzar, a través del examen del entorno y la formulación de estrategias necesarias para su consecución. La planificación permite la optimización de recursos, la reducción de costos y el incremento de la productividad. Por lo tanto, una considerable proporción del éxito de cualquier entidad se encuentra vinculada a la planificación, que tiene como objetivo responder a las siguientes interrogantes: ¿Quiénes somos?, ¿Cuáles son nuestros objetivos? y ¿cuál es nuestra dirección?

De acuerdo con Chiavenato, (2015), se trata de la función administrativa que establece con antelación los objetivos a lograr y las acciones requeridas para su consecución, constituyendo un modelo teórico para acciones futuras. Es imperativo establecer los objetivos y especificar los planes esenciales para alcanzar los objetivos propuestos.

Dimensión 2: Organización

Se refiere al procedimiento de organización y distribución de la labor, la autoridad y los recursos. El objetivo es establecer qué recursos y actividades son necesarios para lograr los objetivos de la organización. Posteriormente, es necesario diseñar la metodología para su integración en un grupo operativo, es decir, establecer la estructura departamental de la organización.

El objetivo de la organización es facilitar la coordinación operativa de la empresa, optimizando funciones y recursos, facilitando la simplificación de las actividades y la fluidez de los procesos para los empleados. En esta fase, se establecen las áreas funcionales, las estructuras, los procesos, los sistemas y las jerarquías para llevar a cabo las tareas de manera simplificada, eliminando la duplicidad y potenciando la productividad.

De acuerdo con Koontz et al. (2012), la función organizacional se caracteriza por establecer una estructura de funciones que los empleados de la organización deben cumplir. Dichas directrices se proporcionan con el objetivo de lograr los objetivos

preestablecidos. Los empleados poseen un objetivo específico, que desempeña una función crucial en cada colectivo, y disponen de los recursos indispensables para la realización efectiva y eficiente de sus responsabilidades.

Chiavenato, (2015) se refiere a la entidad social constituida por individuos; se orienta hacia metas preestablecidas para alcanzar resultados concretos, tales como la generación de beneficios (diversas empresas), la promoción de la satisfacción social (clubes), entre otros. Se trata de una estructura específica dado que proporciona labor y designa a sus integrantes para su ejecución. (página 148)

Dimensión 3: Dirección

Implementación cotidiana de las tareas detalladas, con la finalidad de orientar al factor humano hacia la eficiencia productiva, orientar a los trabajadores hacia un espíritu de colaboración, inspirar confianza en el trabajo, fomentar el trabajo individual y colectivo y vincular diversas actividades, recursos y personal apropiados.

Koontz et al. (2012) definen la función de liderazgo como el proceso de influir en los empleados para que se alineen con los objetivos organizacionales, facilitando así el logro de los objetivos establecidos. El liderazgo implica la presencia de seguidores, no obstante, estos siguen únicamente a aquellos que cumplen con sus requerimientos. En consecuencia, se puede postular que la dirección implica motivación, estilos y enfoques de liderazgo y comunicación.

Según el autor Múnc, (2014), al momento de llevar a cabo la función de dirigir, se ponen en práctica de manera integral todas las fases que conforman el proceso administrativo. Es común que se produzca cierta confusión entre los términos administrar y dirigir, ya que durante esta etapa se ejecutan las estrategias y acciones planificadas en consonancia con la estructura organizativa, orientando así el desempeño y la labor de los empleados.

Chiavenato, (2015) sostiene que la gestión del talento humano implica una interacción directa y constante con el propósito de coordinar y supervisar las labores de los miembros de la entidad, con el propósito de lograr los objetivos planteados de manera eficiente y efectiva.

Dimensión 4: Control

Según Munch, (2014), el control constituye la etapa final del proceso administrativo, en la que se valoran los resultados alcanzados en relación con lo estipulado en la fase de planificación, con la finalidad de rectificar errores que generen desviaciones que requieran reinicio del proceso. Por consiguiente, la elección y aplicación de técnicas y tipos de control que promuevan la satisfacción óptima de los clientes, personal, sociedad y accionistas es fundamental. El control reviste una importancia crucial dado que: contribuye a la evaluación de la efectividad, fomenta la garantía de calidad, salvaguarda los activos corporativos, asegura la ejecución de los planes, minimiza costos y tiempo, identifica las causas subyacentes de los errores para prevenir su recurrencia y constituye el cimiento para el proceso de planificación.

De acuerdo con Jaime, (2014), en este punto, la organización garantiza la consecución de los resultados previstos en los objetivos estratégicos. Es imperativo verificar que todas las acciones implementadas permitan a la entidad satisfacer las demandas del directorio. El control constituye fundamentalmente un marco eficaz para la ejecución eficaz de las tareas asignadas a cada miembro de la entidad, dado que facilita la obtención de los resultados proyectados al comienzo del periodo económico.

Según la teoría expuesta por Chiavenato, (2015), la principal meta del control organizacional es garantizar que los resultados propuestos, estructurados y supervisados se ajusten de forma óptima a los objetivos previamente establecidos. En esencia, el propósito del control radica en verificar minuciosamente si las actividades bajo supervisión logran alcanzar los objetivos y resultados deseados de manera efectiva. Este control esencialmente consiste en un proceso detallado y minucioso donde se supervisan y orientan las actividades realizadas con el fin de asegurar que se estén llevando a cabo de acuerdo con lo previamente acordado.

2.1.2. Productividad Laboral

Según lo expuesto por Robbins S. &., Administración, (2014), se establece que la Productividad Total se define como una relación intrínseca entre la dedicación empleada, la asignación y gestión de recursos, y la valoración otorgada a la

producción global; de esta manera, se erige como un indicador de rendimiento de los colaboradores, orientado hacia el logro de los objetivos estratégicos de la organización o la instauración de un entorno laboral propicio a través de la ejecución de medidas pertinentes y la óptima utilización de los tiempos y recursos disponibles.

Con respecto a la Producción Lógica según Robbins S. &., Administración, (2014), se postula que una organización es productiva cuando alcanza los objetivos establecidos, tales como la ejecución de los procesos a un costo reducido, es decir, de manera eficaz. Además, la productividad de los colaboradores puede ser cuantificada de diversas formas, siendo el indicador más sencillo los ingresos generados por cada trabajador. A medida que los empleados se desempeñan de manera eficiente, los resultados de la organización se incrementan y, por ende, sus ingresos.

Según el estudio realizado por Ipinza, (2018), se establece que la productividad se define por la relación existente entre la cantidad de producción obtenida a través de un sistema de producción de bienes o servicios y los diversos recursos utilizados para su obtención. En otras palabras, se refiere a la eficiente utilización de los recursos disponibles, tales como el trabajo humano, el capital invertido, la tierra utilizada, los materiales empleados, la energía requerida y la información utilizada, en el proceso de creación y entrega de bienes y servicios. Se refiere a la correlación existente entre los resultados obtenidos en base a los recursos utilizados y el tiempo necesario para su adquisición, y suele representarse de la siguiente manera".

Además, Render, B., & Heizer, J., (2007), la administración de recursos humanos es el tesoro máspreciado de una entidad en cuanto a su capital humano, destacando especialmente a los empleados que inyectan su sabiduría y experiencia para elevar la calidad de vida, la excelencia laboral, la creación de productos únicos y la entrega de servicios de excelencia que elevan la productividad de la empresa. Es crucial tratar a los empleados como un tesoro vital, no como un desembolso, y otorgarles un sueldo que refleje sus logros. Por ende, se necesita una metamorfosis mental para impulsar el florecimiento de la entidad, donde tanto ellos como sus colegas se comprometan con su misión en beneficio de la entidad.

Adicionalmente, Ipinza, (2018) indican que los recientes cambios económicos y sociales ocurridos a nivel global desencadenan transformaciones notables en la Planificación Logística, enfocándose en la optimización y eficiencia de los recursos empresariales para mantener su competitividad en el mercado. Necesita proporcionar productos y servicios superiores, competitivos y oportunos, para satisfacer las demandas de la población. La ausencia de comunicación y la falta de roles de los colaboradores impactan la productividad laboral, la persistente aspiración de mejorar el rendimiento laboral, la optimización de los procesos productivos y la atención a los ciudadanos mejoran finalmente la productividad laboral.

Medición de la productividad

- a) **Rendimiento:** De acuerdo con Garcia, A., (2011), "La eficiencia se manifiesta al dividir los activos alterados y las fuentes de información que verdaderamente se emplean". El índice de eficiencia revela la administración desmesurada de recursos en la creación de un producto en un lapso específico. La eficiencia se manifiesta en la maestría en la realización de tareas.
- b) **Eficacia:** de acuerdo con Garcia, A., (2011) La eficacia se mide por la relación entre los logros alcanzados y las metas establecidas; obteniendo así los resultados deseados. El indicador de productividad transmite de manera clara y precisa el impacto significativo que produce el reconocimiento y la valoración de un artículo específico durante un período determinado de tiempo.
- c) **Eficacia y eficiencia:** son dos aspectos clave para medir la efectividad de un proceso. Garcia, A., (2011) propone en su estudio que "la efectividad se alcanza a través de la sinergia entre la competencia individual y la idoneidad del entorno; implica la ejecución de acciones con el fin de obtener logros concretos y tangibles." El indicador de eficacia y eficiencia transmite una combinación adecuada de desempeño y productividad en la generación de un producto o servicio durante un periodo de tiempo específico.

Importancia de la productividad laboral

Según Salinas Zamora, (2012) La Planificación de la Producción (PL) surge como un instrumento comparativo para los gerentes y directivos de la organización,

ingenieros industriales, políticos y economistas, dado que establece una comparativa entre la producción en diversos estratos del sistema económico y los recursos empleados en la producción de productos o servicios. Asimismo, reconoce que las variaciones en la productividad ejercen una influencia significativa en los aspectos sociales y económicos, tales como el crecimiento económico, el aumento del nivel de vida y la calidad de las actividades recreativas. No obstante, la única ruta para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento sostenido de una empresa es el incremento de la productividad. El recurso indispensable para la generación de mayor productividad es el capital humano.

De acuerdo con Fisico, M., (2016), históricamente se ha solicitado tanto a los departamentos como a los empleados de una entidad incrementar su productividad. Esto se debe a que la productividad representa la métrica de eficiencia lograda por una organización, correlacionando la producción de un periodo con el volumen de factores empleados. De este modo, una optimización de la productividad nos permite incrementar la producción utilizando los mismos recursos o incluso reducir los mismos.

Según Rubio, (2015), la productividad constituye el factor determinante que permite a una organización alcanzar el éxito y la competitividad en su respectivo sector, y está intrínsecamente vinculada a sus estructuras internas, es decir, a su habilidad para producir de manera que pueda incrementar su competitividad en diversas esferas. En consecuencia, para toda entidad es esencial incrementar de manera continua la productividad, no solo para lograr una rentabilidad elevada, sino también para asegurar el retorno de inversión. Así, la eficiencia en la utilización de los recursos.

Dimensiones de la productividad laboral Dimensión 1: Eficacia

De acuerdo con Diaz, (2012), la eficacia se refiere a la habilidad de la organización para alcanzar sus metas previamente definidas, es decir, la eficacia se define como el nivel o ratio que mide el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización.

Según lo expuesto por Robbins S. &., Administración, (2014), se puede entender la eficacia como la capacidad de llevar a cabo las tareas de manera correcta, es decir,

realizar las acciones laborales pertinentes que contribuyan al logro de los objetivos establecidos por la organización empresarial.

Dimensión 2: Eficiencia

De acuerdo con lo expuesto por Anchelia Gonzales, (2021), este indicador debería proporcionar una herramienta efectiva que permita a los encargados de los procesos llevar a cabo una evaluación exhaustiva de la gestión en términos de la maximización y eficiencia en la utilización de los recursos disponibles. Este indicador de desempeño debe ser capaz de establecer una relación significativa y cuantificable entre un recurso particular (como la mano de obra, la materia prima, las máquinas y equipos, los tiempos de producción, los gastos asociados) y la cantidad de unidades o actividades realizadas, con la finalidad de realizar una evaluación exhaustiva y detallada del aprovechamiento de dicho recurso en el proceso operativo. La concepción y desarrollo del indicador seleccionado se ve directamente influenciada por el marco lingüístico adoptado y empleado de manera habitual en el seno de la estructura organizativa en cuestión.

De acuerdo con Diaz, (2012), se emplea para caracterizar la utilización de recursos o la ejecución de actividades. A través de la correlación entre el resultado alcanzado y la cantidad de recursos utilizados, se optimizan los recursos para prevenir la generación de desechos en la organización.

Dimensión 3: Complemento de objetivos

De acuerdo con Selis, (2016), "El logro de objetivos es uno de los caminos, que nos lleva a la felicidad, la satisfacción, la autorrealización y a vivir de la manera que anhelamos." Según Ventura de Esquén, (2020), "Se denomina logro al alcanzar una meta previamente propuesta por una persona o un colectivo de individuos." Este hito, en lugar de ser meramente un "golpe de fortuna" (o "suerte"), requiere que los individuos implementen diversas acciones, previamente pactadas, con el objetivo de facilitar la consecución del objetivo establecido.

Características de la gestión administrativa

Según Múnc, (2014) la GA presenta las siguientes características:

a) Universalidad: Por ser la administración una ciencia que contribuye a la

coordinación ordenada de recursos, esta es presente en cualquier organismo social donde interactuar seres humanos para un propósito determinado. Múnc, (2014)

b) Especificidad: este término se refiere a la capacidad de una prueba o método para identificar de manera precisa y exclusiva a un determinado elemento o sustancia, sin generar falsos positivos o negativos. La especificidad es fundamental en el ámbito de la medicina y la investigación científica, ya que garantiza la fiabilidad de los resultados obtenidos. Es importante tener en cuenta que la especificidad puede variar dependiendo del contexto y las condiciones en las que se realiza la prueba. El ejercicio de la administración se enriquece y fortalece al ser complementado con diversas disciplinas y enfoques interdisciplinarios. La interacción y sinergia entre la administración y otras áreas del conocimiento contribuyen a una gestión más integral y efectiva de las organizaciones. Sin embargo, es importante destacar que las características mencionadas en el presente documento, las cuales son inherentes a la administración, no necesariamente son compartidas con otras disciplinas (aunque quizás con algunas, pero no de manera completa) (Múnc, 2014).

c) Unidad temporal: La gestión se compone de diversas fases, etapas y componentes que, en teoría, se desarrollarían de forma independiente y secuencialmente a lo largo del proceso.

d) Unidad jerárquica: Dado que se debe promover la reciprocidad entre etapas, fases y elementos en el proceso administrativo para lograr una coordinación óptima, es imperativo prevenir contradicciones de autoridad (Múnc, 2014)

Para Múnc, (2014) la GA posee las siguientes características:

a) Flexibilidad: Cada entidad u organismo social, ya sea una organización sin fines de lucro, una empresa privada o una institución gubernamental, presenta sus propias particularidades y características distintivas. Estas peculiaridades se reflejan en sus objetivos estratégicos a largo plazo, en sus principios rectores y en sus intereses específicos. Por lo tanto, la administración, en su función de planificación, organización, dirección y control, debe ser lo suficientemente adaptable y versátil para poder satisfacer las necesidades y demandas de cada

organismo de manera personalizada y eficaz.

b) Interdisciplinariedad: Hace alusión a la interconexión que mantiene con diversas ramas del conocimiento, lo cual implica que en su práctica requiere y/o puede enriquecerse con la colaboración de otras áreas de estudio. La forma en la que se complementan y colaboran no es de manera individual o aislada, sino que, como un sistema interconectado y complejo, es fundamental que interactúen y se comuniquen de forma constante entre sí, ya que de esta manera se logra una sinergia poderosa y efectiva.

Valor instrumental: La administración puede ser implementada en cualquier entidad social, permitiendo así contribuir a la consecución de cualquier meta establecida.

Importancia de la gestión administrativa

Según el autor Múnc, (2014), se destaca la indiscutible relevancia de la Gestión de Acciones (GA) en el ámbito laboral, ya que aporta una diversidad de beneficios significativos, entre los cuales se pueden mencionar: **a)** A través de la implementación de sus técnicas y procesos, se logra una mayor agilidad, eficacia y simplificación en las tareas, lo que conlleva a una disminución tanto en el tiempo empleado como en los costos asociados; **b)** En sintonía con lo anterior, influye positivamente en la productividad, eficiencia, nivel de calidad y competitividad de cualquier organización; **c)** Promueve la optimización de los rendimientos financieros y la permanencia en un entorno comercial cada vez más exigente.

2.2. Antecedentes

De manera internacional conforme a la investigación de Coque Arboleda, (2016) titulada "La GA y su impacto en la Rentabilidad de la Empresa MegaMicro S.A, de la Ciudad de Ambato", se llevó a cabo una investigación cuantitativa y cualitativa, de carácter básico, documental y correlacional, de diseño no experimental. El instrumento de recolección de datos empleado fue la encuesta, aplicada a 12 colaboradores. Se establece el propósito de examinar el impacto de la Gestión Ambiental (GA) en la organización con el objetivo de potenciar su productividad y rentabilidad, mediante la implementación de estrategias orientadas hacia la optimización empresarial y la eficaz GA. La autora expone que existen empresas

dotadas de instalaciones de alta calidad, talento humano capacitado, calidad en los productos y numerosos otros elementos. Sin embargo, el crecimiento y mejoramiento corporativo no se manifiesta de manera evidente, debido a la negligencia en la gestión de recursos, la inadecuada administración de las estructuras organizativas, las cuales no se adecuan a las necesidades de la empresa, la toma de decisiones incorrectas u otros factores.

En su estudio titulado "PL en Ecuador: Se llevó a cabo una investigación cuantitativa de diseño no experimental, utilizando como instrumentos de recolección de datos la encuesta y la entrevista, aplicada a siete empresas. En este contexto, la meta primordial es disponer de datos exactos o información estadística económica corporativa de diversos sectores productivos, que faciliten la configuración del sector económico para la toma de decisiones por parte de los diversos actores del sector. En conclusión, se observa una diferenciación entre la relación entre la Planta de Trabajo (PL) y las dimensiones de las empresas ecuatorianas. Los subsectores con mayor concentración de PL son los sectores de Servicios, mientras que los sectores con mayor concentración de PL son los que llevan a cabo Actividades Inmobiliarias y la explotación de minas y canteras.

De acuerdo con Salinas Zamora, (2012) en su estudio titulado "La Importancia De La GA En El Desempeño De Los Docentes Del Colegio Nacional Experimental Ambato De La Ciudad De Ambato Provincia De Tungurahua En El Año Lectivo 2010- 2011". La investigación se fundamentó en una metodología cualitativa. Se implementó la metodología de la encuesta. Se caracteriza por su naturaleza exploratoria, descriptiva y asociación de las variables. El estudio involucró a 145 alumnos y 71 educadores. El autor llega a la conclusión de que la GA tiene un impacto en el rendimiento docente del Colegio Nacional Experimental Ambato, como se puede inferir tras el análisis del estudio de campo y la comprobación de la hipótesis planteada. Conforme a lo expuesto por la autora en su estudio, se evidencia que la Gestión de Aprendizaje (GA) incide en el "rendimiento laboral" de los educadores bajo estudio. Por lo tanto, se aconseja optimizar la GA, particularmente en el proceso de planificación. Por lo tanto, se requiere efectuar un diagnóstico del rendimiento docente a través de la implementación de una evaluación con el objetivo de rectificar las deficiencias y consolidar las fortalezas.

Conforme a la investigación llevada a cabo por Venutolo, (2016), cuyo título es "Análisis Del Clima Organizacional Y Su Impacto En La Eficiencia Operativa De Empresas de Tamaño Pequeño y Mediano", se pudo observar una correlación significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento de las organizaciones estudiadas. Se llevó a cabo un exhaustivo estudio aplicado acerca de "El Funcionamiento del Transporte Vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ubicada en la República Argentina". El nivel de investigación seleccionado para este estudio fue principalmente exploratorio, lo cual implicó la combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión más profunda y completa del fenómeno investigado. Para llevar a cabo el estudio, se optó por emplear métodos de investigación que incluyeron tanto encuestas detalladas como observaciones directas en el terreno. Se utilizó un cuestionario estructurado como principal instrumento de recolección de datos. Se ha determinado a través de un exhaustivo análisis que "Los elementos adversos de las variables tienden a ser notablemente elevados en indicadores tan significativos como la cooperación, la resolución de conflictos y la identificación con los objetivos de la empresa". Esta situación desfavorable se derivaría de una deficiente gestión inadecuada de los recursos humanos en la empresa. En consecuencia, resulta completamente factible llevar a cabo la verificación de las hipótesis planteadas en el estudio. De acuerdo con el minucioso análisis llevado a cabo por el autor, se plantea la hipótesis de que el ambiente laboral es uno de los factores cruciales que influyen de manera significativa en el nivel de eficiencia y rendimiento de los trabajadores en una organización. En este contexto particular, de acuerdo con la percepción de los trabajadores que participaron en la encuesta, se observa que el ambiente laboral presenta características que generan insatisfacción entre el personal, lo cual tiene un impacto adverso en los niveles de eficiencia y rendimiento laboral. Por consiguiente, se recomienda encarecidamente que los líderes del sector se enfoquen de manera exclusiva en los aspectos más críticos, implementando un sólido sistema de valores y principios éticos.

En el ámbito nacional de acuerdo con la investigación de Ventura de Esquén, (2020), titulada "Gestión del riesgo y motivación en la creación de una compañía de productos naturales, 2020". La meta primordial de la investigación consistió en desentrañar cómo la GA y la motivación influyen en la eficiencia laboral. El método

seleccionado se sustenta en una técnica cuantitativa-expositiva, elaborada a través de un enfoque transversal-no experimental. Para llevar a cabo una encuesta con múltiples opciones de respuesta como herramienta de recolección de información, se escogió una muestra de 60 empleados del IPIFA (Instituto Peruano de Investigación Fitoterapica Andina). El autor concluye que la Generación de Aprendizaje (GA) influye en la creatividad de los empleados y en su motivación, con un Chi-cuadrado de 41.814. Así pues, el modelo seleccionado (Nalgerkerke = 0.570) revela con precisión cómo la variable 1 influye en la 2, ya que la significancia alcanzó 0.000 y la confianza superó el 95%. En otras palabras, la Gestión de Acciones (GA) influye en la efectividad, eficiencia y eficacia laboral, al igual que en la motivación, como lo demuestran los coeficientes de Chi-cuadrado de 32.638, 37.106 y 46.116, en la compañía IPIFA de Productos Naturales.

Facho, en su investigación GA y PL en Trabajadores de la Sub Gerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016, que tiene como objetivo, determinar qué relación existe en el Grado de Afectividad GA y el nivel de PL de los trabajadores en la sub gerencia de operaciones de fiscalización de la Municipalidad de Lima 2016, la cual desarrolló una investigación descriptiva, no experimental transaccional, El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue una detallada encuesta medida en la escala de Likert de cinco puntos para cada variable, la cual fue aplicada exhaustivamente a una población de 70 trabajadores. Los resultados obtenidos revelaron un alto nivel de confiabilidad, con un coeficiente para la variable GA de 0,971 y para la variable productividad de 0,797. Estos valores indican que la información recopilada es altamente fiable y precisa. Todos estos cálculos se llevaron a cabo con un riguroso nivel de significancia del 5% y una confiabilidad del 95%, garantizando la validez de los resultados obtenidos. En cuanto al objetivo general del estudio, se concluyó que el nivel de la variable GA es considerado regular, mientras que se identificó una relación directa y significativa en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lima 2016. Sin embargo, se señaló que esta relación no alcanza su máximo potencial, y que su impacto solo se materializará si se implementan y aplican adecuadamente estrategias para mejorar el rendimiento laboral de los empleados.

En tanto, Vásquez Casas, (2016) desarrolla en la investigación “El Clima Laboral Y

Su Influencia En La Productividad De Los Trabajadores Administrativos De La Municipalidad Distrital De Ciudadeten, 2016” Para determinar de manera precisa y detallada la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de la ciudad Eten – Chiclayo, se llevó a cabo un exhaustivo estudio de investigación de tipo cuantitativo no experimental y transversal. En este estudio, se implementó un cuestionario meticulosamente diseñado para recolectar datos relevantes y significativos. Este cuestionario fue aplicado en dos etapas distintas, una para cada variable analizada, en una muestra representativa de 7 colaboradores seleccionados de forma estratégica. Los resultados obtenidos de este minucioso análisis revelaron información valiosa y esclarecedora. Por un lado, al observar el coeficiente de correlación de Pearson, se pudo constatar un valor positivo notable de 0,681, lo cual sugiere una relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores. En cuanto a la dimensión de eficiencia, se pudo determinar que un impresionante 71% de los trabajadores cumplen generalmente con sus obligaciones de manera consistente. Por otro lado, al evaluar la eficacia en el desempeño laboral, se encontró que un destacable 51% de los trabajadores.

Según la investigación de Merino Misme, (2021), la influencia de la GA en la satisfacción del usuario de la Municipalidad de Comas en 2016. Se realizó una investigación descriptiva correlacional para identificar la influencia de la GA en la satisfacción del usuario de la Municipalidad de Comas en 2016. Se aplicaron cuestionarios para cada variable a una muestra de 384 habitantes en el distrito de Comas, utilizando el programa estadístico SPSS V23. Se encontró una relación directa significativa ($p < 0.05$) entre las variables GA y satisfacción del usuario en la Municipalidad de Comas en 2016, con una influencia positiva de 0.601. La influencia en el nivel de planificación de la GA también afecta directamente la satisfacción del usuario en el mismo periodo. Encontramos una correlación de 0.201 entre la dimensión y la variable. En el nivel eficiencia de la organización, la satisfacción del usuario de la Municipalidad de Comas se ve afectada directamente. También observamos una reciprocidad de 0.361 entre ambas variables. En el nivel dirección de la GA, influye directamente en la satisfacción del usuario, con una correlación de 0.185. Por otro lado, en el nivel de control administrativo, la satisfacción del usuario se ve directamente influenciada, con una reciprocidad de

0.682. La eficiencia del control influye en la satisfacción del usuario.

De manera local Preciado Céspedes, (2022) en su investigación: "GA, impacto en la responsabilidad social en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2022" es una investigación aplicada, no experimental, cuantitativa y correlacional que busca determinar el impacto de la GA en la responsabilidad social de la Municipalidad Distrital de San Jacinto. La muestra fue de 36 administrativos y 368 colaboradores seleccionados al azar de una población total de 8,512 habitantes del distrito. Según Preciado (2022), en la población de San Jacinto, la Gestión Ambiental obtuvo respuestas con un nivel promedio del 55,6%, siendo del 33,3% para el nivel alto y del 11,1% para el nivel bajo. En cuanto a la variable responsabilidad social, el nivel promedio fue del 78,3%, con un 15,2% para el nivel alto y un 6,5% para el nivel bajo. Estos resultados fueron respaldados por un coeficiente de correlación de 0,458. Las cifras se reafirman con el Rho de Spearman. En la dimensión planeación, la población de San Jacinto obtuvo un nivel alto del 38,9%, nivel promedio del 33,3% y nivel bajo del 27,8% con la variable responsabilidad social. El nivel promedio de las contestaciones con nivel alto fue del 78,3%, mientras que para un nivel bajo fue del 6,5%, con un nivel intermedio del 15,2%.

Olaya Feijoó, (2021), en su estudio titulado "Los costos en la ganancia anual de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros del distrito de Tumbes – 2021", fija metas concretas y una meta amplia: desentrañar los costos y su vínculo en la ganancia anual de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros del distrito de Tumbes, utilizando una encuesta como herramienta de recolección de datos aplicada a ocho empresas de transporte interprovincial de pasajeros del Distrito de Tumbes. Los hallazgos revelaron que las compañías de transporte interprovincial de pasajeros del distrito de Tumbes etiquetan adecuadamente la remuneración del gerente general como gastos administrativos, mientras que la remuneración del personal de contabilidad se clasifica incorrectamente como gastos de ventas.

La compensación de los operadores de vehículos y sus beneficios sociales, que evidencian la mano de obra directa, el desembolso realizado por los peajes y el mantenimiento de los autobuses, constituyen costos indirectos del costo del

servicio. Las entidades dedicadas al transporte interprovincial de pasajeros en el distrito de Tumbes, en su calidad de entidades de servicios, necesitan suministros, incluyendo combustibles, lubricantes y repuestos, para la prestación del servicio de transporte interprovincial de pasajeros en dicha región. Con respecto a la vida útil de los ómnibus y las llantas, se calcula en términos de años y la depreciación, entendida como la pérdida de valor del ómnibus y las llantas, se clasifica adecuadamente como costo del servicio de transporte.

Prado Ramírez, (2021) describe en su estudio titulado "El control interno y su impacto en la gestión de la calidad en el sector privado de salud en la región de Tumbes, 2021" el propósito esencial establecido: La gestión interna y su repercusión en la eficacia global del sector privado de salud en la zona de Tumbes, 2021. El enfoque es descriptivo – correlacional, con un diseño de corte transversal, sin ensayos. La colección incluyó a 25 individuos. En lo que respecta al vínculo entre el control interno y el GA, los hallazgos revelan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,800, lo que revela una relación positiva moderada en el intervalo de 0.7 a 0.89. La significancia de la relación se encuentra en Sig. o "p" es inferior a 0.05. Eso nos lleva a concluir que, si la GA se eleva, también lo hará la otra variable, y si una disminuye, también lo harán Ocampos y Valencia. En su investigación sobre la excelencia del servicio al usuario en la estructura de asistencia Essalud-Tumbes, del año 2016. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional; para recolectar información se empleó la técnica de encuestas financieras y administrativas. Entrevista a un grupo de 39 empleados de la Red Asistencial ESSALUD-TUMBES, en el año 2016. En relación con la correlación de Pearson obtenida en el estudio, $R=+0,559$. Confirma que GA y la Calidad del Servicio están intrínsecamente conectados desde la óptica del cliente. Asistente administrativo de la entidad de salud esSalud en Tumbes, 2016. Desde la óptica del trabajador administrativo de la Red Asistencial EsSalud Tumbes, la planificación mostró una conexión moderada con la excelencia del servicio. Lo que se concluye al planificar con la GA es que, si una variable aumenta, la otra también lo hará.

Finalmente, La dimensión organización, la correlación de la variable GA con la Calidad de Servicio desde la perspectiva del trabajador administrativo de la Red Asistencial EsSalud Tumbes, 2016, presentó que: La dimensión organización la correlación de la variable con la Calidad de Servicio $R = +0,521$, una correlación

directa moderada. La dimensión dirección: La dimensión dirección la correlación de la variable $R = +0,510$, una correlación directa moderada. La dimensión control la correlación de la variable con la Calidad de Servicio $R = +0,351$, una correlación de baja.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión administrativa

Según lo expuesto por Arnoletto (2014) en su investigación, "la gestión administrativa se caracteriza por ser el conjunto de actividades y procesos claramente definidos que los directivos de una organización tienden a llevar a cabo en base a los recursos disponibles, tales como recursos materiales, humanos, financieros, tecnológicos, entre otros"

Productividad laboral

La productividad laboral es un indicador clave que mide la eficiencia de una empresa al comparar la cantidad de bienes o servicios generados con los recursos empleados en el proceso productivo. Es un indicador fundamental que permite evaluar de manera efectiva el desempeño y la eficiencia de una organización en el cumplimiento de sus objetivos y metas estratégicas a largo plazo.

Planificación

Según lo expuesto por Stephen P, (2018), se destaca que los gerentes tienen la responsabilidad de definir los objetivos organizacionales, así como de establecer estrategias con el fin de alcanzar dichas metas propuestas. Además, se encargan de desarrollar planes detallados que permitan la integración y coordinación efectiva de las diversas actividades dentro de la empresa. Este enfoque estratégico y proactivo por parte de los gerentes resulta fundamental para el éxito y la sostenibilidad de la organización en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico.

En el libro de Munch, (2014) se hace referencia a las teorías de la administración de George R. Terry, reconocido por su enfoque en la función administrativa y su impacto en la gestión empresarial. La planeación es un proceso fundamental en la

gestión de cualquier proyecto o actividad, ya que implica la cuidadosa selección y organización de información relevante, así como la elaboración de hipótesis y escenarios futuros que permitan anticipar posibles desafíos y oportunidades. Este proceso requiere una reflexión profunda y estratégica para diseñar las acciones y recursos necesarios que conduzcan al logro de los objetivos planteados.

Organización

Según lo expuesto por Stephen P, (2018), se destaca que los gerentes desempeñan un papel fundamental en la organización al ser los encargados de planificar, coordinar y supervisar las actividades que llevan a cabo los colaboradores, con el fin de alcanzar los propósitos y metas establecidos por la empresa. Cuando los gerentes se encuentran en el proceso de organización, es fundamental que definan de manera clara y detallada las diferentes responsabilidades que deben ser llevadas a cabo, identifiquen a los individuos idóneos para ejecutar dichas tareas, establezcan la forma en que se van a agrupar las distintas actividades, determinen la estructura de reporte entre los miembros del equipo, y finalmente, especifiquen los lugares donde se llevarán a cabo las decisiones clave para el desarrollo de la organización en su conjunto” (p.9).

Múnc, (2014) nos muestra en su investigación que “Eugenio Sisto Velasco, un reconocido arquitecto y urbanista de renombre internacional, ha dejado un legado imborrable en la historia de la arquitectura contemporánea”. Organizar eficientemente implica la estructuración detallada de las tareas y procesos requeridos para lograr los objetivos propuestos, mediante la creación de divisiones funcionales, la asignación precisa de roles y responsabilidades, la delegación adecuada de autoridad y la definición clara de las interacciones necesarias entre las distintas áreas de la organización (p. 121).

Dirección

Según lo planteado por Stephen P, (2018), se destaca la importancia de la labor del gerente en colaboración estrecha con todo el equipo de trabajo, con el propósito de alcanzar de manera efectiva y eficiente los objetivos previamente establecidos por la organización. Cuando los gerentes se dedican a motivar y estimular a sus subordinados, contribuyen de manera significativa a la resolución de conflictos

dentro de los grupos de trabajo, ejercen una influencia positiva en los individuos o equipos durante el desarrollo de las tareas asignadas, eligen cuidadosamente los canales de comunicación más idóneos y enfrentan de manera proactiva cualquier tipo de inconveniente relacionado con la conducta y desempeño del personal; en resumen, están desempeñando un papel fundamental en la dirección y gestión eficaz de los recursos humanos (p. 9).

Múch, (2014), en su obra literaria, nos señala que JoeZ J. Lemer y H. A. Baker consideran que la dirección implica la habilidad de guiar las actividades a través de la colaboración de los esfuerzos de los subordinados, con el propósito de alcanzar niveles superiores de eficiencia mediante la estimulación y el control continuo.

Control

Según lo expuesto por (Stephen P, 2018), los gerentes desempeñan un papel fundamental al supervisar detenidamente las actividades laborales de sus subordinados, evaluando minuciosamente su rendimiento con el fin de garantizar el cumplimiento cabal de los objetivos establecidos y la correcta ejecución de las tareas asignadas. Se compara el desempeño real de los empleados con los objetivos establecidos previamente en la empresa para evaluar su rendimiento. Si dichos objetivos no se han logrado de acuerdo con las expectativas previamente establecidas, es responsabilidad del gerente identificar las posibles causas y tomar las medidas necesarias para corregir la situación de manera oportuna y efectiva. Este importante proceso de supervisar detalladamente, comparar minuciosamente y corregir de manera precisa es la esencial función de control.

(Múch, 2014), en su obra literaria, nos expone detalladamente que “Para el renombrado teórico de la administración, Henry Fayol, el control gerencial se define como el proceso mediante el cual se verifica minuciosamente si todos los acontecimientos se desarrollan de acuerdo con el plan estratégico previamente establecido, las directrices impartidas y los fundamentos organizacionales fijados. Tiene como propósito principal señalar las debilidades y fallos identificados, con el objetivo de corregirlos y evitar que se repitan en el futuro, contribuyendo así a la mejora continua de los procesos y resultados organizacionales.

Eficacia

Para Stephen P, (2018) en su obra "Administración Estratégica", se destaca la importancia de la eficiencia, la cual se refiere a la capacidad de obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de insumos o recursos disponibles en una organización. Los gerentes se enfrentan constantemente a la gestión de recursos limitados, como personal, capital y tecnología, por lo que es crucial para ellos optimizar su utilización. En muchas ocasiones, solemos emplear el término eficiencia para referirnos a la capacidad de "realizar de manera adecuada las tareas asignadas", lo cual conlleva a la optimización en el uso de los recursos disponibles" (p. 8).

Para Múnc, (2014) el proceso de gestión de proyectos consiste en lograr los objetivos establecidos satisfaciendo de manera efectiva y eficiente los requerimientos especificados por los interesados. Es fundamental mantener una comunicación clara y constante con todas las partes involucradas para garantizar el éxito del proyecto en su totalidad.

Eficiencia

Según lo expuesto por Stephen P, (2018), la ética laboral se caracteriza por ser concebida como la práctica de llevar a cabo las tareas asignadas de manera diligente y conforme a los principios morales y valores de la organización, con el propósito de contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos empresariales (p. 8).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

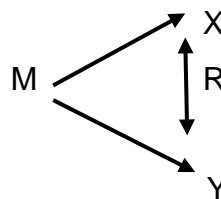
3. Enfoque y tipo de estudio.

El tipo de investigación que se llevó a cabo es principalmente de carácter aplicado, ya que su propósito fundamental radica en la obtención y recopilación de datos con el fin de construir bases de conocimiento que contribuyan al avance del saber científico. Se caracteriza por ser de naturaleza correlacional, con un enfoque predominantemente cuantitativo, dado que los datos recolectados a través de diversas técnicas, como por ejemplo la encuesta, posibilitaron la medición de las variables en estudio de forma numérica y porcentual. (Hernández y colaboradores, 2014, página 121)

3.1. Diseño de investigación

El diseño del trabajo de investigación que se realizó es experimental y transaccional, ya que el investigador no interviene directamente en el proceso, sino que se limita a observar de manera imparcial los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada. (Hernandez y colaboradores, 2014, p. 122).

Esquema



Donde:

M = Muestra constituida por colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes.

X= Variable 1: Gestión Administrativa

Y= Variable 2: Productividad Laboral

R= Correlación entre las variables.

3.2. Población, muestra y muestreo Población

Según la investigación realizada por Hernández en el año 2014, se define la población como un grupo de individuos que comparten atributos particulares que los hacen similares o casi idénticos entre sí. La muestra elegida estará conformada por el total de 110 administrativos que han sido designados para desempeñar sus funciones en la prestigiosa Universidad Nacional de Tumbes.

Tabla 1.
Población de colaboradores de la Universidad Nacional de Tumbes

Modalidad de contrato	Cantidad
Auxiliar	34
Profesores	16
Técnicos	54
Funcionarios	6
TOTAL	110

Fuente: Of. de recursos humanos

Muestra

Según el autor Arias (2016) en su obra, establece que una muestra se refiere a un "fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y un reflejo fiel de la misma, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan ser extrapolados a todos los elementos que conforman dicha población en su totalidad".

Estuvo compuesta por los mismos individuos de la población elegida, incluyendo a un total de 110 funcionarios públicos designados, pertenecientes a las distintas áreas de administración.

Muestreo

En este estudio no se aplicó un muestreo, ya que la población total estuvo conformada por 110 colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes y todos fueron considerados en la investigación. Por lo tanto, se trató de un censo poblacional, lo cual garantiza que los resultados obtenidos reflejan de manera fiel la realidad de toda la población, eliminando el margen de error muestral propio de los estudios que trabajan solo con una parte de los sujetos.

3.3. Técnica e instrumento de recolección de datos Técnica

Según lo mencionado por Gallardo en su estudio del año 2017, es fundamental desarrollar un detallado plan en el cual se definan claramente los objetivos planteados y se describan minuciosamente los procedimientos a seguir para llevar a cabo la recopilación de datos, contemplando aspectos como la identificación de las fuentes de información pertinentes, la selección del lugar donde se llevará a cabo la recolección, la obtención del consentimiento informado por parte de los participantes y la estrategia a seguir para abordar dichos aspectos de manera efectiva. (página 72)

La información recopilada debe ser confiable y válida, por lo tanto, es fundamental prestar atención y dedicación en el proceso de recopilación. (Ruiz Huaraz y Valenzuela Ramos, 2022, página 70)

Como herramienta fundamental para recopilar información en el marco de la presente investigación, se optó por la realización de una encuesta, la cual se consideró como la más adecuada y pertinente para lograr los objetivos propuestos.

Instrumento

Para la validación del planteamiento teórico se utilizó como herramienta principal el cuestionario, con el objetivo de explorar en profundidad la conexión existente entre la gestión del talento y el rendimiento laboral, a través de preguntas cerradas presentadas en una escala de Likert.

Validación y confiabilidad del instrumento

Para el análisis de los resultados de la investigación se aplicó el alfa de Cronbach, reconocido en la investigación cuantitativa como un indicador de la fiabilidad de escalas de medición con múltiples ítems (Cronbach, 1951), y se analizará el resultado por cada variable 1 y 2.

Se recolectaron los datos, anticipadamente se solicitó la autorización de la oficina de recursos humanos de la UNTumbes, para tomar la encuesta a los colaboradores administrativos; una vez autorizado se presentó el estudio, sus objetivos y se solicitó el consentimiento informado, previa firma del consentimiento, se fue a

realizar el recojo de los datos directamente de los trabajadores.

Los valores de interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach se establecen según la siguiente escala de confiabilidad:

Tabla 2.
Criterios de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Nivel	Valor
Excelente	0.91 – 1
Bueno	0.81 – 0.90
Aceptable	0.71 – 0.80
Cuestionable	0.61 – 0.70
Pobre	0.51 – 0.60
Inaceptable	0 - 0.50

Fuente: Galindo (2020)

Formula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de cronbach

k: Numero de items

V_i : Varianza de cada item

V_t : Varianza del total

Para determinar el coeficiente del alfa de Cronbach del proyecto se aplicará una muestra piloto de 30% con 33 trabajadores. Para la variable 1 que comprenden 16 preguntas para logra en la escala de Likert donde se obtuvo 0.802 observando los resultados en la tabla 8. De la variable 1 y considerando los niveles de la tabla 2 el cuestionario es aceptable de fiabilidad, para la variable 2 que comprenden 10 preguntas para logra en la escala de Likert donde se obtuvo 0.857 observando los resultados en la tabla 9. De la variable 2 y considerando los niveles de la tabla 2 el cuestionario es aceptable de fiabilidad, por lo tanto, estos cuestionarios se pudieron aplicar para la ejecución de la tesis.

3.4. Procedimiento para el recojo de información

Los datos fueron obtenidos por el investigador personalmente, los cuales también fueron relacionados con la información de la literatura, obtenida de la documentación bibliográfica rescatada de Internet, con la intención de realizar una óptima investigación.

3.5. Procesamiento y análisis de información

La información obtenida a través de la implementación de los métodos y herramientas presentados con anterioridad, empleando los colaboradores previamente mencionados, los resultados fueron recopilados y organizados para su posterior análisis a través de técnicas estadísticas descriptivas, haciendo uso de tablas de frecuencia y representaciones gráficas, con el propósito de interpretar de manera exhaustiva el impacto posterior de cada una de las interrogantes planteadas, para lo cual se empleó la plataforma especializada en análisis estadístico SPSS. Además, con el objetivo de verificar las suposiciones planteadas, se formularán hipótesis (Hipótesis Nula o Hipótesis Alternativa), empleando la relación como indicador para llevar a cabo la prueba correspondiente. La verificación de las hipótesis planteadas nos brindó la base fundamental necesaria para poder llevar a cabo la planificación detallada de los acabados de este exhaustivo estudio.

Asimismo, para establecer la correlación entre las variables propuestas en la investigación se utilizará el coeficiente de Rho Spearman, teniendo en cuenta lo señalado por Hernández et al. (2014)

Una vez recogidas las encuestas que se aplicaron a la muestra determinada de 110 trabajadores del área administrativa de la Universidad Nacional de Tumbes, se organizaran los datos, luego se tabularon en hoja de Excel para exportarlos a un programa estadístico SPSS quien tiene la función de procesarla la información y arrojar los resultados como el coeficiente Rho de Spearman y la significación bilateral de las variables y otros indicadores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 3.

Correlación entre la gestión administrativa en la productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

Correlaciones			
		Gestión administrativa	Productividad laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

Los resultados de la tabla 3 muestran una correlación de Pearson de 0.948 con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica una relación muy fuerte y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes. Esto significa que a medida que la gestión administrativa se fortalece, la productividad de los trabajadores también se incrementa de forma considerable.

Tabla 4.
Nivel de relación en la gestión administrativa en la productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.

		Productividad laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	
Gestión administrativa	Malo	Auxiliares	3	2.70%	0	0.00%	0	0.00%	3
		Técnicos	10	9.10%	9	8.20%	35	31.80%	53
	Regular	Profesores	3	2.70%	1	0.90%	6	5.50%	9
		Funcionarios	1	0.90%	1	0.90%	4	3.60%	5
	Bueno	Profesores	0	0.00%	1	0.90%	5	4.50%	6
		Auxiliares	3	2.70%	5	4.50%	23	20.90%	30
	Total		20	18.20%	17	15.50%	73	66.40%	110

Asimismo, al analizar la distribución por categorías, se aprecia que el 66.4% de los colaboradores alcanzan un nivel de productividad “Bueno”, siendo el grupo de técnicos el más representativo con un 31.8%. En contraste, apenas un 18.2% se encuentra en la categoría “Malo”, lo cual refleja que los problemas de gestión administrativa afectan solo a un grupo reducido. También se observa que los auxiliares y profesores muestran mejores resultados cuando la gestión administrativa es percibida como “Buena”, lo que evidencia que su productividad depende en gran medida de la calidad de los procesos administrativos que los respaldan.

Tabla 5.
Correlación de la planeación la laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

Correlaciones			
		Planeación	Productividad laboral
Planeación	Correlación de Pearson	1	,554**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,554**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

El coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.554$) con un nivel de significancia $p = 0.000$ revela que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la planeación y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes. Esto significa que, a medida que mejora la planeación institucional —es decir, la definición de objetivos, estrategias y uso de recursos—, también se incrementa la productividad del personal, aunque no de forma muy alta.

Tabla 6.
Nivel de la planeación la laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

		Productividad laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	
Malo	Auxiliares	3	2.8%	0	0.0%	4	3.7%	7	
	Técnicos	10	9.3%	19	17.6%	25	23.1%	54	
Regular	Profesores	3	2.8%	4	3.7%	5	4.6%	12	
	Funcionarios	1	0.9%	1	0.9%	4	3.7%	6	
Bueno	Profesores	0	0.0%	2	1.9%	2	1.9%	4	
	Auxiliar	3	2.8%	12	11.1%	12	11.1%	27	
Total		20	18.5%	38	35.2%	52	48.1%	110	

En cuanto a la distribución de los niveles de productividad, se observa que el 48.1% de los colaboradores alcanza un nivel “Bueno”, el 35.2% se sitúa en un nivel “Regular” y el 18.5% en “Malo”. Los técnicos y auxiliares destacan dentro de la categoría “Bueno”, lo que sugiere que una planeación adecuada y organizada contribuye directamente al cumplimiento de metas y mejora del desempeño.

Tabla 7.
Correlación de la organización en la productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

Correlaciones			
		Organización	Productividad laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,412**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,412**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

En esta tabla 7 El coeficiente de correlación obtenido ($r = 0.412$) revela una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión organización y la productividad laboral. Esto implica que una mejora en la estructura organizativa —definición de roles, jerarquías, flujos de comunicación y asignación de recursos— se asocia con un aumento moderado en el rendimiento de los trabajadores.

Tabla 8.
Nivel de relación de la organización en la productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

		Productividad laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	
Organización	Malo	Auxiliares	3	2.80%	0	0.00%	4	3.70%	7
		Técnicos	10	9.30%	19	17.60%	25	23.10%	54
	Regular	Profesores	3	2.80%	4	3.70%	5	4.60%	12
		Funcionarios	1	0.90%	1	0.90%	4	3.70%	6
	Bueno	Profesores	0	0.00%	2	1.90%	2	1.90%	4
		Auxiliares	3	2.80%	12	11.10%	12	11.10%	27
Total		20	18.50%	38	35.20%	52	48.10%	110	

En esta tabla se observa que el 48.1% de los colaboradores alcanzan un nivel de productividad “Bueno”, mientras que un 35.2% se sitúa en el nivel “Regular” y un 18.5% en “Malo”. Los técnicos y auxiliares son quienes presentan los mayores porcentajes en la categoría “Bueno”, lo que sugiere que una adecuada organización interna contribuye a la mejora del rendimiento. No obstante, aún persiste un grupo considerable en niveles regulares, lo que indica la necesidad de fortalecer los procesos organizativos.

Tabla 9.
Correlación de la dirección en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

		Correlaciones	
		Dirección	Productividad laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,651**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,651**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

En la tabla N° 9 el coeficiente de correlación ($r = 0.651$) indica una relación positiva considerable y altamente significativa entre la dirección y la productividad laboral. Esto demuestra que el liderazgo, la comunicación efectiva, la motivación del personal y la toma de decisiones son factores claves que influyen directamente en el desempeño de los trabajadores.

Tabla 10.
Nivel de relación de la dirección en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes

		Productividad laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	
Malo	Auxiliares	3	2.80%	0	0.00%	2	1.90%	5	
	Técnicos	0	0.00%	32	29.60%	22	20.40%	54	
Dirección	Regular								
	Profesores	0	0.00%	5	4.60%	3	2.80%	8	
	Funcionarios	1	0.90%	2	1.90%	3	2.80%	6	
	Bueno								
	Profesores	3	2.80%	2	1.90%	3	2.80%	8	
	Auxiliares	3	2.80%	14	13.00%	12	11.10%	29	
	Total	10	9.30%	55	50.90%	45	41.70%	110	

Los datos muestran que la mayoría de los colaboradores (50.9%) se ubican en un nivel de productividad "Regular", seguido de un 41.7% en "Bueno". Este resultado evidencia que la dirección ejerce una influencia relevante, aunque no tan determinante como la gestión administrativa. En particular, los técnicos concentran un mayor porcentaje en la categoría regular, lo cual podría relacionarse con la forma en que se implementan las directrices y el liderazgo dentro de la institución.

Tabla 11.
Correlación del control en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.

Correlaciones			
		Control	Productividad laboral
Control	Correlación de Pearson	1	,004**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	110	110
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,004**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	110	110

El coeficiente de correlación ($r = 0.004$) indica una relación prácticamente nula entre el control y la productividad laboral, aunque la significancia estadística ($p = 0.000$) evidencia que existe una diferencia significativa en el comportamiento de las variables.

Tabla 12.
Nivel de relación del control en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes

		Productividad laboral							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	
Malo	Auxiliares	0	0.00%	0	0.00%	7	6.50%	7	
	Técnicos	0	0.00%	20	18.50%	34	31.50%	54	
Control	Profesores	0	0.00%	0	0.00%	1	0.90%	1	
	Funcionarios	1	0.90%	2	1.90%	3	2.80%	6	
Bueno	Profesores	3	2.80%	6	5.60%	6	5.60%	15	
	Auxiliares	6	5.60%	13	12.00%	8	7.40%	27	
Total		10	9.30%	41	38.00%	59	54.60%	110	

Los resultados reflejan que el control se asocia principalmente con niveles altos de productividad, ya que el 54.6% de los colaboradores se encuentra en la categoría “Bueno” y un 38.0% en “Regular”. Los técnicos y auxiliares destacan con mayores porcentajes en este nivel, lo cual indica que los mecanismos de supervisión y seguimiento favorecen el cumplimiento de objetivos y la reducción de errores. Esto sugiere que un control bien aplicado constituye un apoyo significativo para consolidar la productividad institucional.

4.2. Discusión

Los resultados de la Tabla 3 muestran que la gestión administrativa mantiene una relación muy fuerte y estadísticamente significativa con la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, evidenciada en una correlación de Pearson de 0.948 con un nivel de significancia de 0.000. Esto indica que, a medida que la gestión administrativa se fortalece, la productividad de los trabajadores aumenta de manera considerable. En cuanto a la distribución por categorías, se observa que el 66.4% de los colaboradores se ubica en un nivel de productividad “Bueno”, siendo el grupo de técnicos el más representativo con un 31.8%. En contraste, solo un 18.2% se encuentra en la categoría “Malo”, lo que refleja que los problemas de gestión administrativa afectan únicamente a un grupo reducido. Además, se destaca que auxiliares y profesores presentan mejores resultados cuando la gestión administrativa es percibida como “Buena”, evidenciando que su productividad depende en gran medida de la calidad de los procesos administrativos que los respaldan.

En el ámbito nacional, (Ventura de Esquén, 2020), en su investigación titulada “Gestión del riesgo y motivación en la creación de una compañía de productos naturales”, tuvo como objetivo analizar cómo la Generación de Aprendizaje (GA) y la motivación influyen en la eficiencia laboral. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo-expositivo, de diseño transversal no experimental, aplicando una encuesta de opciones múltiples a una muestra de 60 trabajadores del Instituto Peruano de Investigación Fitoterápica Andina (IPIFA). Los hallazgos evidenciaron que la GA incide directamente en la creatividad y motivación de los empleados, con un Chi-cuadrado de 41.814. Asimismo, el modelo de regresión logística (Nalgerkerke = 0.570) confirmó que la variable de gestión impacta

significativamente en la motivación, al alcanzar un nivel de significancia de 0.000 y un intervalo de confianza superior al 95%. De igual forma, se comprobó que la GA influye en la efectividad, eficiencia y eficacia laboral, sustentado en los valores de Chi-cuadrado de 32.638, 37.106 y 46.116 respectivamente, dentro de la compañía IPIFA de Productos Naturales.

En la tabla 7 se aprecia que, aunque la relación no es tan fuerte como la observada en la variable global de gestión administrativa, el valor de $p = 0.000$ confirma que la correlación es significativa. En términos prácticos, esto sugiere que una organización funcional, clara y participativa contribuye a un entorno laboral más eficiente, pero su impacto no es suficiente por sí sola para garantizar la productividad óptima si no se complementa con una adecuada dirección y control.

El 48.1% de los colaboradores alcanzan un nivel de productividad “Bueno”, mientras que el 35.2% se sitúa en el nivel “Regular” y el 18.5% en “Malo”. Los técnicos y auxiliares concentran los porcentajes más altos en la categoría “Bueno”, lo que sugiere que una adecuada organización interna favorece el rendimiento laboral. Sin embargo, la presencia de un 35.2% en el nivel “Regular” refleja la necesidad de reforzar los procesos organizativos para potenciar de manera más uniforme la productividad en toda la institución.

Por su parte, (Vásquez Casas, 2016), en la investigación titulada *“El Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten”*, buscó determinar con precisión la relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental y transversal, utilizando un cuestionario diseñado en dos etapas para cada variable, aplicado a una muestra de 7 trabajadores administrativos. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.681, lo que evidencia una relación significativa y positiva entre ambas variables. En cuanto a la dimensión de eficiencia, se encontró que el 71% de los trabajadores cumplen sus obligaciones de manera constante, mientras que en la dimensión de eficacia el 51% alcanzó niveles destacados de desempeño. Estos hallazgos permiten concluir que un clima laboral favorable repercute directamente en la productividad, mejorando tanto la eficiencia como la eficacia del personal administrativo.

La tabla 9 reflejan que el valor de r se ubica dentro del rango de correlación “moderadamente alta” ($0.60 \leq r < 0.80$), lo que significa que el estilo de dirección tiene un impacto relevante en la eficiencia y la calidad del trabajo, aunque no es el factor más determinante del sistema administrativo. La significancia $p = 0.000$ confirma que este vínculo no se debe al azar, sino que representa una relación causal sólida. reflejan que la mayoría de los colaboradores (50.9%) se encuentran en un nivel de productividad “Regular”, seguidos de un 41.7% en la categoría “Bueno”. Este resultado sugiere que la dirección institucional ejerce una influencia significativa, aunque no tan decisiva como la gestión administrativa. En particular, los técnicos concentran un mayor porcentaje en la categoría “Regular”, lo cual podría estar relacionado con la manera en que se implementan las directrices y el estilo de liderazgo dentro de la organización, mostrando que el nivel de conducción administrativa puede marcar la diferencia entre un rendimiento aceptable y uno altamente productivo.

Este hallazgo se vincula con el estudio de (Preciado Céspedes, 2022), quien en el contexto local evaluó el impacto de la gestión administrativa (GA) en la responsabilidad social en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes. Aunque el objetivo central fue analizar la relación entre GA y responsabilidad social, los resultados revelaron datos relevantes sobre el rol del liderazgo administrativo. El análisis estadístico mediante el coeficiente Rho de Spearman (0.458 en GA general y 0.437 en la dimensión de planeación) evidenció una relación moderada entre una gestión estructurada —en la que la dirección cumple un papel fundamental— y los niveles de responsabilidad social percibidos por colaboradores y ciudadanía. Aunque no se enfocó directamente en la productividad laboral, el estudio confirma que una dirección organizada y estratégica impacta en el cumplimiento de metas institucionales.

En conjunto, ambos análisis permiten concluir que el liderazgo y la capacidad de conducción organizacional influyen no solo en la productividad interna, sino también en la percepción externa de eficiencia institucional. Por ello, invertir en el fortalecimiento de competencias directivas, en la formación de líderes y en la consolidación de una cultura de liderazgo participativo y orientado a resultados resulta esencial para potenciar el rendimiento del capital humano y reforzar la imagen institucional.

En la tabla 11 los resultados evidencian que el coeficiente de correlación ($r = 0.004$) indica una relación prácticamente nula entre el control y la productividad laboral, aunque la significancia estadística ($p = 0.000$) evidencia que existe una diferencia significativa en el comportamiento de las variables. En términos prácticos, este resultado refleja que los mecanismos de control actualmente implementados en la Universidad Nacional de Tumbes no están ejerciendo un efecto real sobre la productividad del personal administrativo.

La casi inexistente relación puede explicarse por la falta de seguimiento continuo, la ausencia de indicadores de desempeño bien definidos o la deficiente retroalimentación hacia los trabajadores. Es posible que las acciones de control se limiten a procesos formales o burocráticos, sin un impacto tangible en la eficiencia laboral.

El control se asocia directamente con niveles elevados de productividad, dado que el 54.6% de los colaboradores se ubica en la categoría “Bueno” y el 38.0% en “Regular”. Los técnicos y auxiliares presentan los mayores porcentajes en el nivel “Bueno”, lo cual refleja que los mecanismos de supervisión y seguimiento favorecen el cumplimiento de metas y la reducción de errores. En este sentido, un control bien estructurado y aplicado constituye un recurso clave para consolidar la productividad institucional, asegurando un desempeño más eficiente en los distintos grupos de trabajadores.

Este hallazgo se respalda en la investigación de Prado (2022), quien analizó la relación entre el control interno y la gestión administrativa en el sector privado de salud en la región Tumbes. Su estudio, de tipo descriptivo-correlacional, determinó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.800, lo que representa una relación positiva fuerte entre ambas variables. Además, el valor de significancia ($p < 0.05$) confirmó estadísticamente dicha asociación, lo que permite concluir que una mayor eficiencia en los mecanismos de control interno se traduce en una gestión administrativa más sólida, y, por ende, en un impacto favorable sobre los resultados institucionales.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva y altamente significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral ($r = 0.948$; $p = 0.000$), lo que demuestra que el fortalecimiento de los procesos administrativos (planeación, organización, dirección y control) influye directamente en el incremento del desempeño, la eficiencia y el cumplimiento de metas de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes. Una gestión planificada y participativa se traduce en trabajadores más motivados, comprometidos y productivos.
2. Se concluye que existe una relación positiva moderada y estadísticamente significativa ($r = 0.554$; $p = 0.000$) entre la planeación y la productividad laboral de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes. Este resultado evidencia que una adecuada planificación institucional —basada en la definición clara de objetivos, metas y estrategias— influye de manera importante en el rendimiento del personal. Sin embargo, el nivel moderado de correlación indica que la planeación no siempre se desarrolla o comunica de forma efectiva a todos los niveles jerárquicos, lo cual limita su impacto total en la productividad.
3. La dimensión organización presenta una correlación positiva moderada ($r = 0.412$; $p = 0.000$), indicando que la claridad en la estructura jerárquica, la distribución de funciones y la coordinación interna contribuyen al rendimiento laboral, aunque aún existen debilidades en la delimitación de responsabilidades y flujos de comunicación. Es necesario fortalecer la articulación entre áreas para mejorar la eficiencia operativa.
4. La dimensión dirección evidencia una correlación positiva considerable ($r = 0.651$; $p = 0.000$), lo cual confirma que el liderazgo, la comunicación efectiva y la motivación del personal son determinantes en el logro de una productividad sostenida. Sin embargo, se observa que gran parte del personal percibe la dirección como regular, lo que sugiere la necesidad de promover estilos de liderazgo participativos y orientados a resultados.

5. La dimensión control muestra una correlación prácticamente nula ($r = 0.004$; $p = 0.000$), lo que indica que los mecanismos de control aplicados en la institución no están generando impacto sobre la productividad. Esto refleja deficiencias en la supervisión, evaluación del desempeño y retroalimentación, lo que debilita el proceso administrativo en su conjunto.

VI. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la planificación administrativa mediante la formulación de planes estratégicos, operativos y de capacitación alineados a los objetivos institucionales. Esto permitirá orientar adecuadamente los recursos humanos y materiales hacia el logro de metas concretas.
2. Se recomienda a las autoridades administrativas de la Universidad Nacional de Tumbes fortalecer los procesos de planeación estratégica y operativa, promoviendo la participación activa de los colaboradores en la formulación de objetivos y estrategias institucionales.
3. Optimizar la organización interna redefiniendo los manuales de funciones, clarificando roles, responsabilidades y líneas de autoridad, así como promoviendo la cooperación entre áreas. Esto mejorará la coordinación de procesos y reducirá la duplicidad de funciones.
4. Potenciar la dirección y liderazgo institucional, implementando programas de formación en liderazgo participativo, comunicación efectiva y motivación del personal. Un liderazgo con enfoque humano y orientado a resultados incrementará la moral, compromiso y productividad de los trabajadores.
5. Reestructurar los mecanismos de control incorporando sistemas de monitoreo y evaluación del desempeño basados en indicadores claros y medibles. Es necesario establecer procesos de retroalimentación continua y planes de mejora correctiva que permitan ajustar oportunamente las desviaciones detectadas.
6. Fomentar una cultura organizacional de mejora continua, promoviendo la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones, la innovación y la búsqueda constante de la excelencia institucional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anchelia Gonzales, V. I. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas.* .

Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación. introducción a la metodología científica. 5ta. Edición.* Caracas: Episteme.

Chiavenato, i. (2015). *Administracion de recursos humanos.* Mexico: Prentice Hall.

Coque Arboleda, D. C. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa MegaMicro S.A, de la Ciudad de Ambato.* Universidad tecnica de Ambato.

Dessler, G., Varela, R. (2015). *Administración de recursos humanos.* Pearson Education.

Diaz, D. (2012). *Producción y desarrollo: gestión y aplicación.* Lima.

El-Chaarani, H., El-Abiad, Z. (2021). Knowledge Management and job performance: The case of Lebanese Banking Sector. *International Review of Management and Marketing*, 10(1), 1 - 15.

Fisico, M. (2016). *Economía de la empresa.* España: Editex.

Garcia, A. (2011). *Productividad y reducción de costos.* Mexico : Trillas.

Ipinza, D. (2018). *administración de las operaciones productivas: un enfoque en procesos para la gerencia.*

Jaime, C. (31 de enero de 2014). *La planeación estrategica en la administración pública* <https://prezi.com/ccmozkpwfq4h/la-planeacion-estrategica-en-la-administracion-publica/>

Laudon, K., & Laudon, J. (2016). *Sistemas de información gerencial.* Mexico: Pearson Education.

- Luna Gonzalez, A. C. (2014). *Proceso administrativo*. Mexico: Patria.
- Merino Misme, A. S. (7 de Abril de 2021). *La influencia de la Gestión Administrativa en la Satisfacción del Usuario de la Municipalidad de Comas, 2016*.
<https://www.gestiopolis.com/caracteristicas-de-la-administracion-cuales-son-y-que-significan/>
- Mohammad Migdadi, M. (2020). Knowledge management processes, innovation capability and organizational performance. *International journal of productivity and Performance Management* , 71(1), 182 - 210.
- Múñch, L. (2014). *Administracion: Gestion organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Mexico: Pearson.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento. Como las compañías japonesas crean la dinamica de la innovación*. OXFORD.
- Olaya Feijóo, A. L. (2021). *Los costos en la gestión administrativa de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros del distrito de Tumbes – 2021*. Tumbes: Tesis de licenciatura.
- Paredes Cabezas, M. Velastegui Lopez, L. E., Jacome Benitez, S. M. (2022). Gestion del conocimiento e innovación como variables generadoras de productividad y competitividad. *Journal of science and research* , 7(1), 543 - 570.
- Parrales Carvajal, V. A. (2022). *Gestion administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas*.
- Parrales Carvajal, V. A. (2022). *Gestion administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas*.
- Patricia, M. (2020). *Características de la administracion: Cuales son y que significan* <https://www.gestiopolis.com/caracteristicas-de-la-administracion-cuales-son-y-que-significan/>
- Prado Ramirez, A. A. (2021). *El control interno y su influencia en la gestión*

administrativa del sector privado de salud en la región de Tumbes, 2021. Tumbes: Tesis de licenciatura.

Preciado Céspedes, M. (2022). *Gestión administrativa, impacto en la responsabilidad social en la Municipalidad Distrital de San Jacinto, región Tumbes, Perú, 2022. Tumbes: Tesis de licenciatura.*

Render, B (2007). *Administracion de la produccion* . México: Pearson Educación. Render, B., Heizer, J. (2007). *Administración de la producción.*

Mexico: Pearson. Robbins, S. (2014). En *Administración*. Mexico: Pearson.

Robbins, S. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson.

Robbins, S. P., Judge, T. A. (2015). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.

Rubio, L. (2015). *El poder de la competitividad*. Mexico: Fondo de cultura.

Salinas Zamora, S. E. (2012). Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua en el Año Lectivo 2010 - 2011.

Sanz, M. M. (2021). *Modelo conceptual de gestion del conocimiento en entornos organizativos*.

https://oa.upm.es/69220/1/MARIA_MERCEDES_MARTINEZ_SANZ.pdf

Selis, S. (28 de abril de 2016). Obtenido de

<https://www.exitopersonal.com/logro-de-objetivos/Simerson>

Sierra, J. P. (2007). *Gestión del Conocimiento*. España: Paraninfo.

Obtenido de <https://www.buscalibre.pe/libro-gestion-del-conocimiento/9788497325486/p/1370069>

Stephen P, R. &. (2018). *Administracion*. Educacion de mexico.

Vásquez Casas, J. G. (2016). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad*

Distrital de ciudad Eten. Chiclayo: Tesis de licenciatura.

Ventura de Esquén, A. M. (2020). *Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales*. Mexico: Digital Publisher 43-60.

Venutolo, E. M. (2016). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: El transporte Vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)*. Tesis doctorado.

Villasana Arreguin, L. M., Hernandez Garcia, P., Ramirez Flores, E. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Rascender*, 6(2), 1 - 15. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable Independiente:	Gestión Administrativa	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
		Luna (2014) define la gestión administrativa como: "Es el proceso que consiste en aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección y control en las empresas, utilizando los recursos adecuados para lograr los propósitos fijados". (p. 32)	La Gestión Administrativa se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, este cuestionario se aplica para ver la Gestión Administrativa y su nivel de relación, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 16 ítems, calificándose con la escala de Likert; esto será aplicado a 110 colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes.	Planeación	- Objetivos - Estrategias - Recursos - Misión - Visión	
			Organización	- Estructura - Recursos humanos - Asignación de tareas		
			Dirección	- Motivación - Liderazgo - Comunicación - Manejo de conflictos		
			Control	- Supervisión - Evaluación - Monitoreo		

Variable Dependiente:	Productividad Laboral	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
		Para Ipinza (2018) "La productividad es definido como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla, decir, el uso eficiente de los recursos (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en la producción de bienes y servicios". (p. 117)	La Productividad Laboral se calculará mediante sus dimensiones e indicadores, este cuestionario se aplica para ver la productividad laboral y su nivel de relación, donde el contenido estará presente en un cuestionario, el cual consta de 10 ítems, calificándose con la escala de Likert; esto será aplicado a 110 colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes.	Eficiencia	- Recursos - Resultados	
			Eficacia	- Productividad - Competitividad		
			Logros de objetivos	- Acciones - Medios - Políticas		

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: Relación entre gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables 1	Dimensiones	Indicadores	Población Y Muestra Del Estudio	Tipo y diseño de investigación
Problema general ¿Cuál es relación entre Gestión Administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025?	Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión Administrativa en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.	Hipótesis general H _A : Existe relación positiva y significativa entre Gestión Administrativa y la productividad Laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025.	Gestión administrativa	Planeación Organización Dirección Control	-Objetivos -Estrategias -Recursos -Misión - Visión -Estructura -Recursos humanos -Asignación de tareas -Motivación -Liderazgo -Comunicación -Manejo de conflictos -Supervisión -Evaluación -Monitoreo.	Población está Constituida por 110 colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes. Muestra Comprende 110 colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes.	Método: Cuantitativo Tipo: Correlacional básica Diseño: No Experimental Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Preguntas
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2				
1. ¿Cuál es la relación entre Planeación y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes?	1. Explicar la relación entre la Planeación en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la	1. Existe relación positiva y significativa entre la planeación y la productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la	Productividad laboral.	Efectividad Eficacia Complemento de objetivos	-Recursos -Resultados buscar bien -Productividad - Competitividad -Acciones -Medios		

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables 1	Dimensiones	Indicadores	Población Y Muestra Del Estudio	Tipo y diseño de investigación
	Universidad Nacional de Tumbes.	Universidad Nacional de Tumbes, 2025.			-Policitas		
2. ¿Cuál es la relación de la Organización y productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes?	2. Identificar el nivel de relación de la Organización en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes.	2. Existe relación entre Organización y la productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes.					
3. ¿Cuál es la relación del Control en la productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes?	3. Establecer el nivel de relación de la Dirección en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes	3. Existe relación entre Dirección y la productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes					
4. ¿Cuál es la relación entre el control y la productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes?	4. Determinar el nivel de relación del Control en la productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes	4. Existe relación entre Control y la productividad laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes.					

Anexo 3: cuestionario de variable gestión administrativa

Relación entre gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025

I. Presentación

El propósito del cuestionario tiene como finalidad determinar el nivel de relación de la Gestión Administrativa y productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta.

II. Instrucción

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

Totalmente de acuerdo (TD)= 5
De acuerdo (DA)= 4
Ni de acuerdo ni desacuerdo (N)= 3
Desacuerdo (DS)= 2
Totalmente en desacuerdo (TDS)= 1

Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

III. Preguntas

N°	VALORACIÓN	Totalmente de acuerdo (TD)	De acuerdo (DA)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (N)	Desacuerdo (DS)	Totalmente en desacuerdo (TDS)
		5	4	3	2	1
Planeación						
1	Para usted es importante la planeación de la Universidad Nacional de Tumbes.					
2	Usted conoce los objetivos de la Universidad Nacional de Tumbes.					
3	Considera que las acciones del directivo contribuyen efectivamente al logro de los objetivos institucionales					

4	La alta gerencia genera y comunica las estrategias a ejecutar para lograr los objetivos de la institución.					
Organización						
5	Para usted es importante conocer el Organigrama de su institución.					
6	Considera sus actividades laborales están correctamente definidas.					
7	¿Cree usted que las funciones asignadas al personal se basan en su formación y experiencia profesional?					
8	Responde la estructura organizacional a los objetivos de la institución.					
Dirección						
9	Considera que las políticas motivacionales actuales son adecuadas para incentivar al personal					
10	Considera usted que su jefe inmediato muestra liderazgo para integrar y manejar el equipo de trabajo.					
11	Cree usted que son efectivos los canales de comunicación establecidos en la estructura orgánica entre sus compañeros de trabajo.					
12	Las tareas dentro del área administrativa se distribuyen de forma clara y equitativa para una mejor dirección institucional					
Control						
13	Considera usted que la supervisión se orienta a la mejora de su rendimiento laboral.					
14	Se ubican los errores administrativos se corrigen y se controlan para mejorar el desempeño en los trabajadores administrativos de la UNT.					
15	¿Considera usted que el proceso de evaluación del personal necesita mejoras?					
16	Se realiza un seguimiento y/o monitoreo a las decisiones implementadas.					

Anexo 4. CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Título: “Relación entre gestión administrativa y productividad laboral en los colaboradores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes, 2025”

El propósito del cuestionario tiene como finalidad Determinar el nivel de relación de la Gestión Administrativa y productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional de Tumbes, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta.

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

Totalmente de acuerdo (TD)= 5
De acuerdo (DA)= 4
Ni de acuerdo ni desacuerdo (N)= 3
Desacuerdo (DS)= 2
Totalmente en desacuerdo (TDS)= 1

Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

N°	VALORACIÓN	Totalmente de acuerdo (TD)	De acuerdo (DA)	Ni de acuerdo ni desacuerdo (N)	Desacuerdo (DS)	Totalmente en desacuerdo (TDS)
		5	4	3	2	1
Eficiencia						
1	Considera que los recursos de la UNT son manejados eficientemente.					
2	Considera que los recursos disponibles se utilizan de forma eficiente y eficaz en la UNT					
3	Actualmente se está cumpliendo con los objetivos UNT, tal como se planificó.					
4	Presentemente se está cumpliendo con los objetivos, en el área en que laboras.					
Eficacia						
5	Constantemente se mide y evalúa el rendimiento de los colaboradores de la institución.					
6	¿Considera que el conocimiento de los servicios institucionales influye en su desempeño laboral?					
7	La UNT alcanza niveles de desempeño comparables a otras universidades de la región					
Complemento de objetivos						
8	La tareas y acciones que realiza la empresa conllevan a alcanzar los objetivos planificados.					
9	Usted considera que la alta dirección utiliza los medios suficientes para realizar una gestión eficiente y eficaz.					
10	La alta dirección comunica con claridad las políticas y estrategias institucionales					

Anexo 5. Análisis de fiabilidad de variable 1

Tabla 13. Análisis de fiabilidad de variable 1

ANALISISDEFIABILIDADDEVARIALE1																	
N° ENCUESTA	ITEM																TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	4	1	5	5	4	4	66
2	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	67
3	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	4	2	5	5	2	5	64
4	3	5	3	3	5	1	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	62
5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	66
6	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	5	47
7	1	2	1	1	1	1	5	2	2	1	2	1	5	1	1	5	32
8	4	2	4	4	5	2	1	2	2	4	2	5	1	4	2	1	45
9	5	1	5	5	4	4	3	1	1	5	1	4	3	5	4	3	54
10	5	4	5	5	1	2	5	4	5	5	4	1	5	5	4	4	64
11	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	65
12	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	4	2	5	5	2	5	64
13	3	5	3	3	5	1	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	62
14	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	66
15	5	4	5	5	1	2	5	4	5	5	4	1	5	5	4	4	64
16	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	65
17	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	4	2	5	5	2	5	64
18	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	68
19	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	68
20	2	4	2	2	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	4	4	56
21	4	5	4	4	2	2	4	5	5	4	5	2	4	4	2	4	60
22	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	5	58
23	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	75
24	1	2	1	1	5	2	5	2	2	1	2	5	5	1	4	1	40
25	5	4	5	5	1	2	5	4	5	5	4	1	5	5	4	4	64
26	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	65
27	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	4	2	5	5	2	5	64
28	3	5	3	3	5	1	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	62
29	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	66
30	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	5	47
31	1	2	1	1	1	1	5	2	2	1	2	1	5	1	1	5	32
32	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	4	1	5	5	4	4	66
33	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	67
	1.81	1.15	1.97	1.97	2.38	2.25	0.87	1.22	1.40	1.97	1.15	2.50	0.87	1.97	1.83	1.24	107.15

Formula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α: Alfa de

cronbach k:

Numero de items

V_i: Varianza de cada item

V_t: Varianza del total

Categoría del instrumento	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Condiciones peligrosas del trabajo	0.877	5
Organización de las tareas	0.949	7
Satisfacción con el empleo	0.96	16
Valor social de la profesión	0.734	13
Participación y organización	0.532	7
Eventos en salud	0.9	14
Identidad y autonomía	0.98	4

Alfa de Cronbach	0.802
-------------------------	--------------

Anexo 6. Análisis de fiabilidad de variable 2

Tabla 14. Análisis de fiabilidad de variable 2

Nº ENCUESTA	ITEM										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	2	5	2	5	5	4	5	43
2	4	5	5	3	4	1	5	5	5	5	42
3	5	5	5	3	2	2	5	5	4	5	41
4	3	3	3	5	5	1	3	3	5	3	34
5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	47
6	2	2	2	5	3	3	2	2	3	2	26
7	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	13
8	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	37
9	5	5	5	3	2	2	5	5	4	5	41
10	3	3	3	5	5	1	3	3	5	3	34
11	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	47
12	2	2	2	5	3	3	2	2	3	2	26
13	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	13
14	5	5	5	2	5	2	5	5	4	5	43
15	4	5	5	3	4	1	5	5	5	5	42
16	5	5	5	3	2	2	5	5	4	5	41
17	3	3	3	5	5	1	3	3	5	3	34
18	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	47
19	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	44
20	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	45
21	2	2	2	5	4	5	2	2	4	2	30
22	4	4	4	3	2	2	4	4	5	4	36
23	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	33
24	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
25	1	1	1	5	5	2	1	1	2	1	20
26	5	5	5	2	1	2	5	5	5	5	40
27	4	5	5	3	4	1	5	5	4	5	41
28	5	5	5	3	2	2	5	5	4	5	41
29	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	47
30	2	2	2	5	3	3	2	2	3	2	26
31	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	13
32	5	5	5	2	5	2	5	5	4	5	43
33	4	5	5	3	4	1	5	5	5	5	42
	2.10	2.26	2.26	0.98	2.23	2.24	2.26	2.26	1.35	2.26	102.87

α : Alfa de cronbach

k: Numero de items

V_i : Varianza de cada item

V_t : Varianza del total

Alfa de Cronbach	0.857
-------------------------	--------------

Anexo 7. Base de datos variable 1

Gestión administrativa																				Total
Planeación					Organización					Dirección					Control					Total
p1	p2	p3	p4		p5	p6	p7	p8		p9	p10	p11	p12		p13	p14	p15	p16		
5	4	4	5	18	3	4	3	5	15	4	4	4	4	16	4	3	4	5	16	65
4	5	5	5	19	4	3	4	4	15	3	5	3	4	15	4	5	5	4	18	67
4	4	3	4	15	5	3	4	5	17	3	3	4	5	15	3	3	5	4	15	62
5	5	5	4	19	3	4	3	5	15	3	5	3	3	14	5	5	5	4	19	67
3	5	4	3	15	3	3	5	5	16	5	4	3	3	15	3	4	4	3	14	60
5	5	3	4	17	3	4	4	3	14	3	4	3	3	13	4	3	5	3	15	59
3	5	5	3	16	3	4	4	5	16	5	4	5	3	17	4	4	4	4	16	65
4	5	3	3	15	4	3	3	4	14	5	5	5	4	19	5	4	4	5	18	66
5	5	4	5	19	5	5	3	5	18	4	5	4	3	16	4	5	3	3	15	68
4	4	5	3	16	4	3	5	4	16	4	4	3	4	15	5	3	4	4	16	63
3	4	4	4	15	5	5	4	3	17	4	3	4	4	15	3	5	5	4	17	64
4	5	5	5	19	4	5	4	3	16	4	5	3	3	15	5	4	4	4	17	67
4	3	3	4	14	5	5	5	4	19	5	3	3	5	16	4	3	4	3	14	63
3	3	5	4	15	3	5	5	5	18	5	5	4	3	17	5	3	3	5	16	66
4	5	4	5	18	3	5	5	5	18	3	4	4	5	16	4	5	3	3	15	67
5	4	3	3	15	3	3	5	3	14	3	4	5	4	16	4	3	3	5	15	60
2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	1	1	2	1	5	1	2	2	2	7	23
2	2	1	2	7	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	2	1	2	2	7	24
2	1	1	2	6	1	1	2	1	5	2	1	2	1	6	2	2	2	1	7	24
1	2	1	1	5	2	1	1	1	5	2	2	1	2	7	1	1	1	1	4	21
2	2	2	1	7	2	1	2	1	6	2	1	1	1	5	1	1	1	2	5	23
1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	2	2	1	2	7	2	2	2	1	7	24
2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	22
4	5	3	3	15	3	4	5	4	16	3	3	4	4	14	5	3	4	5	17	62
4	5	4	3	16	4	3	5	4	16	3	5	4	3	15	5	5	3	5	18	65
4	3	4	4	15	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	3	3	5	3	14	56
4	5	5	5	19	5	4	5	3	17	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	63
3	3	5	3	14	5	3	4	5	17	3	4	4	5	16	3	5	3	3	14	61
5	3	4	5	17	3	3	3	5	14	5	3	3	5	16	4	5	4	5	18	65

Gestión administrativa																				
Planeación					Organización					Dirección					Control					Total
4	3	4	5	16	4	3	3	4	14	3	3	4	3	13	3	4	5	4	16	59
3	3	3	5	14	3	4	3	5	15	4	4	5	5	18	3	3	4	4	14	61
3	5	3	4	15	5	5	4	4	18	5	3	5	3	16	4	3	4	3	14	63
5	4	4	3	16	5	5	4	5	19	3	4	4	3	14	3	4	4	5	16	65
3	5	4	4	16	3	3	4	5	15	5	3	3	3	14	3	3	3	5	14	59
4	5	4	4	17	3	5	4	3	15	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	67
5	4	3	3	15	5	3	3	5	16	4	5	5	5	19	5	3	3	3	14	64
3	5	4	4	16	5	3	4	5	17	4	4	3	3	14	3	3	5	4	15	62
5	3	3	4	15	5	3	4	3	15	3	4	3	4	14	4	3	3	5	15	59
3	3	5	5	16	3	3	3	3	12	3	5	4	4	16	4	4	5	4	17	61
3	3	5	5	16	4	5	4	5	18	3	3	3	4	13	4	3	4	4	15	62
4	4	4	3	15	4	3	4	3	14	4	4	3	3	14	4	4	3	5	16	59
5	5	3	4	17	5	3	4	5	17	3	5	3	3	14	4	4	3	5	16	64
4	3	3	4	14	3	3	4	5	15	5	3	3	3	14	5	4	3	5	17	60
3	4	3	3	13	3	5	4	3	15	3	5	4	4	16	5	3	4	5	17	61
5	5	5	3	18	5	5	4	3	17	3	4	5	5	17	5	5	3	5	18	70
3	4	4	5	16	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	3	5	4	3	15	68
5	4	4	5	18	5	4	3	3	15	4	3	3	5	15	3	4	3	4	14	62
5	5	3	3	16	4	4	4	3	15	3	5	4	3	15	4	5	5	4	18	64
3	4	5	4	16	3	5	4	4	16	5	3	3	3	14	3	5	3	5	16	62
3	3	4	3	13	5	5	4	3	17	5	4	5	5	19	4	4	5	3	16	65
4	3	3	5	15	4	5	4	3	16	5	3	5	4	17	3	3	4	5	15	63
4	5	3	3	15	5	5	3	4	17	3	3	5	4	15	5	3	4	3	15	62
3	3	5	5	16	3	5	3	3	14	4	4	3	5	16	4	5	5	4	18	64
4	3	5	3	15	4	3	5	4	16	3	4	5	4	16	5	3	3	5	16	63
3	4	4	5	16	4	3	3	3	13	4	5	5	4	18	5	4	3	5	17	64
3	5	3	5	16	3	4	3	4	14	5	3	5	4	17	4	3	5	3	15	62
5	5	3	5	18	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	70
4	4	3	3	14	5	3	3	3	14	4	3	3	3	13	5	5	5	3	18	59
3	4	4	3	14	3	5	3	4	15	5	3	3	5	16	3	5	3	4	15	60
5	3	3	3	14	5	4	4	4	17	5	3	5	3	16	3	4	5	5	17	64
3	5	3	4	15	4	5	3	4	16	5	4	3	4	16	3	4	4	4	15	62

Gestión administrativa																				
Planeación					Organización					Dirección					Control					Total
5	4	5	3	17	5	4	4	5	18	3	5	3	4	15	3	4	3	4	14	64
4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	3	3	4	4	14	65
3	3	4	3	13	5	5	3	4	17	3	3	5	4	15	5	3	4	5	17	62
3	4	4	4	15	3	4	3	3	13	5	3	4	3	15	5	4	5	5	19	62
3	3	5	5	16	5	3	5	5	18	5	4	4	3	16	4	3	3	3	13	63
4	3	5	4	16	5	3	3	3	14	3	4	3	5	15	4	5	3	4	16	61
4	3	4	4	15	4	5	5	5	19	4	4	3	4	15	4	5	3	5	17	66
5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	4	3	5	3	15	3	5	4	4	16	69
4	3	3	5	15	3	5	5	5	18	3	3	4	3	13	3	4	4	3	14	60
4	3	3	5	15	3	4	3	3	13	4	4	5	3	16	5	4	3	3	15	59
5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	4	3	3	14	3	3	4	4	14	67
3	4	4	3	14	5	3	5	3	16	5	5	5	5	20	3	4	5	3	15	65
4	5	5	4	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	69
5	5	3	3	16	4	5	3	5	17	3	3	5	4	15	5	4	4	4	17	65
2	2	1	1	6	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	5	21
2	1	2	2	7	1	2	2	1	6	2	1	1	2	6	1	1	1	2	5	24
1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	2	1	1	6	2	1	1	1	5	20
2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	26
2	2	1	1	6	2	1	1	1	5	2	1	1	2	6	1	1	2	2	6	23
2	2	2	2	8	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	23
1	2	2	1	6	2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	1	2	1	2	6	27
2	2	1	2	7	2	2	1	1	6	2	1	2	2	7	2	2	1	2	7	27
2	2	2	1	7	2	1	2	2	7	2	2	2	1	7	2	1	2	1	6	27
4	5	4	4	17	5	3	3	3	14	5	4	3	5	17	3	4	3	3	13	61
3	3	3	3	12	5	3	5	3	16	4	4	4	4	16	3	5	3	5	16	60
5	4	5	4	18	5	3	4	3	15	5	4	3	5	17	4	4	3	5	16	66
5	4	5	5	19	5	4	5	4	18	4	3	3	5	15	3	5	3	3	14	66
5	3	5	3	16	5	3	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	62
3	4	3	4	14	4	5	4	5	18	4	5	5	3	17	3	4	5	5	17	66
4	4	5	3	16	3	3	3	3	12	5	3	5	5	18	4	5	3	5	17	63
4	4	4	4	16	4	3	3	5	15	3	3	5	4	15	5	3	3	3	14	60
3	3	4	3	13	4	3	5	3	15	3	3	4	4	14	5	4	4	4	17	59

Gestión administrativa																				
Planeación					Organización					Dirección					Control					Total
3	4	5	4	16	5	4	4	5	18	4	3	3	5	15	5	3	3	3	14	63
3	5	3	5	16	4	4	5	3	16	5	5	5	4	19	4	4	3	3	14	65
4	5	3	5	17	3	3	5	3	14	3	4	4	3	14	5	5	4	3	17	62
3	4	4	3	14	4	5	3	3	15	5	4	3	5	17	4	5	5	5	19	65
5	4	3	4	16	5	5	3	4	17	3	4	5	3	15	3	3	3	3	12	60
2	2	2	1	7	2	1	2	2	7	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	29
1	2	1	2	6	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	1	2	1	1	5	23
1	2	2	1	6	2	1	1	2	6	2	1	2	2	7	2	1	2	1	6	25
1	2	2	2	7	1	2	2	1	6	2	2	2	1	7	2	2	2	1	7	27
2	2	2	2	8	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	29
3	3	3	3	12	5	5	3	4	17	5	3	5	4	17	3	5	4	3	15	61
4	3	3	3	13	4	4	3	4	15	4	5	4	3	16	3	5	5	5	18	62
4	5	3	5	17	4	3	5	4	16	3	3	5	3	14	4	3	3	4	14	61
4	3	5	4	16	4	4	3	3	14	4	3	5	3	15	3	3	4	3	13	58
3	4	3	4	14	4	4	4	5	17	3	3	3	4	13	5	5	4	4	18	62
4	5	4	5	18	3	4	3	4	14	4	5	3	5	17	4	4	5	4	17	66
3	4	5	3	15	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	5	5	3	3	16	62

Anexo 8. Base de datos variable 2

Productividad laboral													
Eficiencia					Eficacia				Logro de objetivos				
P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7		P8	P9	P10		
3	4	3	5	15	4	5	4	13	4	3	4	11	39
4	3	5	4	16	3	3	4	10	4	5	5	14	40
5	3	3	4	15	3	5	3	11	5	3	4	12	38
5	3	3	5	16	5	5	3	13	3	3	5	11	40
5	5	3	4	17	5	4	5	14	4	4	5	13	44
4	5	4	3	16	3	5	3	11	5	4	4	13	40
4	5	3	3	15	5	4	4	13	5	4	4	13	41
5	5	4	3	17	3	5	4	12	4	3	4	11	40
4	5	4	3	16	4	5	5	14	5	5	3	13	43
5	4	5	5	19	3	5	3	11	3	5	4	12	42
4	5	5	5	19	5	4	4	13	3	3	5	11	43
5	3	5	4	17	5	4	5	14	3	3	3	9	40
5	5	3	5	18	4	3	3	10	5	4	4	13	41
5	3	3	5	16	4	4	4	12	3	3	3	9	37
4	4	5	3	16	5	4	5	14	5	5	3	13	43
4	3	3	4	14	4	5	3	12	3	3	4	10	36
2	1	2	1	6	1	1	2	4	2	2	1	5	15
1	2	2	2	7	2	2	2	6	2	1	2	5	18
2	1	2	1	6	2	1	2	5	1	2	2	5	16
2	1	2	1	6	2	2	2	6	2	1	2	5	17
2	2	1	2	7	2	2	1	5	2	1	2	5	17
1	1	1	1	4	2	2	1	5	1	2	2	5	14
1	2	1	2	6	1	2	1	4	1	1	2	4	14
4	3	3	3	13	5	3	3	11	3	4	4	11	35
5	3	4	3	15	5	5	5	15	4	3	3	10	40
3	4	4	3	14	4	5	4	13	3	4	3	10	37
4	3	5	3	15	4	3	3	10	5	5	5	15	40

Productividad laboral													
Eficiencia					Eficacia				Logro de objetivos				
5	4	3	3	15	5	3	3	11	3	5	3	11	37
5	3	3	3	14	5	3	3	11	5	4	5	14	39
3	3	5	4	15	4	5	3	12	5	4	5	14	41
4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	5	4	13	40
3	4	3	4	14	3	5	4	12	5	5	3	13	39
5	4	3	4	16	5	3	4	12	4	4	4	12	40
4	3	4	3	14	3	3	3	9	5	5	3	13	36
5	4	3	5	17	3	5	5	13	3	3	4	10	40
5	3	4	5	17	5	3	5	13	3	5	3	11	41
3	4	3	5	15	4	3	5	12	4	3	4	11	38
3	3	3	4	13	4	3	3	10	5	4	4	13	36
4	5	3	5	17	4	4	5	13	3	4	4	11	41
4	3	5	4	16	4	4	3	11	5	5	4	14	41
4	5	4	5	18	5	3	3	11	5	3	3	11	40
4	5	4	5	18	3	3	5	11	5	5	5	15	44
5	3	4	4	16	4	4	5	13	4	5	4	13	42
5	4	3	5	17	4	4	5	13	3	3	5	11	41
5	5	4	5	19	3	3	4	10	4	3	5	12	41
5	4	3	5	17	3	3	5	11	3	4	4	11	39
5	3	3	5	16	4	3	5	12	5	4	5	14	42
4	4	4	3	15	5	5	4	14	4	4	5	13	42
4	5	5	3	17	4	4	3	11	3	3	5	11	39
5	4	4	3	16	5	5	4	14	3	5	3	11	41
4	5	3	3	15	5	4	4	13	3	3	4	10	38
5	3	5	3	16	5	4	3	12	3	3	4	10	38
3	3	3	4	13	4	3	4	11	3	3	5	11	35
4	5	5	4	18	5	3	5	13	5	4	3	12	43
4	4	4	3	15	3	4	4	11	3	4	3	10	36
5	3	3	4	15	5	4	4	13	5	5	4	14	42

Productividad laboral													
Eficiencia					Eficacia				Logro de objetivos				
4	5	4	3	16	3	3	4	10	3	3	3	9	35
4	4	4	4	16	5	3	4	12	5	4	5	14	42
3	5	3	5	16	5	5	5	15	4	3	5	12	43
4	5	3	5	17	4	4	4	12	4	5	4	13	42
5	3	5	3	16	4	3	3	10	4	3	5	12	38
3	3	4	4	14	5	4	3	12	4	4	5	13	39
3	3	3	3	12	4	5	5	14	3	5	4	12	38
5	3	5	5	18	5	5	4	14	5	4	4	13	45
5	5	4	4	18	5	3	5	13	3	5	4	12	43
3	3	5	4	15	3	5	4	12	3	5	5	13	40
3	4	4	3	14	4	3	3	10	4	3	3	10	34
3	4	3	5	15	5	3	4	12	5	4	5	14	41
4	3	4	5	16	3	5	5	13	4	4	4	12	41
4	5	3	4	16	3	4	3	10	4	5	5	14	40
3	5	4	3	15	3	3	5	11	3	3	4	10	36
4	4	5	5	18	3	3	4	10	5	3	3	11	39
3	5	5	3	16	4	3	4	11	5	5	4	14	41
4	3	4	4	15	4	3	3	10	3	3	5	11	36
5	3	5	3	16	5	4	5	14	3	5	5	13	43
2	2	2	2	8	2	2	1	5	1	1	1	3	16
1	1	2	2	6	1	1	1	3	1	1	2	4	13
2	1	2	2	7	2	1	1	4	2	2	2	6	17
2	2	1	1	6	2	1	1	4	2	1	2	5	15
2	1	1	2	6	2	2	2	6	1	1	1	3	15
2	2	1	1	6	1	1	1	3	2	1	2	5	14
2	2	2	2	8	2	2	1	5	2	2	1	5	18
2	2	2	1	7	2	2	1	5	2	1	2	5	17
2	2	1	2	7	1	1	2	4	2	2	1	5	16
5	5	3	4	17	3	3	3	9	4	5	4	13	39

Productividad laboral													
Eficiencia				Eficacia				Logro de objetivos					
4	4	3	4	15	3	5	4	12	3	5	4	12	39
3	5	3	4	15	4	3	4	11	3	4	3	10	36
4	3	4	3	14	4	5	3	12	3	4	3	10	36
4	3	3	4	14	5	3	4	12	5	4	4	13	39
5	3	5	3	16	5	4	3	12	3	4	4	11	39
5	4	5	4	18	3	3	4	10	3	4	3	10	38
5	5	4	5	19	4	5	3	12	5	4	4	13	44
5	3	3	5	16	3	5	4	12	4	5	3	12	40
4	5	3	4	16	5	4	5	14	5	4	3	12	42
4	3	3	5	15	5	4	3	12	4	3	3	10	37
5	4	3	4	16	5	4	5	14	5	5	5	15	45
5	4	4	5	18	5	3	5	13	4	3	3	10	41
5	5	3	5	18	5	3	5	13	5	4	5	14	45
1	2	1	2	6	2	2	2	6	1	2	2	5	17
2	1	1	2	6	1	1	1	3	2	1	2	5	14
2	2	1	1	6	2	2	1	5	1	2	1	4	15
2	1	2	1	6	2	2	2	6	2	2	1	5	17
2	1	2	1	6	2	2	1	5	1	1	1	3	14
5	4	5	5	19	5	4	5	14	4	3	3	10	43
3	4	4	5	16	4	4	5	13	4	5	4	13	42
4	5	4	4	17	5	5	3	13	5	5	5	15	45
3	4	5	5	17	4	5	3	12	3	5	5	13	42
5	3	5	3	16	5	3	3	11	5	4	5	14	41
3	3	5	3	14	4	3	3	10	3	5	3	11	35
4	5	5	3	17	5	4	4	13	5	3	5	13	43

Anexo 9. Resolución de ejecución



Universidad Nacional de Tumbes
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN N° 0338-2025/UNTUMBES-EPG-D

Tumbes, 16 de junio de 2025.

VISTO: El oficio N° 038-2025/UNTUMBES-EPG, del 30 de mayo del año en curso, recibido en la Secretaría Académica el 16 de junio del 2025, mediante el cual el Presidente del jurado calificador Dr. JESÚS MERINO VELÁSQUEZ, constituido con la Resolución N° 00278-2025/UNTUMBES-EPG-D, del 9 de mayo de 2025, alcanza, para los fines consiguientes, la aprobación del proyecto de tesis titulado "RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2025", presentado por la egresada del Programa de Maestría en Administración y Gestión Empresarial, BRILLITH ESLAVIA CABEZUDO BACA, para optar el grado académico de maestra en administración y gestión empresarial; y

CONSIDERANDO:

Que en conformidad con lo prescrito en las disposiciones reglamentarias pertinentes y vigentes en la Escuela de Posgrado y en la Universidad Nacional de Tumbes, los proyectos de investigación presentados con fines de ejecución, son, oficialmente aprobados si, para tal efecto, cuentan con dictamen formal y favorable de los miembros de los correspondientes jurados evaluadores;

Que de lo consignado en el oficio N° 038-2025/UNTUMBES-EPG-JE-P, del 30 de mayo del año en curso y en el acta suscrita el 29 de mayo de 2025 por los miembros del jurado constituido con la Resolución señalada en la referencia, se infiere que el proyecto de la tesis titulado RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2025, ha sido favorablemente evaluado y, consiguientemente, cuenta con dictamen favorable de parte de los miembros del indicado, en vista de que cumple con los requisitos pertinentes y, por tanto, está expedito para su correspondiente ejecución;

Que, en razón de lo expuesto y en observancia de lo normado en el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, es conveniente disponer, en los términos que se consignan en la parte resolutive, la aprobación del proyecto titulado RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2025;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor director de la Escuela de Posgrado;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- APROBAR y autorizar, en razón de lo señalado en la parte considerativa, la ejecución del proyecto de tesis titulado RELACIÓN ENTRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS NOMBRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2025, el que fue favorablemente evaluado por el correspondiente jurado calificador teniendo en cuenta el siguiente detalle:





RESOLUCIÓN N° 0338-2025/UNTUMBES-EPG-D

- Autora del proyecto: La egresada del Programa de Maestría en Administración y Gestión Empresarial, BRILLITH ESLAVIA CABEZUDO BACA.
- Área de investigación: Ciencias sociales.
- Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada.
- Asesor: Dr. JOSÉ VITERBO ÁLAMO BARRETO.

ARTÍCULO 2º.- COMUNICAR la presente Resolución, a los miembros del jurado constituido con la Resolución N° 0278-2025/UNTUMBES-EPG-D; así como a la egresada, BRILLITH ESLAVIA CABEZUDO BACA, para el mismo propósito.

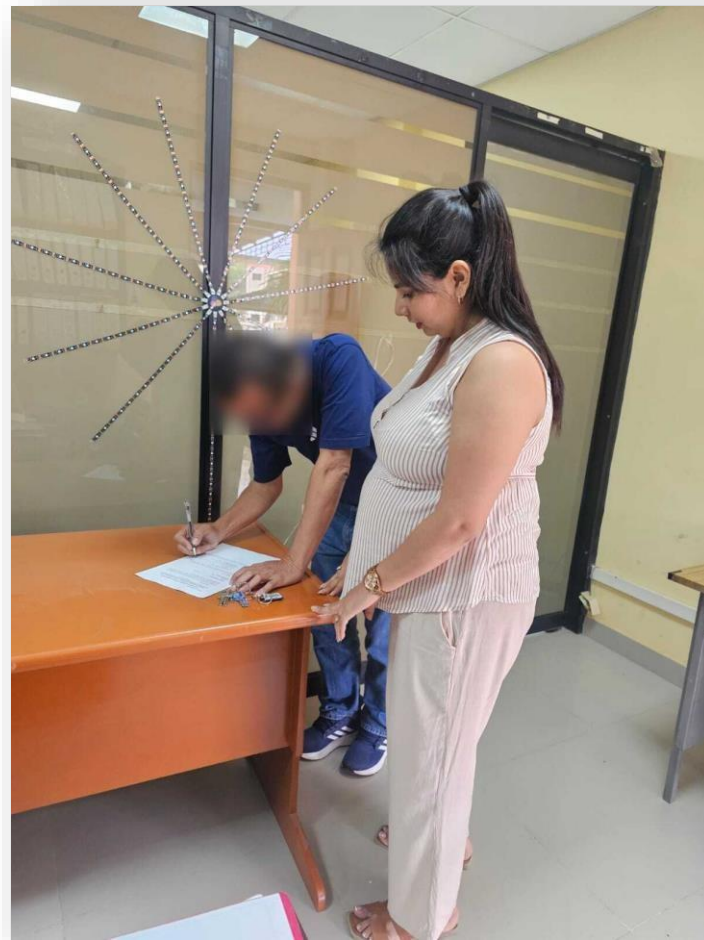
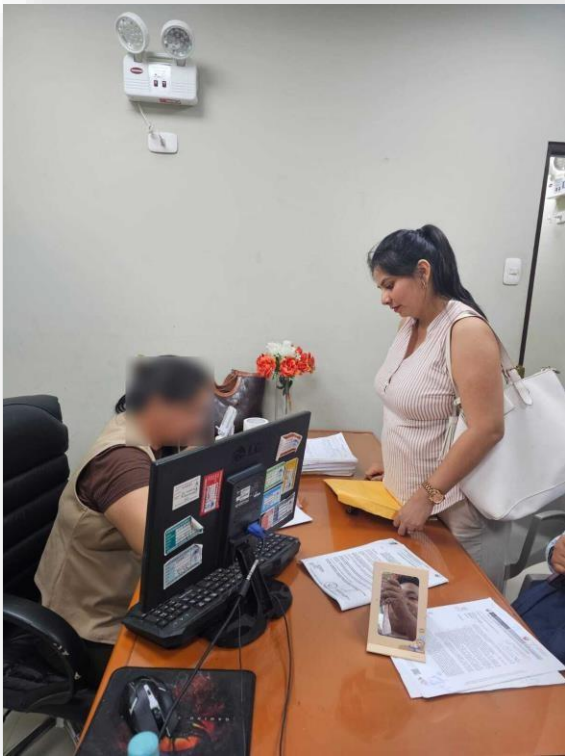
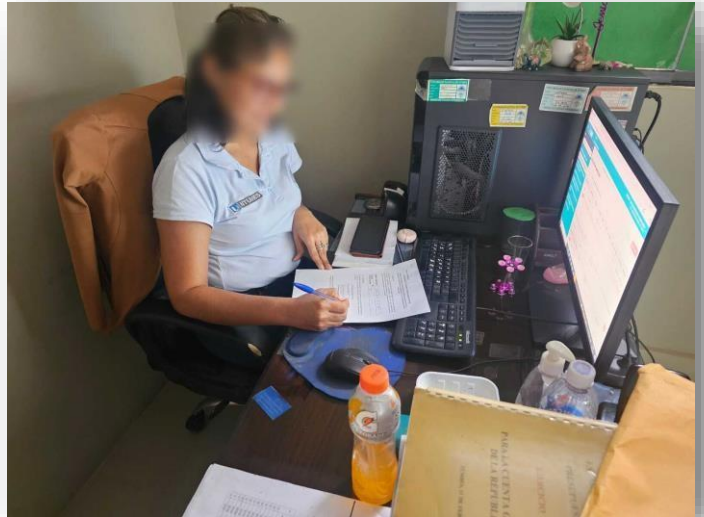
Dada en la ciudad de Tumbes, a los dieciséis días de junio de dos mil veinticinco.

- ▲ REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE, (FDO) Dr. EDWIN ALBERTO UBILLÚS AGURTO – DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES. - (FDO) Dr. RAÚL ALFREDO SÁNCHEZ ANCAJIMA - SECRETARIO ACADÉMICO DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
Raúl
Dr. Raúl Alfredo Sánchez Ancajima
SECRETARIO ACADEMICO

Anexo 10. EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Anexo 11. Autorización para aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
"Universidad Emprendedora del Norte del Perú"
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Av. Ciudad Universitaria - Pampa Grande
Tumbes - Perú.

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Tumbes, 04 de julio del 2025.

OFICIO N° 0508-2025/UNTUMBES-R-DADM-URRHH.

Señorita.
Ing. BRILLITH ESLAVIA CABEZUDO BACA

Presente.-

ASUNTO : PERMISO AUTORIZADO.

REF. : SOLICITUD.

De mi consideración :

Es grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que, de acuerdo a lo solicitado, sobre permiso para realizar encuestas a los servidores administrativos nombrados, esta dependencia, **concede el permiso autorizado para que se lleve a cabo dichas encuestas.**

Esta autorización se emite en el marco de su investigación para tesis titulada "**Relación entre Gestión Administrativa y Productividad Laboral en los colaboradores Administrativos Nombrados de la Universidad Nacional de Tumbes 2025**", con el compromiso de que los datos recopilados serán utilizados exclusivamente para fines académicos y de investigación, respetando la confidencialidad de los trabajadores y cumpliendo con las normativas de protección de datos personales.

Sin otro en particular, me despido de usted.

Atentamente,


UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Mg. Percy Morán Paico
JEFE

C.c
Archivo.
PMP
EYON.