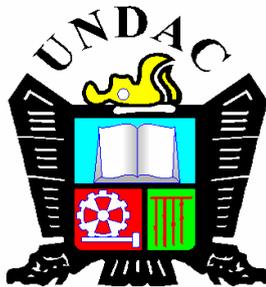


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**Gestión administrativa y productividad laboral en la
municipalidad provincial de Pasco 2018**

**Para optar título profesional de:
Economista**

Autores: Bach. Daniel Felipe AGUI BUENO
Bach. Kevinn Misael ZELAYA CABELLO

Asesor: Dr. Jobino ANGLAS VICTORIO

Cerro de Pasco – Perú - 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y CONTABLES
ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE ECONOMÍA



TESIS

**Gestión administrativa y productividad laboral en la
municipalidad provincial de Pasco 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Marcelino A. BARJA MARAVI
PRESIDENTE

Dr. José P. SALAS GAMARRA
MIEMBRO

Mg. Walter MEJIA OLIVAS
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a DIOS, quien inspiró nuestro espíritu para la conclusión de la presente tesis. A nuestros padres quienes nos dieron la vida, la educación, el apoyo y los consejos. A nuestros compañeros de estudio, a nuestros maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca habiéramos podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradecemos desde el fondo de nuestro ser. Para todos ellos hacemos esta dedicatoria.

Daniel y Kevin

RECONOCIMIENTO

En primer lugar, deseamos expresar nuestro agradecimiento al asesor de la tesis, Dr. Jobino ANGLAS VICTORIO, por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a nuestras sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias por la confianza ofrecida desde que llegamos a la Escuela de Formación Profesional de Economía.

Un trabajo de investigación es siempre fruto de ideas, proyectos y esfuerzos previos que corresponden a otras personas. En este caso nuestro más sincero agradecimiento a todos los docentes de la Escuela de Formación Profesional de Economía que compartieron sus experiencias mientras fuimos estudiantes en las aulas universitarias.

Así mismo agradecemos a todas y cada una de las personas que han contribuido en la realización de la tesis, con sus valiosos aportes; a todos ellos muchas gracias.

Los tesistas.

RESUMEN

La investigación Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018, tiene como objetivo general; identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo; y como objetivos específicos determinar qué relación existe entre la planeación administrativa y la eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018, identificar qué relación existe entre la organización administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018; así como determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y la adaptabilidad en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018. La investigación es descriptiva y correlacional, se siguió un diseño no experimental de corte transversal puesto que se aplicó el instrumento de 35 preguntas a los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en un solo momento; en la investigación se utilizó los métodos específicos inductivo y deductivo de tipo ex post facto, y el método analítico y sintético, que permitió determinar, analizar y evaluar adecuadamente la información obtenida; se empleó el muestreo aleatorio estratificado representado 75 trabajadores de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal de la municipalidad provincial de Pasco; quienes fueron los sujetos informantes; es decir se trabajó con información primaria; encontrándose una relación positiva entre la planeación administrativa y la eficiencia de la productividad laboral, una relación positiva de la organización administrativa y la eficacia de la productividad laboral; así como la relación positiva entre la dirección administrativa y la adaptabilidad de la productividad; resultados confirmados con la prueba de hipótesis utilizando el estadístico Chi Cuadrado con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%.

Palabras Claves: gestión administrativa, productividad laboral.

ABSTRACT

The research Administrative management and labor productivity in the provincial municipality of Pasco 2018, has as a general objective; identify the relationship between administrative management and the level of labor productivity in the provincial municipality of Pasco in the period; and as specific objectives to determine what relationship exists between administrative planning and efficiency in the provincial municipality of Pasco in the 2018 period, identify what relationship exists between the administrative organization and effectiveness in the provincial municipality of Pasco in the period 2018; as well as determining the relationship between administrative management and adaptability in the provincial municipality of Pasco in the 2018 period. The research is descriptive and correlational, a non-experimental cross-sectional design was followed since the 35-question instrument was applied to the workers of the provincial municipality of Pasco in a single moment; In the investigation the specific inductive and deductive methods of ex post facto type, and the analytical and synthetic method were used, which allowed to determine, analyze and properly evaluate the information obtained; Stratified random sampling represented 75 workers was used according to the Personnel Assignment Chart of the provincial municipality of Pasco; who were the reporting subjects; that is, it worked with primary information; finding a positive relationship between administrative planning and the efficiency of labor productivity, a positive relationship of the administrative organization and the effectiveness of labor productivity; as well as the positive relationship between administrative management and the adaptability of productivity; Results confirmed with the hypothesis test using the Chi Square statistic with a 95% confidence level and a 5% significance level.

Key words: administrative management, labor productivity.

INTRODUCCIÓN

En la tesis Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018, se ha planteado como problema general Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018 y como problemas específicos Cómo se relaciona la planeación administrativa y la eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018, Qué relación existe entre la organización administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018 y Cuál es la relación que existe entre la dirección administrativa y la adaptabilidad en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, según la orientación la investigación es aplicada, según el tiempo de ocurrencia la investigación es retrospectiva ya que corresponde al 2018; según el periodo y secuencia de la investigación corresponde al estudio transversal; mientras que el nivel de investigación es descriptiva y correlacional.

La población en estudio está constituida por 201 trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco; del cual se ha obtenido una muestra de 75 trabajadores considerados como los sujetos informantes.

En el desarrollo de la investigación se ha considerado:

En el capítulo I se considera el problema de investigación donde se incluye la identificación y determinación de problema, la delimitación de la investigación, la formulación del problema, los objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se presenta el marco teórico, en esta parte se considera los antecedentes del estudio, las bases teóricas y científicas, la definición de términos básicos, La formulación de hipótesis, la identificación de variables y la definición operacional de variables e indicadores.

En el capítulo III se considera la metodología y técnicas de investigación, es decir se presenta el tipo de investigación, método de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos tratamiento estadístico y orientación ética.

En el capítulo IV se presenta los resultados; que incluye la descripción del trabajo de campo, presentación, análisis e interpretación de resultados, la prueba de las hipótesis; así como la discusión de los resultados.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones más importantes arribados en el desarrollo de la presente investigación; seguido de la bibliografía y anexos.

Los tesistas

	ÍNDICE	Pág.
Dedicatoria		i
Reconocimiento		ii
Resumen		iii
Abstract		iv
Introducción		v
Índice		vii

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	10
1.3. Formulación del problema	11
1.3.1. Problema principal	11
1.3.2. Problemas específicos	11
1.4. Formulación de objetivos	11
1.4.1. Objetivo general	11
1.4.2. Objetivos específicos	11
1.5. Justificación de la investigación	12
1.6. Limitaciones de la investigación	13

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	14
2.2. Bases teóricas – científicas	24
2.3. Definición de términos básicos	37
2.4. Formulación de Hipótesis	43
2.4.1. Hipótesis General	43
2.4.2. Hipótesis Específicas	43
2.5. Identificación de Variables	43
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores	43

CAPITULO III
METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	46
3.2. Métodos de investigación	47
3.3. Diseño de investigación	48
3.4. Población y muestra	48
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	51
3.7. Tratamiento Estadístico	52
3.8. Orientación ética	52

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Descripción del trabajo de campo	53
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	54
4.3. Prueba de Hipótesis	66
4.4. Discusión de resultados	69

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACION PROBLEMA

Nivel Internacional

La organización México, ¿Cómo vamos? el 15 de marzo de 2018 en el artículo “LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE MEXICO, ESTANCADA FRENTE OTROS PAÍSES DE LA OCDE” en semáforo económico explica que “La falta de un crecimiento sostenido en la productividad laboral del país se explica por diversas razones. En primer lugar, la productividad laboral nacional es un reflejo de la amplia disparidad regional en México. La productividad laboral en la Ciudad de México es 4.5 veces superior a la que se observa en Oaxaca y Chiapas, por lo que, a nivel agregado, el dinamismo en los estados del norte y Bajío es contrarrestado por aquellos localizados principalmente en el sur,

donde la productividad no solo es baja, sino que se mantiene constante e incluso decrece”, detalla la organización.

También destaca las grandes diferencias en la productividad laboral dependiendo de la actividad económica que se analice, pues mientras la productividad en las actividades primarias y terciarias creció 1.6 % y 1.3 % anual respectivamente durante el último trimestre del año pasado, la productividad laboral de las actividades secundarias tuvo una caída de 3.3% anual.

“Debido a estas condiciones, el crecimiento de la productividad laboral en México se ha rezagado”, señala el Semáforo Económico.

De acuerdo con datos de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la productividad laboral en México creció en apenas 0.3 % promedio anual entre 2002 y 2016, muy por debajo del promedio anual de los países miembros, 1.2 %.

Al comparar el crecimiento en la productividad mexicana contra otros países con desarrollo similar, los resultados también son preocupantes. En Turquía, Colombia y Brasil la productividad laboral creció 3.1 %, 1.9 % y 1.2 % promedio anual respectivamente en el mismo periodo.

Según el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (2018), la Productividad Laboral de los países miembros de la Alianza del Pacífico; que se expresa la productividad laboral de cada país como porcentaje de la productividad laboral de un trabajador de EE.UU., según los resultados publicados por The Conference Board entre los años 2002 y 2017:

Se indica que la productividad del trabajador de este bloque económico ni siquiera alcanza el 50% de la correspondiente a un trabajador de la potencia del norte; concretamente Chile con 44% el 2017 es la más alta, seguido de México con 37%, Colombia 25%, y en el último lugar, muy alejado Perú con 23%.

Nivel Nacional

Céspedes, N., Lavado, P. y Ramírez, N. (2016). En el texto Productividad en el Perú: medición, terminantes e implicancias; dentro del Panorama General consideran:

La productividad constituye una de las variables fundamentales que determinan en el largo plazo el crecimiento y/o desarrollo económico de un país. En palabras de Krugman (1994: 11) citado por los autores:

“La productividad no lo es todo, pero lo es casi todo en el largo plazo. La habilidad de un país para mejorar sus estándares de vida depende casi enteramente de su habilidad de aumentar su producción por trabajador”¹

El crecimiento económico de un país en el largo plazo puede darse por la cantidad de factores de producción y por la eficiencia en el uso de estos. En el corto plazo, la oferta de factores de producción está solamente limitada por los costos que estos tienen, mientras que en el largo plazo es posible inferir el agotamiento de determinados factores; este es el caso del factor trabajo. En el corto plazo es posible discutir sobre la importancia de la cantidad de trabajadores y de la oferta de horas trabajadas por trabajador en alguna fase de los ciclos económicos; sin embargo, en el largo plazo existen limitaciones de tipo demográfico y/o biológico al crecimiento continuo de la oferta del factor trabajo. Donde no existen límites claros es en el caso de la productividad; la

¹ Traducción de los autores.

revolución industrial ha demostrado que este es el caso. Las economías pueden producir más unidades de producto con una misma cantidad de factores si estos son utilizados de manera más eficiente, es decir si la productividad de los factores es mayor. El ejemplo natural en este caso son las innovaciones que, por construcción, no tienen límites naturales.

La literatura internacional ha documentado que el desarrollo económico está positivamente relacionado con el crecimiento de la productividad. Esta correlación alcanza, además, a otras esferas del desarrollo económico: así, por ejemplo, mayores niveles de ingreso, reducción de la pobreza y sistemas políticos más desarrollados, reportándose incluso efectos sobre la reducción de niveles de crimen y violencia². Dado que la productividad es un importante determinante del crecimiento de largo plazo, la preocupación de cómo mejorar sostenidamente este indicador ha ocupado el esfuerzo de investigadores y hacedores de política a nivel internacional. En el Perú, los estudios representativos son consistentes con el rol preponderante que debe tener la productividad en el crecimiento económico de largo plazo. Un ejercicio simple de contabilidad del crecimiento es útil para diagnosticar la importancia relativa de los factores de producción en el crecimiento económico³. La economía peruana registró un crecimiento económico de 3.2% entre 1980 y 2014; el factor trabajo ha contribuido con 0.9%, el factor capital ha contribuido con 1.9% y el restante 0.4% se debe a la productividad de los factores. Al desagregar por

² Véanse Barro (1996); Easterly (1999); Dollar y Kraay (2002); y Fajnzylber et al. (2002).

³ Este ejercicio básico considera el PBI real (nuevos soles de 2007), la inversión bruta fija (nuevos soles de 2007) y a la población como medida de trabajo. El capital se construye a través del método de inventario perpetuo, donde se asume una tasa de depreciación de 5%, y para la contabilidad del crecimiento se asume que las participaciones del trabajo y del capital son ambas 0.5.

décadas, la contribución de la productividad en el crecimiento económico se ha venido incrementado sistemáticamente; de este modo, y en la década de mayor crecimiento económico (2001-2010), la productividad contribuyó con 2.9%. Las proyecciones para los próximos 20 años, período en el cual se espera que el PBI per cápita sea similar al promedio de las economías desarrolladas y se alcance el nivel de desarrollo deseado (30,000 dólares en paridad de poder de compra), ponen a la productividad en un escenario preponderante. En este lapso, si se considera un crecimiento anual de los factores trabajo y capital de 1% y 4%, respectivamente, la productividad debería crecer a una tasa de 3.2%, nivel muy por encima de las tasas históricas de crecimiento de productividad que el Perú ha tenido (0.7% en el período 1951-2014). Pero ¿cuáles son los determinantes de la productividad en el Perú? ¿Qué variables de este grupo es posible fomentar en el corto plazo y qué otras en el largo plazo? Si bien no existe una regla exacta al respecto, existen documentos dispersos que localmente ayudan a responder estas preguntas. En este libro se presenta una colección de estudios recientes sobre la productividad en el Perú; consideramos que una recopilación de los estudios recientes contribuirá a mantener vigente la discusión preponderante que deben tener la productividad y sus determinantes en las proyecciones de largo plazo que deben guiar el camino del Perú hasta que sea considerado una economía desarrollada. (pp. 9-11).

Loayza, N. (2016), en el artículo “La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo” menciona que una de las lecciones más importantes en la ciencia económica es que la productividad es clave del crecimiento. Y así ha sido en la historia económica del Perú, particularmente

en la transformación económica iniciada en los años 1990. La productividad, definida como el valor del producto por unidad de insumo, comprende cuatro componentes principales: (1) la innovación, que consiste en la creación de nuevas tecnologías, productos y procesos; (2) la educación, que disemina la innovación y desarrolla conocimientos y habilidades; (3) la eficiencia, que procura el uso y distribución eficaz de los recursos productivos; y (4) la infraestructura física e institucional, que otorga bienes y servicios públicos en apoyo a la economía. A pesar del innegable progreso económico del Perú en los últimos años, la mayoría de áreas que afectan la productividad están rezagadas. En comparación con los líderes regionales y mundiales, el estado de la innovación, la educación y capacitación y las instituciones gubernamentales e infraestructura física es relativamente bajo (...).

Según el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (2018), la productividad laboral total en el 2017 medida a partir del número de trabajadores con relación al PBI se incrementó en apenas 0,5%, la tasa más baja del crecimiento desde el 2009, año de la crisis financiera internacional. Además, durante el 2017 la productividad laboral creció solo en tres de las siete actividades productivas a partir de las cuales se descompone el PBI total de un país cuando se le mide por el lado de la oferta. Resultados positivos se obtuvieron en los sectores construcción 6,5%, agropecuario 3,6% y pesca 1,8%, mientras que las caídas más drásticas se registraron en comercio -3,7%, minería -1,9%, manufactura -0,9% y servicios -0,2%.

Según el Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (2018) en el artículo “Principales Ejes para impulsar la competitividad y productividad”; en

el tema Impulsar mecanismo de desarrollo productivo empresarial, sostiene que; el desarrollo productivo y empresarial promueve el crecimiento económico, lo que a su vez, impacta en el fortalecimiento de las empresas y en su capacidad de insertarse en el mercado de bienes y servicios, tanto en el ámbito sectorial y regional. Al nivel de las empresas, la productividad depende de calidad de la gestión de los recursos, así como de la capacidad de adopción y desarrollo de nuevas tecnologías, procesos y productos. La estructura productiva peruana, sin embargo, se concentra en sectores de baja productividad (servicios, comercio y agricultura) que representan el 57% del PBI y generan el mayor número de puestos de trabajo. Esta estructura desencadena que las exportaciones se caractericen por el desarrollo de actividades primarias (minería, petróleo, agricultura y pesca) que en conjunto representan el 74% de nuestras exportaciones (denominadas como “tradicionales”), mientras que el restante 26% corresponde a exportaciones con un mayor grado de sofisticación (“no tradicionales”). De otro lado, la atomización de las empresas en el país, concentrada mayormente en MYPES (el 99.3% corresponden a este tipo de empresas) no permite generar economías de escala para obtener ganancias de productividad, a través, por ejemplo, de la inversión en investigación y desarrollo, que, en caso de ser efectivo, tendría impacto en generar un mayor valor agregado a su actual producción. En este contexto, resulta relevante generar mecanismos de asociatividad para la mejora de la productividad a fin de lograr el crecimiento y desarrollo de actividades con potencialidades y, por ende, con mayor impacto en la competitividad. La elevada diversidad de programas, proyectos y servicios en temas de

competitividad en diferentes entidades públicas en el país tampoco permiten contribuir a generar ganancias de productividad en las empresas del país. Al respecto, cabe mencionar que se identificaron 108 instrumentos y servicios de apoyo en temas de desarrollo productivo empresarial e innovación en un total de 7 Ministerios y 16 entidades y/o dependencias (CNC, 2015). Estos programas, sin embargo, no necesariamente articulan sus esfuerzos para lograr impactos amplios en los niveles de productividad empresarial, dificultando así la posibilidad de diversificar la oferta y elevar la productividad de la industria y demás sectores productivos y de servicios. (p. 27).

Calero, J. (2016). En la tesis “Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015” en sus conclusiones indica que la

Investigación desarrollada en la Municipalidad Provincial de Huaral, tuvo como variables de estudio, la gestión administrativa y la calidad de servicios. Por tanto, debemos mencionar que estos dos se complementan y hacen de este estudio un aporte importante a la gestión de esta institución. Por tanto, expresamos que este aporte puede ser como un punto de partida para que haya otras investigaciones al respecto. La gestión administrativa, debe ser adecuadamente llevada si contamos con personal adecuado que quiera brindar sus servicios sin ningún tipo de problemas, donde se planifique, donde se establezca una buena organización, que haya un liderazgo que trate de comprometer a todos sus colaboradores y tratar de lograr los objetivos, y también se trate de implementar un buen sistema de control, para verificar las actividades de la organización. (p. 58).

Torres, S. (2005). En el documento “Diagnóstico de la gestión municipal alternativas para el desarrollo”; en lo que se refiere a Sistema Operativos Institucionales en cuanto a las limitaciones de los Sistemas Operativos a pesar que las municipalidades vienen implementando el Sistema Integral de Administración Financiera que permitirá integrar los sistemas de presupuesto, contabilidad, tesorería y rentas; existen un conjunto de procesos técnicos administrativos tales como cobranza, planeamiento, proyectos entre otros que requieren un cierto nivel de sistematización.(p.61).

Algunas limitaciones identificadas en el estudio son:

Un 70% de las municipalidades de la muestra indicaron la falta de capacitación como principal limitación en el sistema operativo de cobranza.

El 64% de las municipalidades de la muestra indicaron la falta de capacitación como principal limitación en el sistema operativo de contabilidad.

Un 71% de las municipalidades de la muestra indicaron la falta de capacitación como principal limitación en el sistema operativo de tesorería.

El 59% de las municipalidades de la muestra indicaron la falta de capacitación como principal limitación en el sistema operativo tránsito y transporte.

Por lo que, al considerar el análisis conjunto de todas las necesidades en los sistemas operativos municipales, se tiene como principal limitante la capacitación con un 66%, seguido de la falta de equipos de un 46 % y recursos humanos calificados con un 39%. (p. 65).

Teniendo en cuenta que la productividad laboral es diferente en cada país y región; indicándose que la mayor productividad se da en países desarrollados como estados Unidos; que indudablemente está en función de las mejoras que

se dan en los cuatro componentes (innovación, educación, eficiencia y la infraestructura física institucional); así como la gestión administrativa que se dan en los gobiernos locales que también tienen diversas dificultades en la gestión del uso de recursos; en la presente investigación se pretende estudiar la relación que existe entre la gestión administrativa teniendo en cuenta sus dimensiones de planeamiento, organización y dirección con la productividad laboral considerando sus dimensiones de eficiencia, eficacia y adaptabilidad en la municipalidad provincial de Pasco referido al año 2018.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Delimitación Espacial

El espacio geográfico que cubre la presente investigación es el distrito de Chaupimarca donde se encuentra ubicada la Municipalidad provincial de Pasco.

La provincia de Pasco se ubica en la meseta del Bombón, una extensa planicie que se prolonga hasta el departamento de Junín. Se extiende sobre las faldas del cerro Ulianchin y a orillas de la laguna Patarcocha, la capital de la provincia es la ciudad de Chaupimarca se encuentra a 4.338 m.s.n.m., es la ciudad más alta del mundo, fue creado el 12 de febrero de 1821; la provincia de Pasco tiene una extensión de 4,760 km².

Delimitación Temporal

El período de estudio que comprende la investigación corresponde al año 2018.

Delimitación Social

Dentro de la delimitación social en la investigación se considera a la población que se beneficiaron directa o indirectamente con los servicios que brinda; como

la ejecución de proyectos de inversión a nivel local y los programas sociales que implementó la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018?

1.3.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Cómo se relaciona la planeación administrativa y la eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018?

PE2: ¿Qué relación existe entre la organización administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección administrativa y la adaptabilidad en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018?

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos

OE1: Determinar qué relación existe entre la planeación administrativa y la eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

OE2: Identificar qué relación existe entre la organización administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

OE3: Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y la adaptabilidad en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación Teórica

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la gestión administrativa representada por la planificación, la organización y la dirección que se da en la municipalidad provincial de Pasco, identificar como se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores medidos a través de la eficiencia, eficacia y adaptabilidad en dicha municipalidad; con la finalidad de alcanzar algunas sugerencias que permita mejorar la gestión administrativa y la productividad laboral.

Justificación Económica

La investigación se justifica en la medida que los recursos provenientes de tesoro público y los recursos determinados transferidos a los gobiernos locales y regionales deben ser ejecutados teniendo en cuenta los criterios de eficiencia y eficacia y no dar opción a malversaciones que son muestras de corrupción que se viene dando en los diferentes niveles de gobierno.

La municipalidad provincial en el año 2018 ha tenido un Presupuesto Institucional Modificado de 51 264 204 de soles y una ejecución del gasto de solo del 61,5%; cifra que motiva hacer una investigación a fin de determinar la relación entre las variables elegidas.

Justificación académica

La investigación tiene trascendencia académica por cuanto para su ejecución se aplicarán los conocimientos sobre gestión administrativa que está relacionado a gestión pública en gobiernos locales y la productividad, temas estudiados en gestión pública y teoría económica en nuestra formación profesional.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se considera las siguientes limitaciones:

El tiempo; es una limitación puesto que para realizar una investigación acabada se requiere un mayor tiempo; para obtener información suficiente de las variables consideradas en la investigación.

El aspecto económico, también es fundamental para abarcar y obtener información de un periodo recomendado para hacer el estudio; en vista que no se cuenta con los recursos económicos suficientes, se está tomando para el estudio solo la Municipalidad provincial de Pasco, pudiendo haberse elegido un estudio a nivel regional o nacional.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

En esta aparte se considera algunos estudios relacionados a la investigación propuesta en vista que existen pocos estudios similares.

Antecedentes Internacionales

Portilla, A. (2013). En la tesis “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN LAS COOPERATIVAS DE TRANSPORTE EN LA CIUDAD DE TULCÁN” ha tenido como objetivo general: Determinar si la gestión administrativa tiene incidencia con el desempeño del personal en las Cooperativas de Transporte Urbano de Pasajeros en la ciudad de Tulcán. Concluida la investigación sus conclusiones son:

- ✓ Luego de un desarrollo de investigación se puede deducir, que las cooperativas de transporte no poseen un correcto sistema de administración que les garantice ser más competitiva dentro de su ámbito de desarrollo, ya que existe algunas falencias empezando por la carencia de un modelo de gestión administrativa.
- ✓ La cooperativa de transporte terrestre no posee ningún tipo de manuales administrativos, sus únicas fuentes de guía para el desarrollo de las actividades tanto de administrativos, personal particular y socios en si son los reglamentos internos y estatutos.
- ✓ Dentro de la institución falta implementar un orden jerárquico, que les permita guiar y controlar a los demás subordinados de forma correcta, todos encaminados a los objetivos tanto departamental como organizacional y así complementar los objetivos personales.
- ✓ Las organizaciones carecen de modelos o esquemas que les permitan medir el desempeño del personal dentro de las instituciones.
- ✓ Existe la resistencia a la innovación tecnológica en cuanto a la tecnificación de las actividades, al mejoramiento de conocimientos tanto empresariales como administrativos.
- ✓ Los componentes del proceso administrativo, no se ejecutan de forma correcta, por lo que se ratifica que no existe un sistema de gestión.

Fuentes, S. (2012). En la tesis “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO); considera como

objetivo general: Establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano. Concluida la investigación presenta las siguientes conclusiones:

1. Se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.
2. Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta No. 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfechos.
3. Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.
4. Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.
5. Se concluye que los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía

con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos. (p. 83).

Antecedentes Nacionales

Banda, J. y Silva, V. (2016). En la Tesis “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA EMPRESA OMEGHA CONSTRUCTOR’S BUILDING CO. S.A.C. DE LA CIUDAD DE TARAPOTO, EN EL AÑO 2014”; su objetivo general fue: Evaluar la Gestión Administrativa y determinar su relación con la Productividad Laboral de la empresa Omega Constructor’s Building Co. S.A.C., de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014.

Concluida la investigación, sus conclusiones son las siguientes:

- ✓ Con respecto a la planeación, se determinó que la empresa cuenta con un proceso de toma de decisiones centralizado por los directivos, identificando los problemas, determinando criterios y evaluando la decisión tomada, pero incluyendo las opiniones y sugerencias del personal, según el área. Además, la organización esta apta para la elaboración de planes de trabajo, aunque no existe formalmente definido un departamento de planificación, se emplea la administración basándose en objetivos reales y cuantificables, no se aplica la administración estratégica, pero se tienen elementos claves para el desarrollo de la misma.
- ✓ En cuanto a la organización, es evidente que la mayoría de los empleados conoce la misión, visión, objetivos, valores y el organigrama de la empresa, donde están claramente definidos los departamentos y cargos, induciendo a la buena comunicación entre áreas de trabajo y ante terceros, existen

manuales de funciones actualizados y los de procedimientos están en ejecución, además de que cuenta con tecnología de avanzada y suministra los insumos necesarios a los empleados, cuenta con un personal calificado y especializado, obtenido del proceso de reclutamiento y selección de personal, que se aprecia aunque no exista un departamento de recursos humanos como tal, el espacio físico y las áreas de trabajo están bien distribuidas.

- ✓ Referente a la dirección, se obtuvo resultados muy satisfactorios, ya que no se evidenciaron problemas de comportamiento organizacional, existen equipos de trabajos satisfechos, motivados e identificados con la empresa y se cuenta con líderes que coordinan y supervisan las actividades, los retiros de personal en el área de ventas son muy frecuentes, lo que genera cierta incertidumbre en cuanto a las metas, objetivos y planes de trabajo preestablecidos.
- ✓ El elemento control, demostró estar presente en la mayor parte de los procesos administrativos, financieros, contables, de gastos e insumos de la organización, aunque no se dispone de estrategias, sistemas o mecanismos de control para anticipar o resolver los problemas después que ocurren
- ✓ En cuanto a la productividad laboral, la efectividad de la organización desarrolla un trabajo orientado casi siempre al logro de su misión, observando siempre la manera en que plantea sus metas, los indicadores que permitirán medir estas metas y el grado de cumplimiento de los mismos, de otra parte, se considera también como parte fundamental la información de

retroalimentación que se considera para el planteamiento de mejoras internas.

- ✓ En cuanto a la relación de la gestión administrativa y la productividad laboral, la eficacia de la organización se preocupa casi siempre por presentar un ambiente de trabajo adecuado y una distribución de las instalaciones de manera óptima para que permita el buen desarrollo de las actividades, mejorar la forma de utilizar los recursos de la empresa y la búsqueda de la relación costos – resultados; así mismo se considera que la organización presenta casi siempre una preocupación por conocer la percepción de los clientes sobre el servicio ofrecido, la búsqueda de adaptarse en el tiempo a los cambios en la modalidad de trabajo, examina constantemente el cumplimiento de la misión y el entorno que la rodea con la intención de mejorar su estrategia, busca siempre conocer su reputación adaptándose a las nuevas tecnologías e incentivando el desarrollo de la innovación.

Santa María, J. (2017). En la tesis “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD SEGÚN TRABAJADORES DEL CULTIVO DE CAMARONES, TUMBES 2016” teniendo como objetivo general; determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la productividad en el cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes. Sus conclusiones son las siguientes:

- ✓ En relación al objetivo general, la gestión administrativa se relacionó con la productividad en el cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes ($r=0,887$ y $\text{Sig.}=0,000$).

- ✓ En relación al objetivo específico 1, la planificación se relacionó con la productividad en el cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes ($r=0,864$ y $\text{Sig.}=0,000$).
- ✓ En relación al objetivo específico 2, la organización se relacionó con la productividad en el cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes ($r=0,865$ y $\text{Sig.}=0,000$).
- ✓ En relación al objetivo específico 3, la dirección se relacionó con la productividad en el cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes ($r=0,810$ y $\text{Sig.}=0,000$).
- ✓ En relación al objetivo específico 4, el control se relacionó con la productividad en el cultivo de camarones en la ciudad de Tumbes ($r=0,792$ y $\text{Sig.}=0,000$). (p. 80).

Facho, J. (2017). En la tesis “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE LA SUBGERENCIA DE OPERACIONES DE FISCALIZACIÓN, MUNICIPALIDAD DE LIMA, 2016” teniendo como objetivo general, determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima – 2016; donde sus conclusiones son:

- ✓ Con respecto al objetivo general se ha llegado a la conclusión que el nivel es regular de gestión administrativa y que existe una relación directa y significativa entre la Productividad laboral de los trabajadores en la SOF de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo óptimo, y

que su incidencia influye si se implementa y se aplica adecuadamente para mejorar el rendimiento laboral.

- ✓ Con respecto al objetivo específico 1 se llega a la conclusión que existe un nivel regular de planificación administrativa en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, el cual no es el ideal.
- ✓ En relación al objetivo específico 2 se determina que existe un nivel regular de organización administrativa en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, el cual no es el mejor, ello debido a que no se implementa adecuadamente el debido proceso.
- ✓ En relación al objetivo específico 3 se ha concluido con que existe un nivel regular de dirección administrativa en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo esperado, y eso debido a que la dirección administrativa en los trabajadores no se siente identificadas plenamente con ella y no conocen los objetivos previstos en la planeación
- ✓ En relación al objetivo específico 4 se ha concluido que existe un nivel regular de control administrativo en la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización de la Municipalidad de Lima, 2016, que no es lo satisfactorio debido a que consideran que no están siendo valorados, no sienten una adecuada retroalimentación para enriquecer y mejorar sus tareas. (p.64).

Quichca, G. (2012). En la tesis RELACIÓN ENTRE LA CALIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LOS ESTUDIANTES DEL I AL VI CICLO 2010 - I DEL INSTITUTO SUPERIOR PARTICULAR “LA PONTIFICIA” DEL DISTRITO CARMEN ALTO PROVINCIA DE HUAMANGA AYACUCHO – PERÚ; se propuso como objetivo general: Analizar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú.

Concluida la investigación sus conclusiones son las siguientes:

- ✓ Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo - 2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho-Perú, puesto que existe una asociación significativa entre la Gestión Académica y el Desempeño Docente ($\chi^2= 63.80$; $p=0.00 < 0.05$) así como también existe una asociación significativa baja entre el Ambiente Físico y el Desempeño Docente ($\chi^2= 21.43$; $p=0.00 < 0.05$).
- ✓ La proporción de estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, que califican como buena la Gestión Administrativa”, es 16.13% (al 95% I= $< >$ 9.66%; 22.60%) el cual es

muy bajo y con la evidencia muestral se concluye que no es buena, además el 45.97% de 177

- ✓ La proporción de estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho, que califican como buena el Desempeño Docente”, es 19.35% (al 95% I = < > 12.40%; 26.30%) el cual es muy bajo y con la evidencia muestral se concluye que no es buena además el 61.29 de los estudiantes califican como regular el Desempeño Docente.
- ✓ Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú (Inercia: 79.1%; $\chi^2=50.35$; $p=0.00 < 0.05$).
- ✓ En cuanto a la calidad y cantidad de los equipos de cómputo, el acceso a internet y correo electrónico con los que cuenta el instituto (35.40%), la calidad y cantidad de los medios audiovisuales que se encuentran a disposición de los profesores (38.70%) y la cantidad de los laboratorios de enseñanza con los que cuenta el instituto (36.30%), la mayoría de los estudiantes lo califican como pésimo. Por otro lado, en cuanto al respeto, la aceptación de ideas de los alumnos y la dignidad en el trato del docente con los demás, el 37.90% de los estudiantes lo califica como buena. (pp.176-177).

2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

2.2.1. Gestión Administrativa

Teoría neoclásica de la administración

Chiavenato (2006) citado por Ñañez, O. (2017) refiriéndose a la teoría neoclásica de la administración afirmó que:

Los autores neoclásicos no forman propiamente una escuela bien definida, sino un movimiento relativamente heterogéneo que recibe nombres como escuela operacional o escuela del proceso administrativo. La teoría neoclásica se caracteriza por resaltar los aspectos prácticos de la administración el pragmatismo y por la búsqueda de resultados concretos y palpables. (p. 113)

En la teoría neoclásica se aprecia y le dan importancia al proceso administrativo, es decir, hoy en día las empresas públicas y privadas estarían optando por dicha teoría dado que las organizaciones competitivas sus actividades son plasmadas en planeación, organización, dirección y control.

Para entender en que consiste la gestión administrativa se tiene que tener claro el concepto de administración, siguiendo a George Terry se puede decir que la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar, controlar, desempeñada para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

Se puede decir que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización.

Teniendo en cuenta los conceptos utilizados en la definición de administración; se puede decir que la gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupo los individuos se cumplen eficientemente objetivos específicos.

Los cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa y que sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, son: Planeación, Organización, Ejecución y Control.

Elementos de la Gestión Administrativa

Planeación

Chiavenato (2006) citado por Ñañez, O. (2017) refiriéndose a la planeación afirmó que:

Las organizaciones no trabajan con base en la improvisación. Casi todo lo que hacen es planeado con anticipación es la primera función administrativa, porque sienta las bases para las demás. Así mismo, es la que define cuáles serán los objetivos para alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura. Comienza por establecer los objetivos y detallar los planes para alcanzarlos de la mejor manera posible. Planear es definir los objetivos y escoger de antemano el mejor curso de acción para alcanzarlos. La planeación define a dónde se quiere llegar, lo que se debe hacer, cuándo, cómo y en qué secuencia. (p. 124)

La planeación es la primera etapa muy importante del proceso administrativo, es como una partida de nacimiento de la de una gestión administrativa dado que, de este punto nace la idea de un plan o un proyecto no solo empresarial sino también en lo personal o profesional, así como también se establece a dónde, cómo, que es lo deseo realizar y en qué momento se va cumplir una idea o proyecto.

Organización

Louffat (2012) citado por Ñañez, O. (2017) refiriéndose a la organización indicó que:

La organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución de manera compatible con la planeación estratégica. Diseñar una organización implica definir cuatro aspectos esenciales. Lo primero a plantear, es el modelo organizacional, es decir, la estructura de ordenamiento interno más adecuada y compatible a las estrategias que se hayan considerado en la institución. No hay diseño sin estrategia previamente definida. Los modelos organizacionales que la administración científica nos ofrece son los denominados modelos tradicionales, dentro de los cuales se consideran: El funcional, el de productos, el de clientes (Segmento/mercado), el geográfico, el de turnos, el de cantidad, el de proceso productivo, el divisional (Por producto, por proceso y/o geográfico, el de proyectos y el matricial. En décadas más recientes ha surgido el denominado modelo emergente, basado en el concepto de red. (p. 46)

De acuerdo a lo explicado por el autor, se entiende que la organización es de suma importancia para toda organización dado que su propósito es plasmar un estilo o modelo de una organización en donde debemos considerar todo lo que cuenta en el interno y externo de la empresa en base a la planificación antes realizada; para lograr propósitos con éxito.

Dirección

Louffat (2012) citado por Ñañez, O. (2017) refiriéndose a la dirección indicó que:

La dirección es el tercer elemento del proceso administrativo encargado de velar por las relaciones humanas dentro de las instituciones. Para muchos, la importancia de la dirección es primordial porque se trata de ejecutar, de llevar a quienes se convierten así en los actores principales de toda institución. Administrar personas implica tratar de comprender su comportamiento individual y su comportamiento

grupos/equipos. En ese contexto tener nociones sobre técnicas de liderazgo, de motivación, comunicación, negociación, de clima y cultura organizacional, se vuelve indispensable para poder lograr que los trabajadores se sientan identificados y comprometidos con la institución. (p.172)

La dirección es uno de los elementos más indispensables del proceso administrativo en una empresa dado que, es allí donde se encuentran las personas para llevar al éxito o al fracaso a una organización, son ellos quienes dirigen la empresa y tratan directamente con los colaboradores de la misma, para ello el administrador o gerente debe tener liderazgo, persuasión e inteligencia emocional para que logre involucrar y comprometer a sus colaboradores con los fines de la empresa.

Control

Louffat (2012) citado por Ñañez, O. (2017) refiriéndose al control indicó que:

El control es el último elemento del proceso administrativo y se encarga de verificar el grado de eficacia y eficiencia de los resultados logrados en función de las metas esperadas para un periodo predefinido. El control debe realizarse no solo al final de un periodo, sino permanentemente, a efectos de poder subsanar alguna deficiencia administrativa en el momento oportuno, de ahí que se apliquen controles previos, concurrentes y posteriores a las acciones administrativas. (p. 330)

El control es considerado como la última etapa del proceso administrativo, sin embargo, es de suma importancia para la administración idónea dentro de una empresa, dado que en esta etapa se mide el grado de eficiencia y eficacia de las metas logradas durante un tiempo determinado de una operación; el control en una organización se

debe realizar antes, durante y después de las actividades que tiene la empresa.

2.2.2. Productividad Laboral

Los primeros planteamientos sobre el concepto de productividad

Martínez, M. (s.f.). En el artículo “El concepto de productividad en el análisis económico” se refiere a los primeros planteamientos sobre el concepto de productividad; que consiste en lo siguiente:

La productividad es un concepto que ha estado presente en el análisis de muchos economistas y que se ha desarrollado históricamente. Así, para Sumanth la primera vez que se hizo referencia a este concepto fue en 1766 en la obra de Quesnay⁴, economista francés, pionero del pensamiento económico, quien afirmó que “la regla de conducta fundamental es conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga”. Este planteamiento está directamente relacionado con el utilitarismo y en él está presente los antecedentes que apuntan a la productividad y competitividad. En Adam Smith⁵ se encuentran los conceptos de productividad y competitividad cuando analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, de las características de los trabajadores y del desarrollo tecnológico y la innovación. Al respecto, en el libro primero de La riqueza de las Naciones, señala que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades

⁴. Quesnay (1846), Dialogues sur le commerce et les travaux des artisans, en Physicrates, ed. por Diare, París

⁵. A. Smith en su obra La riqueza de las Naciones señaló que "El producto anual de la tierra y del trabajo de la nación sólo puede aumentarse por dos procedimientos: o con un adelanto en las facultades productivas del trabajo útil que dentro de ellas se mantiene, o por algún aumento en la cantidad de ese trabajo. El adelanto de las facultades productivas depende, ante todo, de los progresos de las habilidades del operario, y en segundo término de los progresos de la maquinaria con que se trabaja"

productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo. Para Adam Smith, las ventajas de la división del trabajo se fundamentan en la destreza de los trabajadores, el ahorro del tiempo debido a que no se tiene que cambiar de actividad y a la invención de maquinaria que facilita y abrevia el trabajo. Por su parte, David Ricardo⁶ quien planteó la teoría del valor, las ventajas absolutas y las ventajas comparativas, relacionó a la productividad con la competitividad de los países en el mercado internacional e incorporó la idea de los rendimientos decrecientes en el uso de los factores. En otra línea de pensamiento económico, Karl Marx también se refirió al concepto de productividad⁷. En “El Capital”, Marx lo desarrolla teórica y empíricamente tanto para el sector agrícola como para el industrial, particularmente la actividad textil, a diferencia de los clásicos que la analizan poniendo un mayor acento en la agricultura. Además, diferencia la idea de productividad de la de intensidad del trabajo. “... el grado social de productividad del trabajo se expresa en el volumen de la magnitud relativa de los medios de producción que un obrero, durante un tiempo dado y con la misma tensión de la fuerza de trabajo, transforma en producto...” (Marx; 1980: 7...) Así pues, Marx define a la productividad del trabajo como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo, en tanto

⁶. David Ricardo (1973) Principios de economía política y tributación” Fondo de Cultura Económica.

⁷ Marx, C. (1980) El Capital, Siglo XXI editores, México, España, Argentina, Tomo I/Vol.2, Cap. XV.

que la intensidad del trabajo es un aumento de la producción a partir de incrementar el tiempo efectivo de trabajo (disminuyendo los tiempos muertos y/o aumentando la jornada laboral). Un elemento importante, en el concepto de productividad de Marx es que incorpora en su definición, además de las características (destrezas) de los trabajadores, las características de la ciencia y la tecnología incorporadas en el proceso de producción (...). (pp. 3-4)

La visión neoclásica sobre la productividad

Valle, A. (s.f.). En el artículo “La productividad del trabajo al encuentro de la teoría marxista” presenta la visión neoclásica sobre la productividad; entre otros aspectos menciona:

En la noción de productividad del saber económico convencional está la idea de que los medios de producción son igualmente productivos que el trabajo. Esta concepción parece verosímil ya que la mayor eficacia en la producción generalmente está ligada al incremento y -o- a la mejoría de los medios de producción utilizados. Entonces resulta plausible afirmar que, al menos en parte, la mayor producción debe atribuirse a los medios de producción utilizados. Esta idea es planteada por los neoclásicos como una justificación de la ganancia capitalista. La defensa de la ganancia mediante la productividad del capital es muy antigua. Bhöm-Bawerk señala a Jean-Baptiste Say como el economista que rompió la marcha en la dirección de "explicar el interés por la productividad del capital"⁸ y es él mismo un campeón de esta explicación "La 'teoría de la productividad',

⁸ Bhöm-Bawerk, E. v. Capital e interés (1884), Fondo de Cultura Económica, México, 1986, pp. 132

aunque atacada por diversos lados, sobre todo por parte de las doctrinas socialistas, ha sabido hacer frente a todos estos embates y hoy -1884 nota nuestra- podemos afirmar que la mayoría de los autores que no adoptan una actitud de hostilidad manifiesta frente al interés del capital comparten, bajo un matiz u otro, esta doctrina."⁹ El asunto es que en el análisis no marxista de la productividad aparece un denominador común: el capital no es producto del trabajo sino de alguna virtud del capitalista. Al mismo tiempo se le atribuyen al capital es decir a la cosa la facultad humana de producir. Si por ejemplo la producción de un cierto cereal ocupa fertilizante, semilla y trabajo y si una nueva técnica ocupa, por unidad de producto más fertilizante y menos trabajo, digamos un 20 por ciento más de fertilizante y un 15 por ciento menos de trabajo; sin reconocer que el fertilizante es producto del trabajo, lo único que se podría decir es que la nueva técnica hace un uso más eficiente del trabajo y es menos eficaz para aprovechar al fertilizante que la anterior. Esto es lo único que la teoría neoclásica, la teoría neorricardiana, o cualquier otra teoría no marxista pueden decir rigurosamente. La concepción neoclásica de la productividad del capital puede extenderse sin dificultad a n factores productivos y se formula el concepto de productividad total de los factores. Según esta visión la productividad resulta de la aplicación de una multitud de factores: la tierra, el trabajo, los medios de producción, la capacidad organizativa, la tecnología, etcétera. Como no todos ellos pueden medirse se utiliza la productividad multifactorial en

⁹ . ibid.

la que se consideran sólo algunos de los factores productivos. Robert M. Solow publicó en agosto de 1958 "Technical Change and the Aggregate Production Function"¹⁰ donde ajustaba datos de capital, trabajo empleo y producto de los EUA para el período 1909-1949 mediante diversas funciones, una de ellas del tipo Cobb-Douglas. Los resultados causarían la envidia de las llamadas ciencias exactas: en todos los casos Solow (...), obtuvo coeficientes de correlación múltiple superiores a 0.996. (pp. 5-7)

Concepto de Productividad

La productividad es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas. Medina, (2010) citado por Fontalvo Tomás, De la Hoz Efraín. y Morelos José; entiende ésta como la manera como se utilizan los factores de producción durante la elaboración de productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad y agrega que es un elemento estratégico en las organizaciones ya que los productos y los servicios no pueden ser competitivos si no se elaboran con altos estándares de productividad. Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente (productos y servicios).

¹⁰. Solow, Robert "Technical Change and the Aggregate Production Function" en The Review of Economic and Statistics, v. 39, agosto de 1957, pp. 312-320.

Figura 1.
Esquema General de Productividad



Fuente: Tomado de Fontalvo Tomás, De la Hoz Efraín. y Morelos José.

Una empresa puede producir grandes cantidades de bienes y servicios, pero, este nivel de producción debe estar de acuerdo con los insumos consumidos. En muchas ocasiones el concepto de productividad se confunde con otros términos asociados a ella, tales como eficacia y eficiencia.

Factores que determinan la productividad

En la productividad de las empresas intervienen varios factores, algunos con controlables, estos hacen parte de la empresa y son llamados factores internos, otros son muy difíciles de controlar y constituyen los factores externos, en la Ilustración 3, se relacionan cada uno de ellos.

Figura 2.
Factores que Afectan la Productividad



Fuente: Tomado de Fontalvo Tomás, De la Hoz Efraín. y Morelos José.

La productividad del producto está relacionada con la capacidad de un bien para satisfacer plenamente las necesidades de los consumidores y para adaptarse a los sistemas de producción de las organizaciones. Así, el diseño de un producto y la calidad con que es ofrecido determinará en gran medida el valor que los grupos de interés están dispuestos a pagar por él y por ende los resultados que se obtengan al final del proceso productivo. Por lo tanto, la influencia que tienen los productos o los servicios ofrecidos está determinada por las características naturales y por los precios que los clientes le otorguen. En ese sentido Ramírez (2011) citado por Fontalvo (et al.) afirma que el diseño y desarrollo de los productos tiende a buscar un alto nivel de eficiencia y, a partir de esta, generar estadios de confort en su demanda, además de una óptima distribución interna de los componentes, partes y funcionalidades de cada uno.

La influencia de la infraestructura y de los equipos de producción sobre la productividad se encuentra dada por el adecuado funcionamiento y mantenimiento de la maquinaria y el aumento de la capacidad productiva de la planta mediante el control adecuado de los cuellos de botella. Espinosa, Díaz, & Back (2008) citado por Fontalvo (et al.) coinciden en que la producción y el mantenimiento son funciones operativas que deben llevarse a cabo en todo momento con el fin de conseguir los objetivos del negocio, en los cuales deben estar involucrados todos los personales de la organización. La tecnología es quizás el factor que en mayor grado determina la productividad de una empresa. Con esta se

automatizan los procesos con lo cual se podrían alcanzar niveles más altos de producción, al mismo tiempo que se ofrecen productos de mayor calidad producto del mejoramiento de la manipulación del mismo. Cuando se habla de tecnologías, éste se entiende como la forma que se gestionan y se controlan todos los datos que arrojan los procesos y actividades de la organización, al respecto López (2004) citado por Fontalvo (et al.), Señala que las tecnologías no solo inciden en la productividad de los factores, sino que también han causado grandes procesos de transformaciones en las economías y en las empresas. El aporte a la productividad por parte de los materiales se logra a partir de una adecuada selección de los mismos y la elaboración de productos útiles por unidad de material o energía utilizada, no obstante la productividad del material, también depende de un adecuado control de los procesos dónde este sufre transformaciones; al respecto Bortesi (2008) citado por Fontalvo(et al.) sugiere que debe tenerse en cuenta la calidad de los materiales en el producto resultante ya que esta puede significar un provecho más importante para la empresa, ya que el valor se eleva. También se debe tener en cuenta no solo la materia prima sino además la gestión misma del inventario ya que con esta se pueden lograr niveles óptimos de existencias con lo que se evitaría incurrir en costos y gastos innecesarios. Las formas de trabajo y de producción adoptadas por las organizaciones también determinan el grado de productividad que se pueda alcanzar, estas tienen en cuenta los movimientos humanos que se llevan a cabo, las herramientas que se utilizan, los instrumentos de

trabajo, los materiales que se transforman y las maquinas empleadas, la productividad por este factor se mejora mediante optimización del trabajo, produciendo con mayor eficacia incurriendo en un esfuerzo, costo y tiempo mínimo. La adecuada organización de la empresa permite la división del trabajo y la coordinación entre cada uno de los procesos, lo anterior permite funcionar con dinamismo y tener la capacidad de reorganizarse cuando sea necesario para alcanzar los objetivos. La excesiva rigidez de muchas organizaciones les impide prever los cambios en el mercado lo que les dificulta responder a ellos con la flexibilidad necesaria causando en muchas ocasiones ineficiencia en toda la organización. Los cambios estructurales de la sociedad y de la economía influyen a menudo en la productividad de las organizaciones sin importar los objetivos que estas se hayan propuesto, sin embargo, se debe aclarar que esta relación se da en doble vía, es decir, la productividad de la empresa conduce a cambios en la economía y viceversa. Dicho de otro modo, la productividad no solo es el producto sino también la causa del desarrollo económico y social. El cambio estructural es inherente al crecimiento económico existe entre ellos una relación de causalidad ya que algunos autores afirman que el cambio estructural es condición necesaria para el desarrollo económico; por otro lado, el cambio estructural se orienta no solo a cambios en la composición del producto sino también a cambios en los patrones comerciales, el avance tecnológico y a la naturaleza del consumo y de la demanda en el mercado (Vera, 2009) citado por Fontalvo (et al.). La disponibilidad de recursos

con la que cuenta un país también debe ser tenida en cuenta para analizar la productividad de las empresas, los recursos más importantes son la mano de obra, la energía y las materias primas, la capacidad de un país para disponer y movilizar todos estos recursos determinará las mejoras en la productividad de las empresas que realicen sus operaciones dentro de su territorio. (pp.53-54).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

La Administración Municipal

Crisologo, M. (2013). Es aquella que adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General. (p. 83)

Gobiernos Locales

Crisologo, M. (2013). Lo constituyen las municipalidades provinciales, distritos y delegadas conforme a la ley. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. En nuestro país se rigen mediante la Ley N°27972 Ley Orgánica de Municipalidades. (p.83)

Entidad pública

MEF. (s.f). Constituye entidad pública para efectos de la Administración Financiera del Sector Público, todo organismo con personería jurídica comprendido en los niveles de Gobierno Nacional, Gobierno Regional y

Gobierno Local, incluidos sus respectivos Organismos Públicos Descentralizados y empresas, creados o por crearse; las Sociedades de Beneficencia Pública; los fondos, sean de derecho público o privado cuando este último reciba transferencias de fondos públicos; las empresas en las que el Estado ejerza el control accionario; y los Organismos Constitucionalmente Autónomos.

Ejecución presupuestaria

MEF. (s.f). Etapa del proceso presupuestario en la que se perciben los ingresos y se atienden las obligaciones de gasto de conformidad con los créditos presupuestarios autorizados en los presupuestos. (p.2)

Gestión Administrativa¹¹

Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

(Directiva N° 005-82-INAP/DNR, Normas para la Formulación del Reglamento de Organización y Funciones de los Organismos de la Administración Pública.

Gobierno Local¹²

Son las Municipalidades Provinciales, Distritales y Delegadas conforme a Ley, las que constituyen -de acuerdo a la Constitución Política del Perú- los órganos de Gobierno Local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. (Resolución Directoral N° 007-99-EF/76.01,

¹¹ Disponible en <http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indg.htm>

¹² Disponible en <http://www.unmsm.edu.pe/ogp/ARCHIVOS/Glosario/indg.htm>

Glosario de Términos de Gestión Presupuestaria del Estado, publicada el 23 de febrero de 1999.

Productividad

Torres, M. (2008) sostiene, según la organización internacional del trabajo (OIT) los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad. Un concepto más conocido es la tradicional relación entre insumos y resultados, sin embargo, para algunos autores esto no es suficiente.

¿Qué es entonces la productividad? Existen diferentes definiciones en torno a este concepto ya que se ha transformado con el tiempo. Para Martínez (2007) citado por Maritza Torres, la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

Factores que conforman la productividad

Según Núñez (2007) citado por Maritza Torres (2008), el concepto de productividad ha evolucionado a través del tiempo y en la actualidad son diversas las definiciones que se ofrecen sobre la misma, así mismo de los

factores que la conforman, sin embargo, hay ciertos elementos que se identifican como constantes, estos son: la producción, el hombre y el dinero. La producción, porque en definitiva a través de esta se procura interpretar la efectividad y eficiencia de un determinado proceso de trabajo en lograr productos o servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad, en el que necesariamente intervienen siempre los medios de producción, los cuales están constituidos por los más diversos objetos de trabajo que deben ser transformados y los medios de trabajo que deben ser accionados. El hombre, porque es quien pone aquellos objetos y medios de trabajo en relación directa para dar lugar al proceso de trabajo; y el dinero, ya que es un medio que permite justipreciar el esfuerzo realizado por el hombre y su organización en relación con la producción y sus productos o servicios y su impacto en el entorno. Entre los factores a medir en productividad están: la eficiencia, la efectividad, la eficacia, y la relevancia. Uno de los métodos más novedosos que se conoce para la medición de la productividad, específicamente para medir eficiencia, es el modelo de frontera llamado Análisis Envolvente de Datos (DEA).

La Productividad y sus Componentes

Según Sumanth (2003) citado por Amelec Vilorio (2011), la palabra productividad comienza a utilizarse por primera vez, en un sentido científico, en el trabajo de Quesnay en el año de 1766. En 1883, un siglo más tarde, Littré la define como la facultad de producir. Pero no fue sino hasta principios del Siglo XX que el término adquiere un significado más preciso, como una relación entre lo producido y los medios empleados para hacerlo.

La Organización para la Cooperación Económica Europea (OCDE) citado por Amelec Vilorio (2011), ofrece en 1950 una definición más formal de la productividad como el cociente que se obtiene de dividir la producción entre uno de sus factores. De esta forma es posible hablar de productividad capital, de la inversión o de la materia prima, según si lo que se produce se considera respecto al capital, a la inversión o a la cantidad de materia prima, respectivamente. De 1950 a 1995 esta definición ha cambiado continuamente.

Productividad Laboral

Según el Instituto Peruano de Economía (s.f). La productividad laboral se define¹³ como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. La teoría económica sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales. Si los incrementos salariales están por encima de esta paridad, podrían generar pérdidas al provocar que las empresas no alcancen a cubrir el nuevo costo. Tales aumentos se pueden producirse en razón de disposiciones gubernamentales como la regulación del salario mínimo. Por ello, podría incentivar a las empresas a trasladarse al sector informal para reducir costos.

Intensidad del Trabajo

Es el grado en que se consumen las energías físicas y mentales en el proceso de trabajo, o sea el grado de tensión, el ritmo en el proceso de producción.

¹³ . Disponibel en <http://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Debe trabajarse con una intensidad media que es aquella con la cual es posible alcanzar la productividad más alta, sin que por ello sufra la salud del trabajador y se logre la utilización más completa y racional de su capacidad física y mental.

Producción

Es el resultado del proceso, o sea la cantidad de productos que se han producido, en una unidad de tiempo dada, con un nivel de productividad determinado, depende además del número de trabajadores utilizados, de la intensidad de trabajo, de la duración de la jornada.

En la producción existen diferentes elementos denominados “Factores de Producción” que son los que intervienen en el proceso productivo como variable o con posibilidades de ello, y cuando esto ocurre se altera la cantidad o calidad del resultado obtenido.

Con la cantidad de un producto terminado y la cantidad de un Factor “N” empleado, podemos describir la “Función de Producción” con relación a ese factor.

Estos aspectos descritos se pueden aplicar a cualquier rama de la producción material.

Coefficiente de Correlación Rho de Spearman

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ (rho) es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Para calcular ρ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

2.4.2. Hipótesis Especificas

HE1: Existe una relación positiva entre la planeación administrativa y el nivel de eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

HE2: Hay una relación positiva entre la organización administrativa y el nivel de eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

HE3: Existe una relación positiva entre la dirección administrativa y el nivel de adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente (X)

Gestión administrativa

Variable Dependiente (Y)

Productividad Laboral

2.6. DEFINICIÓN DE OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES

En la tabla siguiente se presenta la operacionalización de variables e indicadores; es decir se presenta las variables independiente y dependiente con

sus respectivas dimensiones e indicadores, además se muestra los Ítems que constituyen las preguntas del cuestionario, la escala de actitudes tipo Likert utilizada y los niveles de las dimensiones de las variables independiente y dependiente; así como los intervalos que se utilizan en los análisis e interpretación de la información.

Tabla 2
Operacionalización de Variables

VARIABLES Y DIMENSIONES					
Variable Independiente: Gestión Administrativa					
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	Intervalos
Planeación	Todo es planeado con anticipación	1	Pocas veces A veces Siempre	Malo Regular Bueno	[6-10] [10-14] [14-18]
	Define objetivos	2			
	Detalla planes	3			
	Acción futura	4			
	Estrategias	5			
	Guía y orienta	6			
Organización	Agrupar las actividades	7	Nunca A veces Siempre	Malo Regular Bueno	4-6 7-9 10-12
	Acceso a instrumentos de gestión	8			
	Existencia de organigramas	9			
	Cumplimiento de jornadas	10			
Dirección	Asignación de puestos	11	Pocas veces A veces Siempre	Malo Regular Bueno	[8-13,3) [13,3-18,6) [18,6-24]
	Asignación de funciones	12			
	Alcanzar los objetivos	13			
	Comunicación	14			
	Capacitación	15			
	Motivación	16			
	Ejercicio de liderazgo	17			
	Ejecutar	18			
Control	Rendición de cuentas	19	Pocas veces A veces Siempre	Malo Regular Bueno	5-8 9-12 12-15
	Control de recursos	20			
	Control de asistencias	21			
	Control en ejecución de proyectos	22			
	Control después de la ejecución	23			
Variable Dependiente: Productividad Laboral					

Eficiencia	Logística	24	Nunca	Malo	4-6
	Colaboración	25	A veces	Regular	7-9
	Distribución	26	Siempre	Bueno	10-12
	Manejo de recursos	27			
Eficacia	Ética y cumplimiento de funciones	28	Pocas veces	Malo	4-6
	Muestra desempeño	29		Regular	7-9
	Cumplimiento de metas y objetivos	30	A veces	Bueno	10-12
	Material tecnológico	31	Siempre		
Adaptabilidad	Necesidad del personal	32	Pocas veces	Malo	4-6
	Solidaridad	33		Regular	7-9
	Funciones del personal	34	A veces	Bueno	10-12
	Responsabilidad	35	Siempre		

Fuente: Elaboración propia 2019.

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la tendencia

La investigación tiene un enfoque cuantitativo. Se identifica la relación del proceso de la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco en el 2018. El enfoque cuantitativo según Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P (2014: 4), está basado obras como las de Auguste Comte y Emile Durkheim. La investigación cuantitativa considera que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas.

Según la orientación

La investigación es aplicada puesto que los resultados de la investigación servirán para mejorar la gestión administrativa y la productividad laboral de los gobiernos locales de la región Pasco, así como los gobiernos locales del Perú.

Según el tiempo de ocurrencia

La investigación es retrospectiva. Puesto que está referido al año 2018, donde en el mes de julio se aplicó el instrumento de recolección de datos y la investigación se concluyó en agosto del presente año.

Según el periodo y secuencia de la investigación

El estudio está referido a observaciones que corresponden al estudio Transversal; puesto que la aplicación de las encuestas se llevó a cabo en un solo momento; es decir en el mes de julio del presente año.

El nivel que corresponde a la investigación es descriptiva y correlacional; se describe el comportamiento de las variables consideradas en la investigación; así como las respectivas correlaciones teniendo en cuenta las variables que participan en las hipótesis específicas en el periodo 2018.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Los métodos específicos que se utilizó fueron el inductivo y deductivo de tipo ex post facto, el método inductivo y deductivo están en íntima conexión y, desde el punto de vista más fundamental, la deducción es ir de lo general a lo particular y la inducción en ir de las cosas particulares a la generalización; y el método analítico y sintético, que permite determinar, analizar y evaluar adecuadamente la información obtenida para determinar el comportamiento de las variables e indicadores considerados en la investigación propuesta; es decir análisis y síntesis no existen independientes una de la otra, pues son

complementarias; el análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto como un todo; y a su vez, la síntesis se produce sobre la base de los resultados previos del análisis.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación sigue un diseño no experimental de corte transversal; puesto que la toma de la información fue en un solo momento y comprende el tipo y nivel de estudio, la población, la recolección y análisis de datos del año 2018.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población del Estudio

El universo o población considerada en la presente investigación está constituida por 201 trabajadores que de acuerdo al Cuadro para Asignación de Personal de la Municipalidad Provincial de Pasco se encuentran ocupados al 16 de diciembre de 2016; que a la fecha ocupan las plazas nombradas o contratadas distribuidos en los diferentes órganos de gobierno.

El universo social está constituido por todos los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco que vienen laborando a la fecha; así como las personas, familias, empresas e instituciones que se favorecen directa o indirectamente con los productos y servicios que ofrece la municipalidad.

Los bienes y servicios están referidos a los resultados de los programas sociales y la ejecución de proyectos de inversión pública social que busca el desarrollo local.

La unidad de análisis está constituida por la información que brindaron los trabajadores encuestados de la municipalidad provincial de Pasco; así como también por los documentos oficiales; que se encuentra disponible en la municipalidad provincial de Pasco, INEI, y el MEF; donde se encuentra la información relacionadas las variables consideradas en la investigación.

3.4.2. Muestra

Se aplicó el muestreo aleatorio estratificado; por las características que encierra este tipo de muestreo; que teniendo en cuenta sus características y ventajas tal como lo mencionan OTZEN, T. & MANTEROLA C. (2017): En ciertas ocasiones resultará conveniente estratificar la muestra según variables de interés. Para ello se ha de conocer la composición estratificada de la población objeto. Una vez calculado el tamaño de la muestra, este se reparte entre los distintos estratos de la población usando regla de tres; así con por tener las ventajas que: Tiende a asegurar que la muestra represente adecuadamente a la población en función de variables seleccionadas. Se obtienen estimaciones más precisas. Su objetivo es conseguir una muestra lo más semejante a la población en lo que a la o las variables estratificadas se refiere. Se elige el tipo de muestreo estratificado; puesto que se cuenta con el Cuadro para Asignación de Personal de la Municipalidad Provincial de Pasco, elaborado teniendo en cuenta las Unidades Orgánicas; para obtener la muestra de la investigación se hace uso de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Dónde:

n=Tamaño de muestra

Z= Margen de confiabilidad (95% de confiabilidad, Z = 1.96)

E = Máximo error permisible (E = 8%)

p = Proporción de los trabajadores, cuya característica principal es de nuestro interés (p =50%)

q = Proporción de los trabajadores que no tiene la característica de nuestro interés (1- p = 50%)

N = Tamaño de la población (N = 201 trabajadores considerados en el Cuadro para Asignación de Personal de la Municipalidad Provincial de Pasco; según ordenanza municipal N° 021-2017-CM/HMPP).

Tabla 1.
Cuadro para asignación de personal de la municipalidad provincial de Pasco 2018

Órganos o Unidades Orgánicas	Población	Muestra
Órgano de Gobierno	3	1
Alta Dirección	4	2
Órgano de Control	1	0
Órganos de Asesoramiento	12	5
Órganos de Apoyo	19	7
Órganos de Línea	162	60
Total	201	75

Fuente: Elaboración propia con datos del CAP.MPP.

Hecho los cálculos, utilizando la fórmula correspondiente resulta n = 75; por lo que se efectuaron 75 encuestas.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Instrumentos

Se ha utilizado un cuestionario, con 35 preguntas, con escala valorativa tipo Likert; de los cuales 23 corresponden a la variable gestión administrativa (6 para planeación, 4 para organización, 8 para dirección y 5 para control) y 12 preguntas corresponde a la variable productividad (4 para eficiencia, 4 para eficacia y 4 para adaptabilidad).

3.5.2. Técnicas de Recolección de Datos

Se ha elegido la Encuesta, por ser un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas informantes; que para el estudio los informantes serán los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez recopilada la información, se ha procedido a ordenar y sistematizar la información teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación. Se realizó a través del sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el Microsoft office Word y el Microsoft Excel.

Para analizar la información, se utilizó la distribución de frecuencias con sus respectivas tablas y figuras; Así como para elaborar los niveles correspondientes.

La correlación entre variables se realizó a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman, en vista que las variables estudiadas son de naturaleza cualitativa y se desea medir el grado de relación de la variable gestión administrativa y la variable productividad.

La contrastación de las hipótesis se hizo a través de la prueba Chi Cuadrado; con el programa estadístico SPSS 22.

3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

En el análisis descriptivo, se aplicaron técnicas propias de la estadística descriptiva, en el cálculo de frecuencias absolutas y relativas, la elaboración de tablas de contingencia, e histogramas para facilitar ordenar y comparar los datos. Para la elaboración de cálculos se ha utilizado el programa SPSS22.

De igual manera se aplicó métodos de la estadística inferencial como el coeficiente de correlación de Rho Spearman; para determinar el nivel de asociación entre variables; así como el estadístico Chi Cuadrado para hacer la prueba de hipótesis de la independencia con un nivel de significancia del 5% y 95% de nivel de confianza en cada hipótesis.

3.8. ORIENTACION ETICA

La investigación se desarrolló cumpliendo con el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en vigencia.

En el proceso de investigación se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica disponible utilizada; por lo que se incluye en la bibliografía de la presente investigación.

Al efectuarse la encuesta se ha mantenido en el anonimato a los trabajadores que respondieron el cuestionario; así mismo las respuestas se consideraron tal como fue recopilada.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo se realizó desde el mes de abril al mes de junio, siendo el mes de julio donde se aplicó el instrumento constituido por 35 preguntas con una escala tipo Likert; se buscó la información necesaria referido a las variables que se encuentran considerandos en las hipótesis de la presente investigación.

Una vez que se ha completado la información requerida se ha procedido a sistematizar toda la información y se ha tenido que preparar las variables para ser utilizado en el análisis descriptivo, así como en la correlación entre variables; se estudió las variables gestión administrativa con sus respectivas dimensiones como la planeación, organización, dirección y control; así como también de la variable dependiente con sus dimensiones de eficiencia, eficacia y adaptabilidad; hacer el análisis correspondiente.

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.2.1. Gestión Administrativa

A. Planeación

Los resultados representados en niveles del estado de la planeación administrativa en la municipalidad provincial de Pasco 2018; se presenta en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 1
Planeación administrativa en la municipalidad provincial de Pasco

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[6-10)	Malo	4	5
[10-14)	Regular	39	52
[14-18]	Bueno	32	43
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia 2019

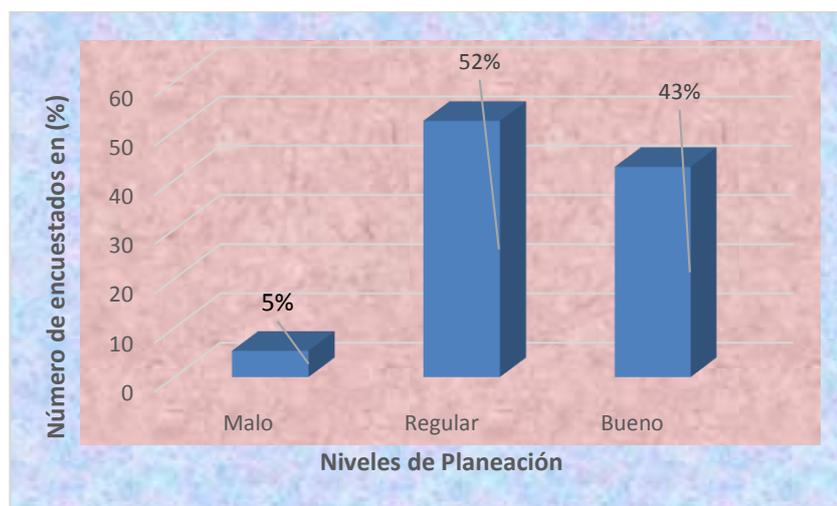


Figura 1: Elaborado con datos de la tabla 1

Interpretación:

El 52% de los encuestados (39 trabajadores), consideran que la planeación en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como regular.

Un 43% de los encuestados (32 trabajadores), manifiestan que la planeación en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como bueno.

Solo un 5% de los encuestados (4 trabajadores), indican que la planeación en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como mala.

B. La Organización

Los resultados representados en niveles del estado de la organización administrativa en la municipalidad provincial de Pasco 2018; se presenta en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 2
Organización administrativa en la municipalidad provincial de Pasco

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-7)	Malo	2	3
[7-10)	Regular	54	72
[10-12]	Bueno	19	25
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia 2019

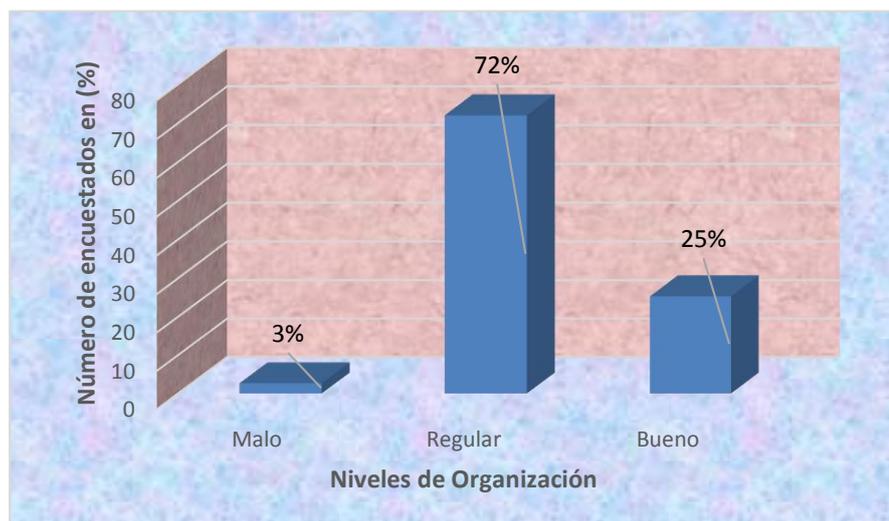


Figura 2: Elaborado con datos de la tabla 2

Interpretación:

El 72% de los encuestados (54 trabajadores), consideran que la organización en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como regular.

Un 25% de los encuestados (19 trabajadores), manifiestan que la organización en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como bueno.

Solo un 3% de los encuestados (2 trabajadores), dicen que la organización en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como mala.

C. La Dirección

Los resultados representados en niveles del estado de la dirección administrativa en la municipalidad provincial de Pasco 2018; se presenta en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 3
Dirección administrativa en la municipalidad provincial de Pasco

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[8 - 13,3)	Malo	7	9
[13,3-18,6)	Regular	38	51
[18,6-24]	Bueno	30	40
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia 2019

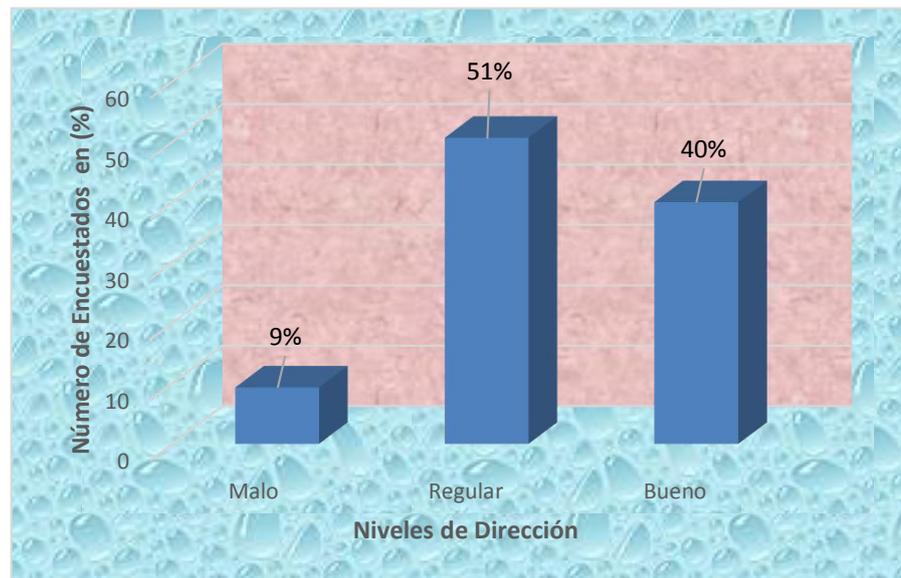


Figura 3: Elaborado con datos de la tabla 3

Interpretación:

El 51% de los encuestados (38 trabajadores), consideran que la dirección en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como regular.

Un 40% de los encuestados (30 trabajadores), manifiestan que la dirección en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como bueno.

El 9% de los encuestados (7 trabajadores), indican que la dirección en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como mala.

D. El Control

Los resultados representados en niveles del estado del control administrativo en la municipalidad provincial de Pasco 2018; se presenta en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 4
Control administrativo en la municipalidad provincial de Pasco

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[5 - 8,3)	Malo	11	15
[8,3 -11,6)	Regular	38	51
[11,6 - 15]	Bueno	26	35
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia 2019

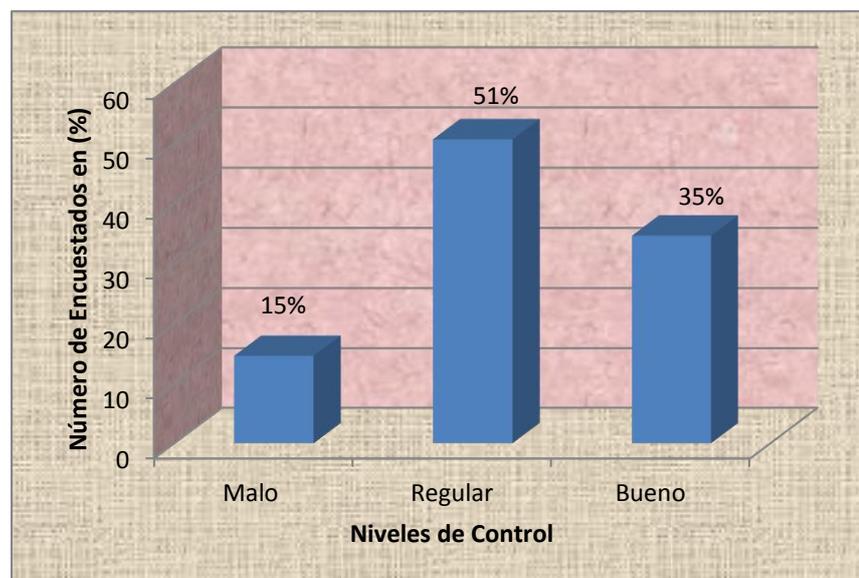


Figura 4: Elaborado con datos de la tabla 4

Interpretación:

El 51% de los encuestados (38 trabajadores), consideran que el control administrativo en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como regular.

Un 35% de los encuestados (26 trabajadores), manifiestan que el control administrativo en la municipalidad provincial de Pasco puede ser calificado como bueno.

El 15% de los encuestados (11 trabajadores), consideran que el control administrativo en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como malo.

4.2.2. La Productividad Laboral

A. La Eficiencia

Los resultados representados en niveles del estado de la eficiencia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018; se presenta en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 5
La eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-7)	Malo	3	4
[7-10)	Regular	41	55
[10-12]	Bueno	31	41
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia 2019

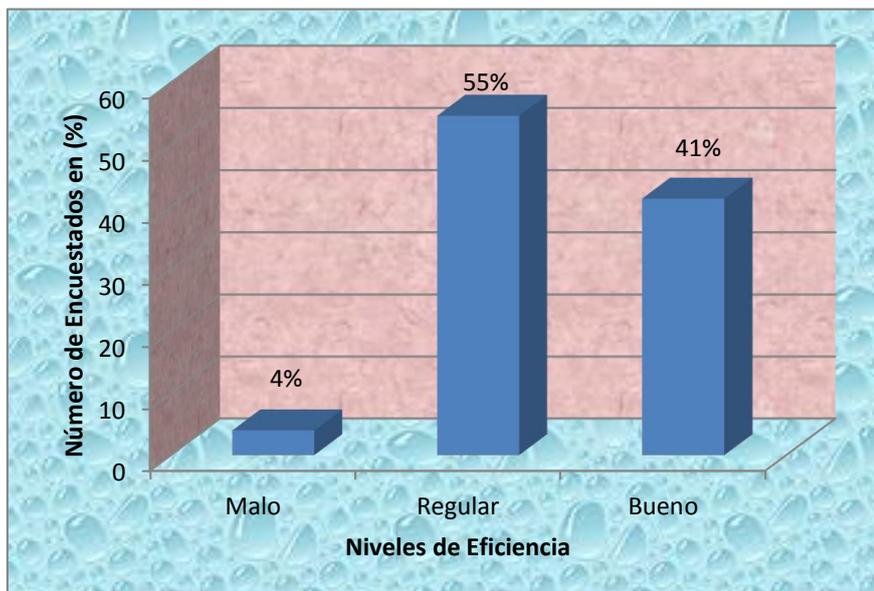


Figura 5: Elaborado con datos de la tabla 5

Interpretación:

El 55% de los encuestados (41 trabajadores), consideran que la eficiencia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como regular.

Un 41% de los encuestados (31 trabajadores), manifiestan que la eficiencia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco puede ser calificada como buena.

El 4% de los encuestados (3 trabajadores), consideran que la eficiencia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco puede ser calificada como mala.

B. La Eficacia

Los resultados representados en niveles del estado de la eficacia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018; se presenta en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 6
La Eficacia en la municipalidad provincial de Pasco

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-7)	Malo	7	9
[7-10)	Regular	42	56
[10-12]	Bueno	26	35
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia 2019

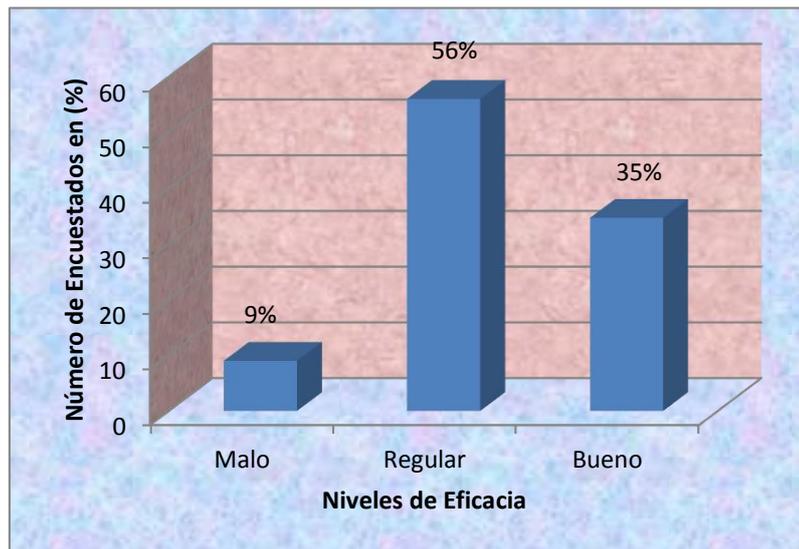


Figura 6: Elaborado con datos de la tabla 6

Interpretación:

El 56% de los encuestados (42 trabajadores), consideran que la eficacia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como regular.

Un 35% de los encuestados (26 trabajadores), manifiestan que la eficacia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como buena.

El 9% de los encuestados (7 trabajadores), respondieron que la eficacia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco puede ser calificada como mala.

C. La Adaptabilidad

Los resultados representados en niveles del estado de la adaptabilidad de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018; se presenta en la siguiente tabla y gráfico.

Tabla 7
La Adaptabilidad en la municipalidad provincial de Pasco

Intervalo	Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
[4-7)	Malo	6	8
[7-10)	Regular	36	48
[10-12]	Bueno	33	44
Total		75	100

Fuente: Elaboración propia 2019

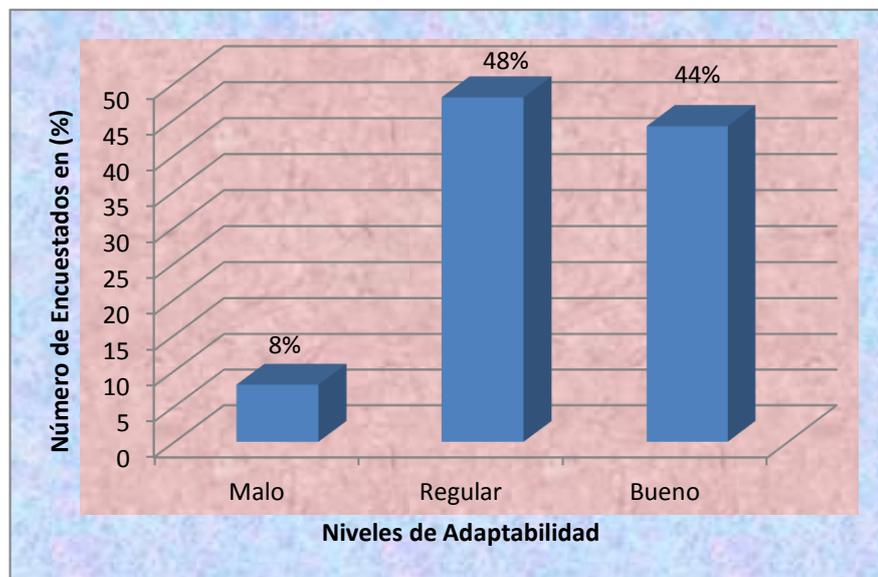


Figura 7: Elaborado con datos de la tabla 7

Interpretación:

El 48% de los encuestados (36 trabajadores), consideran que la adaptabilidad de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como regular.

Un 44% de los encuestados (33 trabajadores), manifiestan que la adaptabilidad de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco puede ser calificada como buena.

El 8% de los encuestados (6 trabajadores), respondieron que la adaptabilidad de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco puede ser calificada como mala.

4.2.3. Análisis de Correlación

En esta parte se presenta la correlación de las variables gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

Por lo que las correlaciones que se realizan son las dimensiones de las variables independientes y dependientes como: La planeación administrativa y la eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018, la organización administrativa y la eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018 y la dirección administrativa y la adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018; a fin de determinar su relación con cada una de ellas. Este procedimiento se efectúa a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

A. La planeación administrativa y la eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco

La planeación administrativa está relacionada positivamente con la eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

Esta se confirma con el coeficiente de correlación positiva que existe entre estas dos variables igual a 0,447 ($r = 0,447$), dicho coeficiente permite indicar que entre las variables señaladas existe una moderada correlación (tabla 8).

Tabla IV.8
Relación de la planeación administrativa y la eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018

		Planeación	Eficiencia
Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	75	75
	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
Eficiencia	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta.

B. La organización administrativa y la eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018

La organización administrativa está relacionada positivamente con la eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

Esta se confirma con el coeficiente de correlación positiva que existe entre estas dos variables igual a 0,713 ($r = 0,713$), dicho coeficiente permite indicar que entre las variables señaladas existe una buena correlación (tabla 9).

Tabla 9
La organización administrativa y la eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018

		Organización	Eficacia
Rho de Spearman	Organización	1,000	,713**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	75	75
Eficacia	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	75	75

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

Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta.

C. La dirección administrativa y la adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018

La dirección administrativa está relacionada positivamente con la adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

Esta se confirma con el coeficiente de correlación positiva que existe entre estas dos variables igual a 0,349 ($r = 0,349$), dicho coeficiente permite indicar que entre las variables señaladas existe una moderada correlación (tabla 10).

Tabla 10
La dirección administrativa y la adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018

		Dirección	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Dirección	1,000	,349**
	Coeficiente de correlación	.	,002
	Sig. (bilateral)	75	75
Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,349**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	75	75

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

Fuente: Elaboración propia con datos de encuesta.

4.3.PRUEBA DE HIPOTESIS

En esta parte se presenta la validación de las hipótesis específicas consideradas en la investigación.

Se hace uso de la prueba de la independencia utilizando el estadístico de prueba Chi Cuadrado; con un nivel de confianza de 95% y un nivel de significancia del 5%; donde se evalúan las variables consideradas en cada hipótesis si son independientes o están relacionadas.

A. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

1° Hipótesis

Ho: No existe una relación positiva entre la planeación administrativa y el nivel de eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

H₁: Existe una relación positiva entre la planeación administrativa y el nivel de eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

2° Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

3° Cálculo del estadístico Chi-cuadrado¹⁴

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$$

$$X_C^2 = 49,633 \quad \text{Chi Cuadrado Calculado}$$

$$X_t^2 = 9,4877 \quad \text{Chi Cuadrado tabulado}$$

4° Regla de decisión:

¹⁴ Las pruebas de hipótesis se encuentran en el anexo 3 y 4 en la presente investigación.

Si Chi Cuadrado calculado $>$ Chi Cuadrado tabulado, se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Luego $X_C^2 = 49,633 > X_t^2 = 9,4877$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; donde:

Existe una relación positiva entre la planeación administrativa y el nivel de eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

B. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

1° Hipótesis

H_0 : No hay una relación positiva entre la organización administrativa y el nivel de eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

H_1 : Hay una relación positiva entre la organización administrativa y el nivel de eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

2° Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

3° Cálculo del estadístico Chi-cuadrado

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$$

$$X_C^2 = 40,548 \quad \text{Chi Cuadrado Calculado}$$

$$X_t^2 = 5,9915 \quad \text{Chi Cuadrado tabulado}$$

4° Regla de decisión:

Si Chi Cuadrado calculado $>$ Chi Cuadrado tabulado, se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Luego $X_C^2 = 40,548 > X_t^2 = 5,9915$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; donde:

Hay una relación positiva entre la organización administrativa y el nivel de eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

C. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

1° Hipótesis

Ho: No existe una relación positiva entre la dirección administrativa y el nivel de adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

H₁: Existe una relación positiva entre la dirección administrativa y el nivel de adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

2° Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

3° Cálculo del estadístico Chi-cuadrado

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_t)^2}{f_t}$$

$$X_C^2 = 11,968 \quad \text{Chi Cuadrado Calculado}$$

$$X_t^2 = 5,9915 \quad \text{Chi Cuadrado tabulado}$$

4° Regla de decisión:

Si Chi Cuadrado calculado $>$ Chi Cuadrado tabulado, se rechaza la hipótesis nula Ho.

Luego $X_C^2 = 11,968 > X_t^2 = 5,9915$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; donde:

Existe una relación positiva entre la dirección administrativa y el nivel de adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de los resultados se realiza teniendo en cuenta las variables incluidas en las hipótesis.

En la primera hipótesis específica se plantea que existe una relación positiva entre la planeación administrativa y el nivel de eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

Efectivamente hecho la correlación entre las variables se encontró un coeficiente de correlación igual a 0,447 ($r = 0,447$); el cual demuestra que existe una asociación positiva entre dichas variables. Además, este resultado es corroborado con la primera prueba de hipótesis específica.

El resultado encontrado no se contradice con lo que encontró Facho Gutiérrez, Javier en la investigación Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, municipalidad de Lima, 2016; donde encontró un coeficiente de correlación igual a 0,405 entre las variables planeación y productividad laboral.

El resultado encontrado también se corrobora con lo que encontró Santa María Malqui, John en la investigación Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016; donde encontró un coeficiente de correlación igual a 0,864; entre las variables planificación y productividad; que indica una buena asociación positiva entre las variables.

En la segunda hipótesis específica se plantea que hay una relación positiva entre la organización administrativa y el nivel de eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

Efectivamente hecho la correlación entre las variables se encontró un coeficiente de correlación igual a 0,713 ($r = 0,713$); el cual demuestra que existe una asociación positiva entre dichas variables. Además, este resultado es corroborado con la segunda prueba de hipótesis específica en la investigación.

Este resultado se corrobora con lo encontrado por Santa María Malqui, John en la investigación Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016; donde encontró un coeficiente de correlación igual a 0,865; entre las variables organización y productividad; que indica una buena asociación positiva entre las variables.

De igual manera el resultado, el resultado encontrado se refuerza con lo encontrado por Facho Gutiérrez, Javier en la investigación Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, municipalidad de Lima, 2016; donde encontró un coeficiente de correlación igual a 0,391 entre las variables organización administrativa y productividad laboral.

En la tercera hipótesis se plantea que existe una relación positiva entre la dirección administrativa y el nivel de adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.

Realizado la correlación entre las variables se encontró un coeficiente de correlación igual a 0,349 ($r = 0,349$); el cual demuestra que existe una

moderada asociación positiva entre dichas variables. Además, este resultado es corroborado con la tercera prueba de hipótesis específica en la investigación.

Este resultado se corrobora con lo encontrado por Santa María Malqui, John en la investigación Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016; donde encontró un coeficiente de correlación igual a 0,810; entre las variables Dirección y productividad; que indica una buena asociación positiva entre las variables.

De igual manera el resultado encontrado se refuerza con lo encontrado por Facho Gutiérrez, Javier en la investigación Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, municipalidad de Lima, 2016; donde encontró un coeficiente de correlación igual a 0,435 entre las variables dirección administrativa y productividad laboral.

CONCLUSIONES

Las principales conclusiones de la investigación son:

1. Existe una relación positiva entre la planeación administrativa y la eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018. Resultado confirmado por el coeficiente de correlación igual a 0,447 que indica una moderada correlación positiva entre las variables hecho referencia; y corroborado con la primera prueba de hipótesis específica a través de la prueba de la independencia utilizando el estadístico de prueba Chi Cuadrado.
2. Hay una relación positiva entre la organización administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018. Resultado confirmado por el coeficiente de correlación igual a 0,713 que indica una buena correlación positiva entre las variables mencionadas; y corroborado con la segunda prueba de hipótesis específica a través de la prueba de la independencia utilizando el estadístico de prueba Chi Cuadrado.
3. Existe una relación positiva entre la dirección administrativa y el nivel de adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018. Resultado confirmado por el coeficiente de correlación igual a 0,349 que indica una moderada correlación positiva entre las variables mencionadas; y corroborado con la tercera prueba de hipótesis específica haciendo uso del estadístico Chi cuadrado.
4. Los niveles del estado de la planeación administrativa en la municipalidad provincial de Pasco 2018 son: El 52% de los encuestados (39 trabajadores) consideran como de regular o moderado, un 43% de los encuestados (32 trabajadores) lo califican como de nivel bueno.

5. Los niveles del estado de la organización administrativa en la municipalidad provincial de Pasco 2018 son: El 72% de los encuestados (54 trabajadores) consideran como de regular o moderado, un 25% de los encuestados (19 trabajadores) lo califican como de nivel bueno.
6. Los niveles del estado de la dirección administrativa en la municipalidad provincial de Pasco 2018 son: El 51% de los encuestados (38 trabajadores) consideran como de regular o moderado, un 40% de los encuestados (30 trabajadores) lo califican como de nivel bueno.
7. Los niveles del estado del control administrativo en la municipalidad provincial de Pasco 2018 son: El 51% de los encuestados (38 trabajadores) consideran como de regular o moderado, un 35% de los encuestados (26 trabajadores) lo califican como de nivel bueno.
8. Los niveles del estado de la eficiencia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018 son: Un 55% de los encuestados (41 trabajadores), consideran que la eficiencia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco se puede calificar como regular; mientras que un 41% de los encuestados (31 trabajadores), manifiestan que puede ser calificada como bueno.
9. Los niveles del estado de la eficacia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018 son: Un 56% de los encuestados (42 trabajadores), consideran que se puede calificar de regular o moderado y un 35% de los encuestados (26 trabajadores), manifiestan que la eficacia de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco puede ser calificada como buena.

10. Los niveles del estado de la adaptabilidad de la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018 son: Un 48% de los encuestados (36 trabajadores), consideran que la adaptabilidad se puede calificar como regular; mientras que un 44% de los encuestados (33 trabajadores), manifiestan que la adaptabilidad puede ser calificada como buena.

RECOMENDACIONES

Concluida la investigación se hace las siguientes recomendaciones:

1. Considerar las variables planeación y eficiencia en próximas investigaciones considerando una muestra en otros gobiernos regionales a fin de verificar el grado de asociación entre estas variables.
2. Verificar en próximas investigaciones la relación que pueda existir entre el control administrativo y la eficacia de la productividad en otros gobiernos locales o regionales a fin de que se pueda conocer su grado de asociación.
3. En próximas investigaciones considerar las variables dirección administrativa y la eficiencia de la productividad en nuevas muestras de gobiernos locales o gobiernos regionales.
4. Verificar en futuras investigaciones los niveles del estado de la planeación administrativa, de la organización administrativa, de la dirección administrativa, del control administrativo; así como del estado de la eficiencia de la productividad, de la eficacia de la productividad y de los niveles del estado de la adaptabilidad de la productividad en muestras de gobiernos locales o gobiernos regionales.

BIBLIOGRAFIA

1. Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2da- ed). México. Pearson Educación.
2. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2007). *Fundamentos de la Metodología de la Investigación*. (1ra. ed). México. Mc Graw Hill.
3. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta.Ed). México. Mc. Graw Hill.
4. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed). México. Mc. Graw Hill. México.
5. INEI (2017). *Compendio Estadístico Pasco*.
6. García, G. y Vera, M. (2016). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad laboral de la empresa EPSSA S.R.L. Funeraria "Mello", de la ciudad de Tarapoto durante el primer semestre del 2015* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, Perú.
7. Banda, J. y Silva, V. (2016). *La gestión administrativa y su relación con la productividad labral de la empresa Omega Cosnstructor´s Building Co. S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, Perú.
8. Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
9. Santa María, J. (2017). *Gestión administrativa y productividad según trabajadores del cultivo de camarones, Tumbes 2016*.Perú.

10. Tito, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana* (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
11. Portilla, A. (2013). *La gestión administrativa y la influencia en el desempeño del personal en las Cooperativas de Transporte en la Ciudad de Tulcán* (tesis de pregrado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán, Ecuador.
12. Céspedes, N., Lavado, P. y Ramírez, N. (Ed.) (2016). *Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias* (1ed.). Lima: Universidad del Pacífico. Perú.
13. Alva, J. y Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuarias S.A del distrito de Trujillo-2014* (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
14. Ñañez, O. (2017). *Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima, 2016*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
15. Pagés, C. (Ed.) (2010). *La era de la productividad como transformar las economías desde sus cimientos. Desarrollo en las américas*. Banco Interamericano de Desarrollo.
16. Méndez, C. (2005). *Metodología*. (3ra. ed). Colombia. Mc. Graw Hill.
17. Quichca, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto provincia de*

Huamanga Ayacucho – Perú (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

DIRECCIONES DE INTERNET

1. Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2017). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
2. México ¿Cómo Vamos? (2018). *La productividad laboral de México, estancada frente otros países de la OCDE*. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/2018/03/productividad-laboral-mexico-semaforo-economico>
3. Torres, M. (2008). *La productividad: concepto y factores*. Recuperado de <http://infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
4. Vilorio, A. (2011). *La productividad y sus componentes*. Recuperado de <http://infocalser.blogspot.com/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
5. Peñaranda, C. (2018, 5-11, de marzo). *Productividad laboral apenas avanzó 0,5% en el 2017*. Cámara de Comercio de Lima. Recuperado de <https://www.camaralima.org.pe/>
6. Carro, R. y Gonzales D. (s.f). *Productividad y Competitividad*. Recuperado de http://unlan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
7. Forbes, R. (2015, 5 de mayo). *Gestión de procesos y gestión municipal*. CEGESTI. Recuperado de http://municipal.cegesti.org/articulos/articulo_05_060515.pdf

8. Consejo Nacional de Competitividad y Formalización-MEF. (2018). Principales ejes para impulsar la competitividad y productividad. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/competitividad_productividad.pdf
9. Martínez, M. (s.f). *El concepto de productividad en el análisis económico*. Recuperado de [http://www.critica-azcapotzalco.org/AECA/promotores/archivo%20laboral/eugenia 1.pdfz](http://www.critica-azcapotzalco.org/AECA/promotores/archivo%20laboral/eugenia%201.pdfz)
10. Torres, S. (2005). *Diagnóstico de la gestión municipal*. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf
11. Gamero, J. (2012). *Determinantes de la productividad laboral en el país*. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/investigacion-final-julio-gamero.pdf>
12. Valle, A. (s.f). La productividad del trabajo al encuentro de la teoría marxista. Recuperado de [http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/glor/Lecturas/prodobra 3. pdf](http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/glor/Lecturas/prodobra3.pdf)
13. Loayza, N. (2016, 9-28 de junio). *La productividad como clave del crecimiento y desarrollo en el Perú y el mundo*. Estudios Económicos 31. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>
14. HMPP. (2015). *Cuadro de Asignación de Personal*. Recuperado de [http://www.muni pasco.gob.pe/site/index.php/component/k2/item/189-cuadro-de-asignacion-de-persona l-ap](http://www.muni_pasco.gob.pe/site/index.php/component/k2/item/189-cuadro-de-asignacion-de-persona-l-ap)

15. HMPP. (s.f.). *Plan de Desarrollo Provincial Concertado Pasco Al 2021*. Recuperado de <http://www.munipasco.gob.pe/wbapp/fdsrv/transparencia/PDP-C21-HMPP.pdf> 21.
16. HMPP. (s.f.). *Presupuesto*. Recuperado de <http://www.munipasco.gob.pe/site/index.php/transparencia/portal-transparencia-estandar>
17. Ministerio de Economía y Finanzas (s.f.). *Ejecución Presupuestaria*. Recuperado de <http://www.finanzas.gob.ec/ejecucion-presupuestaria/>
18. Otzen, T., y Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
19. Rasilla, J. (2014). *Efectos de la gestión administrativa en el crecimiento de las empresas industriales de lima metropolitana*. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1097/22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de Consistencia

PROYECTO: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO 2018”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente (x)			Tipo de Investigación Cuantitativo, Aplicada, Retrospectiva, transversal.
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018?	Identificar la relación que existe entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.	Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el nivel de productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018	Gestión Administrativa	Planeación	Planeado con anticipación Define objetivos Detalla planes Acción futura Estrategias Guía y orienta	Nivel de Investigación La investigación es descriptiva y correlacional; se describirá el comportamiento de las variables consideradas en la investigación; así como realizar las respectivas correlaciones teniendo en cuenta las variables que participan en las hipótesis específicas en el periodo de estudio.
				Organización	Agrupar las actividades Acceso a instrumentos Existencia de organigramas Cumplimiento de jornadas	
				Dirección	Asignación de puestos Asignación de funciones Alcanzar los objetivos Comunicación Capacitación Motivación Ejercicio de liderazgo Ejecutar	
				Control	Rendición de cuentas Control de recursos Control de asistencias Control en ejecución de proyectos Control después de la ejecución	

Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Variable Dependiente (y)			Población. 201 trabajadores de la municipalidad Provincial de Pasco
<p>PE1: ¿Cómo se relaciona la planificación administrativa y la eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la organización administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección administrativa y la adaptabilidad en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018?</p>	<p>OE1: Determinar qué relación existe entre la planificación administrativa y la eficiencia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.</p> <p>OE2: Identificar qué relación existe entre la organización administrativa y la eficacia en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la dirección administrativa y la adaptabilidad en la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018</p>	<p>HE1: Existe una relación positiva entre la planificación administrativa y el nivel de eficiencia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018</p> <p>HE2: Hay una relación positiva entre la organización administrativa y el nivel de eficacia de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018</p> <p>HE3: Existe una relación positiva entre la dirección administrativa y el nivel de adaptabilidad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco en el periodo 2018.</p>	Productividad Laboral	Eficiencia	Logística Colaboración Distribución Manejo de recursos	<p>Muestra Estratificada, por unidad orgánica 82 trabajadores.</p> <p>Instrumento. Cuestionario con 35 preguntas</p>
				Eficacia	Ética y cumplimiento de funciones Desempeño Cumplimiento de metas y objetivos Material tecnológico	
				Adaptabilidad	Necesidad del personal Solidaridad Funciones del personal Responsabilidad	

Anexo 2
CUESTIONARIO

FECHA:..... /..... /.....

Nº.....

I. OBJETIVO:

Recabar información básica para realizar la investigación intitulada “Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad provincial de Pasco 2018”; por lo que se le solicita se sirva colaborar brindando la información solicita; toda vez que las respuestas serán mantenidas en reserva y utilizadas solo con fines de investigación.

Por lo que, estimado señor (a) le agradeceremos responder con la mayor objetividad y veracidad esta encuesta. Ello ayudara a una investigación real que permita conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad en la municipalidad provincial de Pasco.

Instrucciones:

En las siguientes interrogantes marque con una X en el valor del casillero que usted considere.

ESCALA VALORATIVA

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

II. GESTION ADMINISTRATIVA:

Nº	PLANEACIÓN	3	2	1
1	¿Las labores administrativas en la municipalidad provincial de Pasco se planifican con anticipación?			
2	¿Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la municipalidad provincial de Pasco, tienen bien definidos los objetivos institucionales?			
3	¿Los funcionarios de la municipalidad provincial de Pasco, cumplen con las metas planificadas?			
4	¿En la municipalidad provincial de Pasco existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica?			
5	¿Los funcionarios de la municipalidad provincial de Pasco, cuentan con estrategias para minimizar riesgos?			
6	¿Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la municipalidad provincial de Pasco?			
	ORGANIZACIÓN			
7	¿Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la municipalidad provincial de Pasco?			

8	¿Los instrumentos de gestión municipal son de fácil acceso en la municipalidad provincial de Pasco?			
9	¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la municipalidad provincial de Pasco?			
10	¿Considera Ud. que los servidores públicos cumplen con la jornada laboral en la municipalidad provincial de Pasco?			
DIRECCION				
11	¿Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la municipalidad provincia de Pasco?			
12	¿Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la municipalidad provincial de Pasco?			
13	¿Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la municipalidad provincial de Pasco?			
14	¿Los funcionarios mantienen buena comunicación con los usuarios de la municipalidad provincial de Pasco?			
15	¿Los funcionarios brindan capacitación a los trabajadores en la municipalidad provincial de Pasco?			
16	¿Los funcionarios motivan a los trabajadores de la municipalidad p rovincial de Pasco?			
17	¿Los funcionarios de la municipalidad provincial de Pasco tienen liderazgo?			
18	¿Los funcionarios de la municipalidad provincial de Pasco ejecutan lo plasmado en el plan de gobierno local vigente?			
CONTROL				
19	¿Los funcionarios hacen rendición de cuentas de la gestión en la municipalidad provincial de Pasco ?			
20	¿Son controladas adecuadamente los recursos que tiene la municipalidad provincial de Pasco ?			
21	¿Son controladas las asistencias de los servidores públicos en la municipalidad provincial de Pasco ?			
22	¿Considera Ud. que existe un control adecuado durante la ejecución de un proyecto en la municipalidad provincial de Pasco ?			
23	¿Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de una proyecto en la municipalidad provincial de Pasco ?			

III. PRODUCTIVIDAD LABORAL:

	EFICIENCIA	3	2	1
24	¿Cuenta con la logística necesaria para realización de sus funciones en la municipalidad provincial de Pasco?			
25	¿Cuenta con la colaboración para cumplimiento de sus funciones en la municipalidad provincial de Pasco?			
26	¿La distribución de los recursos es equitativa en la municipalidad provincial de Pasco?			
27	¿La administración en la municipalidad provincial de Pasco maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal?			
EFICACIA				
28	¿En la gestión el personal de la municipalidad provincial de Pasco actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?			
29	¿En la gestión el personal muestra alto desempeño en el logro en			

	productividad y objetivos para el mejoramiento y desarrollo en la municipalidad provincial de Pasco?			
30	¿En la gestión el personal de la municipalidad provincial de Pasco logra cumplir las metas y objetivos?			
31	¿Los funcionarios de la municipalidad provincial de Pasco facilitan la utilización de material tecnológico?			
	ADAPTABILIDAD			
32	¿La gestión en la municipalidad provincial de Pasco comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?			
33	¿La gestión en la municipalidad provincial de Pasco se solidariza frente a los problemas individuales del personal?			
34	¿Se respetan las funciones del personal de la municipalidad provincial de Pasco interactuando asertivamente?			
35	¿En la gestión el personal de la municipalidad provincial de Pasco muestra responsabilidad considerando su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?			

Observaciones:.....
.....
.....

Muchas Gracias por la Atención

Cerro de Pasco, junio 2019

Anexo 3
Tabulación de las encuestas

Nº	PLANEACION						ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN								CONTROL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	2	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1
2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2
3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1
5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2
6	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
7	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1
8	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
9	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2
10	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3
11	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
12	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
13	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
14	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2
15	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
16	3	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	3	2	2	1	3
17	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
18	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2
19	2	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3
20	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2
21	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
22	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1
23	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2
24	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2
25	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
26	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	3
27	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
28	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2
29	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	2	2	1
30	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2
31	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
32	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1
33	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2
34	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
36	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1
37	3	1	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2
38	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	3	1

40	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2
42	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
43	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2
44	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1
45	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2
46	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
47	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3
48	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
49	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1
50	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2
51	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2
52	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
53	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
54	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1
55	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
56	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
57	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2
58	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2
59	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3
60	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
61	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
62	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1
63	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
64	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2
65	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2
66	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
67	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1
68	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
69	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
70	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2
71	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3
72	2	2	3	3	1	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2
73	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3
74	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3
75	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta.

Anexo 4
Continuación de la tabulación de las encuestas

Nº	EFICIENCIA				EFICACIA				ADAPTABILIDAD			
	P24	P25	P26	P27	P29	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35
1	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3
2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3
4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
6	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3
7	2	2	2	3	1	3	2	3	2	1	3	3
8	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1
9	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
10	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2
11	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
12	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2
14	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
15	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1
16	3	2	3	2	3	1	3	2	2	1	3	3
17	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
18	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	3
19	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	3
20	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	1
21	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3
22	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3
23	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
24	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1
25	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3
26	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1
27	3	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3
28	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1
29	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3
30	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
31	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3
32	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
33	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2
34	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3
35	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3
36	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	1
37	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3
38	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3
39	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1

40	3	1	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3
41	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
42	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
43	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
44	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
45	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2
46	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
47	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
49	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
50	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
51	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
52	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3
53	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
54	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
55	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
56	3	3	3	3	2	1	2	1	2	3	2	3
57	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
58	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
59	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3
60	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1
61	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
62	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1
63	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
64	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2
65	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2
66	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
67	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2
68	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3
69	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1
70	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3
71	2	3	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3
72	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3
73	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2
74	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
75	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta.

Anexo 5
Datos utilizados en las correlaciones y pruebas de hipótesis

Nº	Planeación	Organización	Dirección	Eficiencia	Eficacia	Adaptabilidad
1	2	2	3	3	3	3
2	2	2	3	3	2	3
3	2	3	3	3	2	3
4	2	3	2	3	3	3
5	2	2	3	3	2	3
6	3	2	2	2	2	3
7	2	2	2	2	2	2
8	3	2	3	3	2	2
9	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	1	2
11	2	2	3	3	2	3
12	3	3	2	2	2	2
13	2	2	2	2	3	3
14	3	3	2	2	2	3
15	2	2	2	2	2	1
16	2	3	2	2	2	2
17	2	3	2	2	2	3
18	2	3	2	2	2	3
19	2	1	2	1	2	3
20	2	3	2	3	2	1
21	2	3	3	3	2	2
22	2	2	2	2	2	2
23	2	3	2	2	2	2
24	2	3	2	1	2	2
25	2	2	2	2	2	3
26	2	2	2	2	1	1
27	2	2	2	2	2	2
28	3	3	2	2	2	2
29	3	3	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	3
32	3	3	2	2	3	3
33	1	1	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	3
35	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	2
37	2	2	3	3	2	2
38	2	2	2	2	2	2
39	2	2	3	3	2	2
40	3	3	3	3	2	2

41	2	2	2	2	2	2
42	2	2	3	3	2	2
43	2	3	2	2	2	3
44	2	2	3	3	2	2
45	2	2	2	2	2	2
46	3	3	2	2	2	2
47	2	2	3	3	2	2
48	2	2	2	2	2	3
49	2	2	2	2	2	3
50	2	3	2	2	2	3
51	2	2	3	2	2	1
52	2	3	2	2	2	3
53	3	3	2	2	3	3
54	2	3	3	3	2	2
55	2	2	2	2	2	3
56	3	3	2	2	2	3
57	2	2	3	3	3	3
58	3	2	2	2	2	3
59	2	3	2	2	2	3
60	2	2	3	3	3	2
61	3	3	2	3	2	2
62	2	2	2	2	2	1
63	3	3	2	3	2	2
64	2	2	3	3	2	2
65	2	2	2	3	2	2
66	3	3	2	3	2	3
67	2	2	2	2	2	2
68	2	2	2	2	2	2
69	3	2	2	2	2	1
70	2	2	3	3	2	3
71	3	3	2	1	2	3
72	2	3	2	2	2	3
73	2	3	2	2	2	3
74	2	3	2	3	2	2
75	3	3	2	3	3	3

Fuente: Elaborado con datos de la encuesta.

Anexo 6
Prueba de la Primera Hipótesis Específica

		Planeación			Total
		1,00	2,00	3,00	
Eficiencia	1,00	1	1	0	2
	2,00	0	38	4	42
	3,00	0	17	14	31
Total		1	56	18	75

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	49,633 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	20,856	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,923	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,03.

Fuente: Elaboración propia 2019

Anexo 7
Prueba de la Segunda Hipótesis Específica

		Organización		Total
		2,00	3,00	
Eficacia	1,00	3	0	3
	2,00	45	1	46
	3,00	8	18	26
Total		56	19	75

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	40,548 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	43,163	2	,000
Asociación lineal por lineal	35,221	1	,000
N de casos válidos	75		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,76.

Fuente: Elaboración propia 2019

Anexo 8
Prueba de la Tercera Hipótesis Específica

		Adaptabilidad			Total
		1,00	2,00	3,00	
Dirección	1,00	1	5	0	6
	2,00	1	34	1	36
	3,00	0	26	7	33
Total		2	65	8	75

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,968 ^a	4	,018
Razón de verosimilitudes	11,176	4	,025
Asociación lineal por lineal	9,054	1	,003
N de casos válidos	75		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,16.

Fuente: Elaboración propia 2019