

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS:

“Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021”

AUTOR:

Bach. Canaza Palomino, Alex Rolando

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

ASESOR:

Mg. Cumpa Llontop, Luis

ID ORCID: 0000-0002-7493-2658

DNI N° 07247861

LIMA - PERÚ

2023

INFORME DE SIMILITUD N° 050-2022-UPCI

A : RUBEN EDGAR HERMOZA OCHANTE
Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

De : MG. CUMPA LLONTOPI, LUIS
Docente Operador del Programa Turnitin

Asunto : INFORME DE EVALUACIÓN DE SIMILITUD DE TESIS DE BACHILLER:
CANAZA PALOMINO ALEX ROLANDO.

Fecha : 15/ 11/2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a **10** palabras) se ha procedido a realizar el proceso correspondiente de similitud de la Tesis titulada: **Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021.**
2. Los resultados de la evaluación concluyen que la tesis en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 24%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. El bachiller en mención puede continuar su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes.
Es cuanto hago de su conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



MG. CUMPA LLONTOPI, LUIS
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

Ante todo, a Dios por darme la sabiduría y la fortaleza para realizar este trabajo, seguidamente a mí esposa e hijos, quienes son el motivo de este esfuerzo, quienes me brindan su apoyo incondicional, dándome las fuerzas para seguir adelante, muchas Gracias.

Alex Rolando Canaza Palomino

AGRADECIMIENTO

A mis padres por inculcarme el valor de esforzarse para alcanzar las metas, dándome las fuerzas necesarias para salir adelante.

A mi jefe (GJMG) y compañeros de trabajo por compartirme sus conocimientos y experiencias en la Gestión Pública.

Al profesor y asesor Mg. Luis cumpa Llontop queme brindó su apoyo en todo momento para poder así alcanzar los objetivos en mi tesis.

Alex Rolando Canaza Palomino

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grado de Bachillery Título Profesional de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, aprobado por Resolución No. 373-2019-UPCI-R; y en estricto cumplimiento del requisito establecido por el Artículo No. 45, de la Ley No. 30220; donde se indica que “la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca” presento ante ustedes la tesis titulada **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, DISTRITO DE MIRAFLORES, 2021**, la misma que será sometida a vuestra consideración, evaluación y juicio profesional; a fin de que su aprobación me lleve a ostentar el título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
INDICE.....	v
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.1.1 A nivel internacional	2
1.1.2 A nivel nacional	3
1.2 Planteamiento de Problema	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Hipótesis de la investigación	5
1.3.1 Hipótesis general.....	5
1.3.2 Hipótesis específicas	6
1.4 Objetivos de la investigación.....	6
1.4.1 Objetivo general.....	6
1.5 Variables, dimensiones e indicadores.....	8
1.6 Justificación del estudio.....	8
1.6.1 Justificación teórica.....	8
1.6.2 Justificación metodológica	9
1.6.3 Justificación práctica	9
1.7 Antecedentes nacionales e internacionales.....	9
1.7.1 Antecedentes nacionales.....	9
1.7.2 Antecedentes internacionales	12
1.8 Marco Teórico	14
1.8.1 Gestión Administrativa.....	14
1.8.2 Productividad laboral	16
1.8.3 La Entidad: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	19
1.9 Definición de términos básicos.....	21
II MÉTODO	23

2.1	Tipo y diseño de investigación	23
2.2	Población y muestra.....	24
2.3	Técnicas para la recolección de datos.....	25
2.4	Validez y confiabilidad de instrumentos	25
2.4.1	Validez de los instrumentos	25
2.4.2	Confiabilidad de los instrumentos	25
2.5	Procesamiento y análisis de datos.....	26
2.5.1	Procesamiento.....	26
2.5.2	Análisis de datos	26
2.6	Aspectos éticos.....	27
III RESULTADOS		28
3.1	Resultados descriptivos.....	28
3.2	Prueba de normalidad.	47
3.3	Contrastación de las hipótesis	48
3.3.1	Contrastación de la correlación de la hipótesis general	48
3.3.2	Hipótesis estadísticas:	48
3.3.3	Contrastación de la correlación de la hipótesis específica 1	49
3.3.4	Contrastación de la correlación de la hipótesis específica 3	52
3.3.5	Contrastación de la correlación de la hipótesis específica 4	54
IV DISCUSIÓN.....		56
V CONCLUSIONES.....		61
VI RECOMENDACIONES		63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		64
ANEXOS		69
Anexo 1 Matriz de consistencia.....		69
Anexo 2. Instrumentos De Recolección De Datos		74
Anexo 3. Base de Datos.....		76
Anexo 4. Evidencia de similitud digital		77
Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio		81
Anexo 6. Ficha de validación instrumento por juicio de experto		82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables y dimensiones.....	8
Tabla 2. Matriz de confiabilidad.....	26
Tabla 3. P1. Los objetivos del área en que trabaja están alineados al de la entidad.....	29
Tabla 4. P2. El conocimiento que tiene Ud. de las políticas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le permite estar identificado con ellas.	30
Tabla 5. P3. Existe claridad de los programas propuestos por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que permiten se cumplan en los tiempos establecidos.....	31
Tabla 6. P4. Las líneas de mando en la entidad coordinan con fluidez el trabajo a realizar.....	32
Tabla 7. P5. Los procedimientos establecidos por la entidad permiten el cumplimiento de sus objetivos institucionales.....	33
Tabla 8. P6. Las líneas de mando de la entidad permanentemente motivan a los trabajadores para el cumplimiento de sus labores diarias.....	34
Tabla 9. P7. El liderazgo permite el posicionamiento de la entidad.....	35
Tabla 10. P8. Los trabajadores de la empresa son evaluados constantemente por la entidad.....	36
Tabla 11. P9. El monitoreo permite minimizar los errores de la entidad.....	37
Tabla 12.10. Las actividades eficientes en la entidad permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.....	38
Tabla 13. P11. En la entidad la optimización de recursos permite la mejora de los resultados.....	39
Tabla 14. P12. La entidad prioriza la calidad, la que se logra en los servicios que proporciona a la sociedad.	40
Tabla 15. P13. Las actividades de la entidad se realizan con efectividad.....	41
Tabla 16. P14. El desempeño laboral influye en la eficacia de los trabajadores de la entidad.....	42
Tabla 17. P15. Los trabajadores de la entidad se adaptan al teletrabajo.....	43
Tabla 18. Los trabajadores de la entidad cuentan con tecnología moderna que les permite mejorar sus labores diarias.....	44
Tabla 19. P17. Los incentivos que otorga la entidad son en base a la productividad de sus trabajadores.....	45
Tabla 20. P18. La entidad incentiva el desarrollo profesional de sus colaboradores.....	46

Tabla 21. Prueba de normalidad	47
Tabla 22. Matriz de correlación de la hipótesis general	49
Tabla 23. Matriz de correlación de la hipótesis específica 1	50
Tabla 24. Matriz de correlación de la hipótesis específica 2	52
Tabla 25. Matriz de correlación de hipótesis específica 3	53
Tabla 26. Matriz de correlación de la hipótesis específica 4	55

INDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1.P1. Los objetivos del área en que trabaja están alineados al de la entidad.....	29
Grafico 2. P2. El conocimiento que tiene Ud. de las políticas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le permite estar identificado con ellas.....	30
Grafico 3.P3. Existe claridad de los programas propuestos por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que permiten se cumplan en los tiempos establecidos. ..	31
Grafico 4.P4. Las líneas de mando en la entidad coordinan con fluidez el trabajo a realizar	32
Grafico 5.P5. Los procedimientos establecidos por la entidad permiten el cumplimiento de sus objetivos institucionales	33
Grafico 6.P6. Las líneas de mando de la entidad permanentemente motivan a los trabajadores para el cumplimiento de sus labores diarias	34
Grafico 7. P7. El liderazgo permite el posicionamiento de la entidad	35
Grafico 8.P8. Los trabajadores de la empresa son evaluados constantemente por la entidad.....	36
Grafico 9. P9. El monitoreo permite minimizar los errores de la entidad.....	37
Grafico 10.P10. Las actividades eficientes en la entidad permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales.....	38
Grafico 11. P11. En la entidad la optimización de recursos permite la mejora de los resultados	39
Grafico 12. P12. La entidad prioriza la calidad, la que se logra en los servicios que proporciona a la sociedad.	40
Grafico 13. P13. Las actividades de la entidad se realizan con efectividad	41
Grafico 14. P14. El desempeño laboral influye en la eficacia de los trabajadores de la entidad.....	42
Grafico 15. P15. Los trabajadores de la entidad se adaptan al teletrabajo	43
Grafico 16.P16. Los trabajadores de la entidad cuentan con tecnología moderna que les permite mejorar sus labores diarias	44
Grafico 17.P17. Los incentivos que otorga la entidad son en base a la productividad de sus trabajadores.....	45
Grafico 18.P18. La entidad incentiva el desarrollo profesional de sus colaboradores.....	46

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue “Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021”. En cuanto a la parte de método, en la investigación se aplicó un diseño no experimental con enfoque cuantitativo, de corte transversal, descriptivo correlacional. La población estuvo configurada por 20 personas de la institución, donde se aplicó la técnica de la encuesta y se utilizó un instrumento donde se incluyeron las 2 variables en estudio, con 18 ítems. En cuanto a los resultados de la contrastación de la hipótesis general se halló una correlación positiva considerable ($r = 0.569$) a un nivel de significancia de 0.001 que es menor al indicador de decisión de 0.05. Lo que demuestra que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021.

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

ABSTRACT

The general objective of this research was "Determine the relationship between administrative management and labor productivity in the Workers of the General Office of Planning, Budget and Modernization of the Ministry of Justice and Human Rights, District of Miraflores, 2021". Regarding the method part, a non-experimental design with a quantitative, cross-sectional, descriptive correlational approach was applied in the research. The population was made up of 20 people from the institution, where the survey technique was applied and an instrument was used where the 2 variables under study were included, with 18 items. Regarding the results of the general hypothesis testing, a considerable positive correlation was found ($r = 0.569$) at a significance level of 0.001, which is lower than the decision indicator of 0.05. This shows that there is a relationship between administrative management and labor productivity in the workers of the General Office of Planning, Budget and Modernization of the Ministry of Justice and Human Rights, District of Miraflores, 2021.

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

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

“Según los estudios de la gestión administrativa es que, a través de sus funciones de planificación, organización, dirección y control, puede aplicar y potenciar las actividades internas de la organización, permitiéndole generar un incremento de la productividad lo que repercute en ofrecer mejores bienes y serviciosy consecuentemente el logro de sus objetivos.

El día a día de la gestión administrativa debería ser una misión muy bien organizada para garantizar la tan buscada eficiencia y mejora de la productividad. Debemos optimizar en las propuestas y presupuestos, en la gestión de compras, en la gestión delalmacén, optimizar los procesos de facturación, la contabilidad, el control de cobros y pagos, además de seleccionar adecuadamente a nuestros proveedores. A esto, añadimos la eficacia en la toma de decisiones y en la ejecución de las acciones junto con el uso de soluciones informáticas que ayuden a interrelacionar y poner en valor lainformación que se genera en cada área concreta de la empresa” (Peña, 2022).

1.1.1 A nivel internacional

“El mejoramiento de la Gestión administrativa en el sector público es un tema pendiente y que continuamente ha ocasionado reclamos en los ciudadanos de todo el mundo que exigen atenciones más eficientes, eficaces y consecuentemente más productivas, a ello se ha sumado los problemas ocasionados por el covid-19, que imposibilitaron proporcionar servicios de calidad, en este caso en los sectores de Justicia en el Mundo, tema de nuestro presente trabajo de investigación. La justicia es uno de los servicios más importantes del Estado. Sin embargo, la mayor parte de estos servicios ha sido suspendida a lo largo de América Latina y el Caribe (ALC) durante el confinamiento. En muchos países de la región, transcurrieron más de 60 días sin servicios judiciales. En la mayoría de los países solo se mantuvieron operativos algunos juzgados para atender asuntos penales, adolescentes infractores, violencia intrafamiliar, temas penitenciarios y algunos casos de carácter constitucional (habeas corpus). La pandemia llegó a América Latina en medio de una coyuntura de modernización en los poderes judiciales. Por un lado, el uso cada vez mayor de juicios orales ha traído ganancias importantísimas en cuanto a eficiencia y celeridad. En Ecuador, por ejemplo, pasar de procesos escritos a procesos orales redujo en un 25% el tiempo de duración promedio de los juicios. Por otro lado, la introducción de la tecnología, no solo con expedientes digitales para los juicios sino también para la gestión administrativa, ha traído gran eficiencia y mayor acceso remoto a la justicia” (García, 2020).

1.1.2 A nivel nacional

“En Perú, muchas investigaciones de productividad han contribuido a aclarar los factores que son limitantes de poder obtener mejores resultados, dentro de ello podemos mencionar instituciones de renombre internacional, como el caso del Banco Interamericano de Desarrollo, cuyo informe señala las desigualdades del nivel de vida de la región andina. Para una economía, ser competitiva quiere decir ofrecer un producto o servicio con el precio más bajo gracias a una alta productividad. Esta última se logra produciendo más con la misma cantidad de recursos: tecnología, capital y trabajo. No obstante, de acuerdo con el estudio del BID, la productividad total de factores del Perú en los 45 últimos años ha sufrido una variación negativa. Para el período 1970-2015 cayó 0,3%, detrás de Ecuador (+0,7%), Colombia (+0,2%) y Bolivia (+0,1%). “En el largo plazo, el resultado neto muestra un estancamiento secular en la productividad en el Perú. Esto es la causa principal de la falta de convergencia de su ingreso per cápita con el de economías más avanzadas”, afirmó Marta Ruiz-Arranz, asesora económica principal del Departamento de Países del Grupo Andino del BID. Entre las principales carencias que amplían la brecha de productividad entre países emergentes como el Perú con las economías más avanzadas están la existencia de déficits en áreas como infraestructura, educación, inversión en investigación y desarrollo, señala el estudio” (Guzmán, 2018).

Con respecto a la Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se puede observar que presenta la siguiente problemática:

- No se cuenta con un seguimiento a la ejecución presupuestal a nivel de centros decostos y actividades POI.
- Pérdida de tiempo al enviar formatos y esperar respuesta de los mismos.
- Se duplica las acciones realizadas por la Oficina de Presupuesto con las dePlaneamiento.
- Pérdida de tiempo al corregir y consolidar la información.
- Inconsistencia de datos y mal manejo de los formatos Excel.
- Desconocimiento de los usuarios sobre las cadenas programáticas y objetivos institucionales de su Órgano Institucional.
- Desconocimiento de los usuarios sobre clasificadores de gastos.
- Pérdida de tiempo para revisar y coordinar la subsanación de errores.
- No se alinea el presupuesto con los planes.
- Poco seguimiento de la Alta dirección a la Programación de sus Órganos de línea por no tener la información disponible al momento, entre otros.

De acuerdo con lo formulado, el presente trabajo de investigación, busca ser fuente de información para las entidades del sector, de manera puntual para la entidad del presente estudio, ya que los problemas mencionados ponen en riesgo el cumplimiento de los proyectos y programas en los tiempos establecidos y que a través de una bien llevada gestión administrativa se pueda mejorar su productividad laboral y por ende cumplir sus objetivos institucionales

1.2 Planteamiento de Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la

productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?

1.2.2 . Problemas específicos

¿En qué medida se relaciona la planeación y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?

¿En qué medida se relaciona la organización y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?

¿En qué medida se relaciona la dirección y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?

¿En qué medida se relaciona el control y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?

1.3 Hipótesis de la investigación

1.3.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral

en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

1.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la planeación y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

Existe relación entre la organización y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021.

Existe relación entre la dirección y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

Existe relación entre el control y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de

Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

Objetivos específicos

Establecer el nivel de relación entre la planeación y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

Establecer el nivel de relación entre la organización y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

Establecer el nivel de relación entre la dirección y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

Establecer el nivel de relación entre el control y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021

1.5 Variables, dimensiones e indicadores

Tabla 1. Variables y dimensiones

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión administrativa	Planeación	Objetivos	1-3
		Políticas	
		Programas	
	Organización	Coordinación	4-5
		Procedimientos	
	Dirección	Motivación	6-7
		Liderazgo	
	Control	Evaluación	8-9
Monitoreo			
Productividad laboral	Eficiencia	Actividades eficientes	10-12
		Optimización de recursos	
		Calidad	
	Eficacia	Efectividad	13-14
		Desempeño Laboral	
	Adaptabilidad	Teletrabajo	15-16
		Tecnología	
	Satisfacción laboral	Incentivos	17-18
		Desarrollo profesional	

1.6 Justificación del estudio

1.6.1 Justificación teórica

Los conceptos de Gestión administrativa y Productividad laboral

produciendo debates académicos que permiten contrastarlos con la realidad; es un intento de considerar la gran importancia que ellos tienen en las actividades de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

1.6.2 Justificación metodológica

El trabajo propuesto dentro de su desarrollo aplicará instrumentos tales como cuestionarios, permitiendo validarlos, así como también servir como orientadores para posteriores estudios referentes al tema de investigación.

1.6.3 Justificación práctica

Permitirá conocer como la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, cuyos resultados servirán para la implementación de mejoras tanto del proceso administrativo (Planificación, Organización, Dirección y Control), como de la Productividad laboral, conllevando a la mejor toma de decisiones en el logro de los objetivos de la entidad.

1.7 Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1 Antecedentes nacionales

(Vásquez & Zurita, 2021), “El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre gestión administrativa y la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San

Martín, 2020. La metodología utilizada es de tipo aplicada, de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. Para el estudio se utilizó la muestra de 200 colaboradores de dicha entidad, el cuestionario para evaluar la gestión administrativa fue elaborado por Domínguez (2017), el cual consta de 4 dimensiones y 21 ítems. Por otra parte, el instrumento para medir la productividad laboral fue elaborado por Facho (2016), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones y 16 ítems. Para adecuar las métricas de los instrumentos, previamente fueron validados por cinco expertos, evidenciándose la fiabilidad a través de Alfa de Cronbach aplicado a las dos variables de estudio, obteniéndose un coeficiente de 0,848 para la gestión administrativa y 0,907 para la productividad laboral. Por lo tanto, se puede mencionar que presentan una consistencia interna y confiabilidad en las escalas. El análisis mediante la evaluación de Rho Spearman es de ($Rho = 0,494$, $p\text{-valor} < 0.05$) teniendo como resultado que existe una relación significativa media esto indica que al mejorar la gestión administrativa se obtendrá mejores resultados en la productividad laboral por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca”.

(Cubas, 2019), “El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen” tuvo como objetivo general “determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Para lograr el objetivo se utilizaron las bases teóricas de Bernal y Sierra (2013) para la variable de gestión administrativa y de Olivares (2013) para la productividad laboral. El tipo de investigación es sustantiva y el diseño de la investigación es no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, con una población es

de 100 trabajadores del área administrativa, utilizando como método de muestreo, el muestreo por conveniencia con un total de 80 empleados. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios validados por el juicio de expertos. Para la confiabilidad de cada instrumento se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach resultando 0.920 para la variable gestión administrativa y 0.899 para la variable productividad laboral. Los resultados inferenciales obtenidos mediante la aplicación de las pruebas estadísticas de Spearman (Sig. bilateral = 0.000 < 0.05) y Rho (Sig. bilateral = 0.805**), mostraron un nivel de relación moderado. La conclusión de la investigación fue que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Asimismo, según la percepción del personal administrativo, señalaron que la gestión administrativa muestra un nivel regular de 42,5% y la productividad laboral un nivel medio”.

(Durand, 2018), “La presente investigación titulada “Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI - Lima, 2018”, tenía como propósito principal determinar la relación que existía entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - Lima 2018. La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental. Bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó el método hipotético deductivo. La población, estuvo conformada por 120 colaboradores de la oficina de servicios generales de Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual de la ciudad de Lima. Se validaron los

instrumentos mediante juicio de expertos y la confiabilidad, mediante el procedimiento Alfa de Cronbach; (0.994) y (0.998) respectivamente. Los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre Gestión administrativa y productividad laboral, con un Rho de Spearman de 0.994 (relación directa muy alta), siendo altamente significativa con un pvalor =0.000 <0.05”.

1.7.2 Antecedentes internacionales

(Fonseca, 2021), el trabajo de investigación tiene como título: Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua, el autor sostiene que: “[...] El propósito de este documento es investigar la incidencia que existe en la productividad comercial de la gestión administrativa, propiamente de los procesos administrativos que se los maneja de manera externa y que se convierte en parte de la cadena de valor de las empresas comerciales, cuyo giro de negocio se ve afectado por ello. Basado en una revisión bibliográfica y con un enfoque de carácter cuantitativo, se aplicó la técnica de la encuesta para obtener información relevante respecto a la problemática de 107 empresas del sector textil de la provincia de Tungurahua, en donde se encontró una influencia positiva alta al momento de realizar un contraste de hipótesis entre las variables X y Y, lo cual indica la incidencia que tiene la gestión administrativa en la productividad comercial, basado en cómo se manejan sus procesos tanto internos, pero sobre todo los externos. [...] El presente trabajo identifica la falencia de los procesos administrativos sobre todo los externos, que afectan la eficiencia de la productividad comercial, para ello se estudió la situación actual de los procesos en la empresa Colortex Ecuador S.A, con la finalidad de identificar aspectos que pueden ser optimizados, para lo cual se propone una metodología basada en el Design Thinking, que mejora el enfoque de procesos aun cuando estos estén fuera del punto de operatividad comercial”.

(Chacón & Olmedo, 2021), “La gestión administrativa y su impacto en la productividad de las microempresas agrícolas productoras de baby banano del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2020., permitió ampliar procesos administrativos eficientes, para conocer cómo está la gestión administrativa en las microempresas agrícolas productoras de Baby banano, ya que los factores que inciden en esta producción nos conlleva al descubrimiento de muchos aspectos, la gestión administrativa es la guía más recomendada para el administrador la cual ayuda a la empresa y propietario a mantenerla en un nivel estable en lo que se refiere a la administración de personal. Con el diseño del instrumento de encuestas para los colaboradores se logrará indagar en todos aquellos parámetros que deseamos conocer y con el censo aplicado a los propietarios y administradores de las microempresas agrícolas conoceremos el nivel de productividad que cuentan todas estas microempresas que son fuente de economía ya que generan empleo a muchos ciudadanos lamarances, la producción de baby banano se la da en muchos sectores del Cantón La Maná es por ello que se procedió a realizar este estudio de la gestión administrativa en las microempresas productoras de baby banano estas cuentan con un máximo de once colaboradores por microempresa es por ello que se procedió a investigar el impacto que generan todos los aspectos relacionados con la gestión administrativa”.

(Eugenio & Mota., 2020), “El presente trabajo de titulación es un estudio basado en el sector agrícola del país, pero, de manera específica en la gestión administrativa de la industria piladora arroceras en el sector La Bocana del cantón Salitre y por ello ha tenido por objetivo principal analizar la situación en la que los agricultores y las piladoras del sector fueron encontrados, mediante una investigación de tipo exploratoria y descriptiva, contando con un enfoque cualitativo

y uno cuantitativo, además de un diseño no experimental de la misma con el fin de identificar los problemas que existen en el sector y las posibles mejoras que hay. Por último, este presenta un análisis de la gestión administrativa del sector incluyendo ciertas ideas que se cree van a mejorar la productividad de industria piladora arrocera de La Bocana”.

1.8 Marco Teórico

1.8.1 Gestión Administrativa

(Quiroa, 2020) indica: “La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa”

Planeación

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), explica: “Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para lograrlos; lo anterior requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas. (p.108).

Objetivos

(Robbins & Coulter, 2014) expresa: “Resultados o propósitos que se desea lograr”(p.373).

Políticas

(Munch, 2010) explica: “Se refiere a los lineamientos generales que deben observarse en la toma de decisiones. Son las guías para orientar la acción” (p.42).

Programas

(Munch, 2010) indica: “En ellos se detallan el conjunto de actividades, responsables y tiempos necesarios para llevar a cabo las estrategias” (p.42).

Organización

Koontz et al., (2012) dice: “Es el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral” (p.266)

Coordinación

(Munch, 2010), argumenta “La coordinación es el proceso de sincronizar y armonizar las actividades para realizarlas con la oportunidad y calidad requeridas.” (p.65).

Procedimientos

(Cano, 2017) , expresan: “Establecimiento cronológico y secuencial de las actividades que deben seguirse en la realización de un trabajo o proceso, puede denominarse cronograma de actividades.” (p.29).

Dirección

(Munch, 2010) afirma: “La dirección es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, la comunicación y el ejercicio del liderazgo.” (p.105)

Motivación

(Robbins & Judge, 2009), expresan: “El proceso que involucra la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo” (p.175).

Liderazgo

(Munch, 2010) sostiene: “El liderazgo es la capacidad que posee una persona para influir y guiar a sus seguidores hacia la consecución de una visión” (p.110).

Control

Koontz et al. (2012) sostienen: “Medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren” (p.496)

Evaluación

(Frankel & Anastasia, 2009), expresan: “La evaluación mide el grado en que las actividades de programas cumplen con los objetivos esperados o la medida en que los cambios en los resultados pueden atribuirse a un programa o intervención dados” (p.3).

Monitoreo

(Vigo, Vigil, Sánchez, & Medianero, 2018), expresan: “El monitoreo o evaluación de procesos es una herramienta de gestión destinada a controlar el avance de los proyectos en ejecución, midiendo los resultados reales en función de los previstos.” (p.137).

1.8.2 Productividad laboral

(Ipe, 2007) indica: “La productividad laboral se define 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”

Eficiencia

Marcó et al. (2016) plantea: “es una relación de carácter técnico entre los insumosempleados y los productos obtenidos” (p.25).

Actividades eficientes

(TaskEnter, 2019) plantea: “llevar a cabo las acciones que sean más urgentes e ir desarrollándolas de acuerdo a un cronograma que se diseñará en función de la orden de importancia”

Optimización de recursos

(Pérez, 2017) sostiene: “en realidad nos estamos refiriendo a que los medios materiales, técnicos y humanos de los que disponemos en nuestro día a día empresarialreflejen los mejores resultados posibles en un proceso”

Calidad

(Munch, 2010) afirma “Producción de bienes y servicios que satisfagan lasnecesidades de los consumidores y promuevan su bienestar” (p.196).

Eficacia

Marcó et al. (2016) expresa: “con la que se realizan las acciones de la organizaciónrepresenta una medida del logro de los objetivos propuestos” (p.24).

Efectividad

(Jaramillo, 2020) sostiene: “Es ser eficiente y ser eficaz. Es lograr los objetivos a través del mejor método y el más económico.”.

Desempeño laboral

(Delpueche, 2021) indica: “El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo”

Adaptabilidad

(Solivellas, 2021) indica: “La adaptabilidad o gestión del cambio consiste en la capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades”.

Teletrabajo

(Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021) expresa: “El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) y por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del teletrabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores”.

Tecnología

Marcó et al. (2016) expresa “incluye habilidades, conocimientos, experiencia, maquinaria, herramientas técnicas y tecnologías de información y comunicación (TIC)” (p.95).

Satisfacción laboral

(Robbins & Coulter, 2014) expresa “se refiere a la actitud general de un empleado hacia el trabajo que desempeña (p.449).

Incentivos

(Roldan, 2016) sostiene “Un incentivo es un mecanismo que relaciona una recompensa o castigo a un determinado desempeño o conducta.”.

Desarrollo profesional

(Bizneo, s/f) sostiene “El desarrollo profesional es un proceso continuo marcado por el deseo de superación del empleado. Es decir, cuando un trabajador con el paso del tiempo acumula, enriquece y mejora sus experiencias, aptitudes y relaciones en el trabajo”.

1.8.3 La Entidad: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

“Fomentamos una cultura ciudadana de respeto a la legalidad y la consolidación del Estado de Derecho, así como el respeto y la protección de los derechos humanos por parte de la sociedad civil y el Estado. Garantizamos el acceso a una justicia inclusiva, transparente, confiable y moderna, poniendo énfasis en la población en condición de vulnerabilidad. Además, fortalecemos la política criminal y el sistema penitenciario para reducir los niveles de delincuencia y crimen organizado y promover la reinserción social. Brindamos asesoría y defensa jurídica de los intereses del Estado, a través de la formulación, la ejecución y la evaluación de políticas públicas institucionales en los ámbitos nacionales e internacionales, con énfasis en la lucha firme contra la corrupción” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021).

. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización

“La Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización es el órgano de asesoramiento responsable de conducir y coordinar los sistemas administrativos de planeamiento estratégico, presupuesto, inversión y modernización de la gestión pública, así como los asuntos de cooperación técnica nacional e internacional, conforme a las normas legales vigentes. Depende jerárquicamente de la Secretaría General.

Funciones:

Asesorar en la formulación de la política sectorial.

Conducir la formulación y evaluación de los planes y programas institucionales, y coordinar los del sector.

Conducir el proceso de programación, formulación y evaluación del presupuesto institucional.

Proponer los modelos organizacionales y la aplicación de métodos y procedimientos para la gestión institucional.

Conducir los procesos de reestructuración orgánica y reorganización administrativa.

Evaluar las propuestas de documentos, normas, procedimientos y directivas que sean sometidas a su consideración.

Conducir la programación multianual de inversiones del sector. Conducir y coordinar las acciones referidas a la seguridad y defensa nacional en el Ministerio y coordinar dichas acciones en el ámbito del sector.

Conducir y supervisar el proceso de cooperación técnica y financiera nacional e internacional, en coordinación con los sectores nacionales competentes.

Otras funciones que le asigne la Secretaría General y aquellas que le seandadas por normativa expresa”. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021)

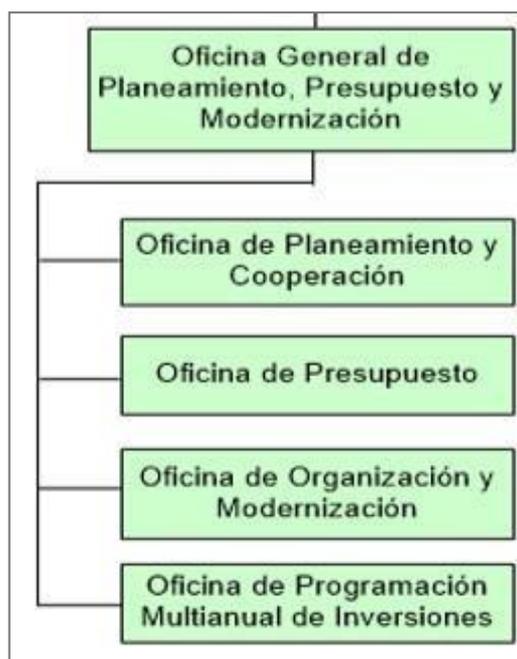


Figura 1. Organigrama de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización

Fuente: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

1.9 Definición de términos básicos

Autoridad: “La autoridad es la facultad para dar órdenes y exigir que sean cumplidas y es indispensable para la ejecución y el logro de los objetivos” (Munch, 2010)

Compañía: “Nombre dado generalmente a las sociedades anónimas o a las grandes empresas” (Chiavenato, 2006)

Decisiones programadas: Creación de fuentes de trabajo y salarios justos (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

Equidad y justicia: “Creación de fuentes de trabajo y salarios justos” (Munch, 2010, p. 196).

Habilidad: “Capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resulta en un desempeño deseado” (Chiavenato, 2006, p. 21).

innovación: “El uso de nuevas ideas” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 614)

Reglamentaciones: “Todas las reglas para llevar a cabo el buen funcionamiento de la organización” (Munch, 2010, p. 218)

Racionalización: “es el empleo de 'métodos científicos de trabajo dirigidos a la planeación y a la organización de actividades para reducir los costos y aumentar la eficiencia de la productividad de los operarios” (Chiavenato, 2006, p. 66).

Selección: “Elegir entre candidatos, dentro o fuera de la organización, a la persona adecuada para un puesto” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 619).

Tabulación y análisis: “Se procede a tabular los resultados y presentarlos en forma de gráficas” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, p. 232)

II MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: Descriptivo – Correlacional

(Cortés & Iglesias, 2004) explican: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” [...] Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p.20).

Diseño: No experimental-Transversal

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) sostienen: “Investigación no experimental Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.” (p.152).

(Hernández, et al.2014) indican:“Diseños transeccionales (transversales)Investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p.154).

Enfoque: Cuantitativo

(Hernández et al. 2014) expresan: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

2.2 Población y muestra

Población

(Arias, 2012) sostiene: “La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes paralos cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81).

La población está conformada por 20 trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores

Muestra

(Morlote & Rodrigo, 2004) afirma: “La selección de la muestra o muestreo implicaseleccionar una fracción de las unidades de la población, de manera que esa parte represente las características más sobresalientes del colectivo, incluidas las medidas de variabilidad”. (p.91).

La muestra fue recolectada y tomada de la población en estudio, que por ser pequeña se aplicarán a los 20 trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distritode Miraflores

2.3 **Técnicas para la recolección de datos**

(Arias, 2012) argumenta: “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita (cuestionario), la entrevista, el análisis documental, análisis de contenido, etc.” (p.111).

La técnica para utilizar en el presente trabajo de investigación será la encuesta.

2.4 **Validez y confiabilidad de instrumentos**

2.4.1 **Validez de los instrumentos**

(Juste, 2012) indica: “El gran problema de los instrumentos de medida en nuestro ámbito es el de la validez, definida generalmente como el grado en que miden lo que dicen medir” (p.48).

La presente validez de los instrumentos contó con la participación de tres profesores especialistas de la Universidad UPCI.

2.4.2 **Confiabilidad de los instrumentos**

(Bernal, 2010) explican: “La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 247).

Asegurando la exactitud y la confiabilidad de los instrumentos diseñados, como la información obtenida, estos fueron evaluados con el Coeficiente de Cronbach.

Tabla 2. Matriz de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	18

Interpretación:

Según los resultados del Alfa de Cronbach de la Tabla 2 de 0,932, demuestran que los datos del cuestionario son confiables para la investigación.

2.5 Procesamiento y análisis de datos

2.5.1 Procesamiento.

En el procesamiento de la información, se utilizaron los programas Excel y SPSS V26, que son herramientas que ayudaron a tabular y procesar los datos recopilados a través de la técnica de la encuesta. Estos programas nos permitieron establecer el diseño y validación de los datos, construcción de figuras y tablas, facilitando la clasificación y el ordenamiento de la información.

2.5.2 Análisis de datos

La estadística descriptiva nos permitió el análisis de la información cuantitativa a partir del diseño de tablas estadísticas relacionadas al presente trabajo de investigación, los que se procedieron a tabular, generando gráficos estadísticos e interpretando su significado. Tratándose de un trabajo correlacional se contó con el apoyo de la estadística inferencial.

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación tendrá muy en cuenta el respeto a los derechos de autor, participación voluntaria y la utilización de los resultados del presente trabajo de investigación serán utilizados para fines académicos.

III RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Para examinar las variables del estudio, se procedió a realizar un cuestionario para medición conformado por 18 preguntas, a fin de recoger información sobre los indicadores de las variables. Las preguntas del cuestionario fueron del tipo abiertas, que le permiten al encuestado evaluar en la escala de 1 al 5 la percepción sobre los diferentes ítems de las variables.

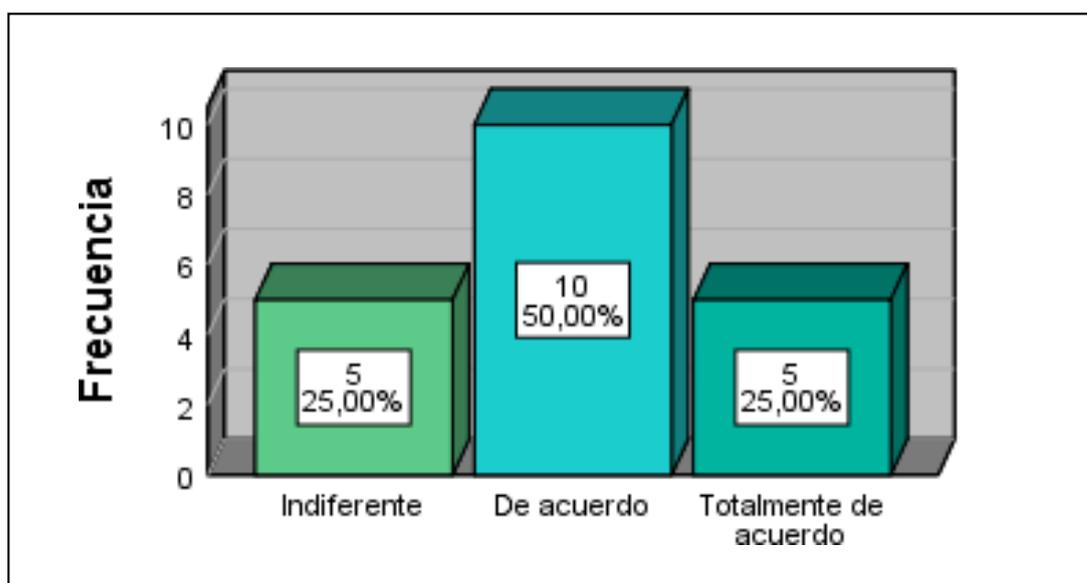
Los resultados se reflejaron en tablas la distribución de frecuencias y en gráficos de polígonos de frecuencia con su debida interpretación, luego se presentan las correlaciones de las hipótesis aplicando la prueba estadística de Coeficiente de Correlación Pearson de y sus respectivas interpretaciones.

Y con el detalle de los resultados se pueden obtener las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Tabla 3. P1. Los objetivos del área en que trabaja están alineados al de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 1.P1. Los objetivos del área en que trabaja están alineados al de la entidad



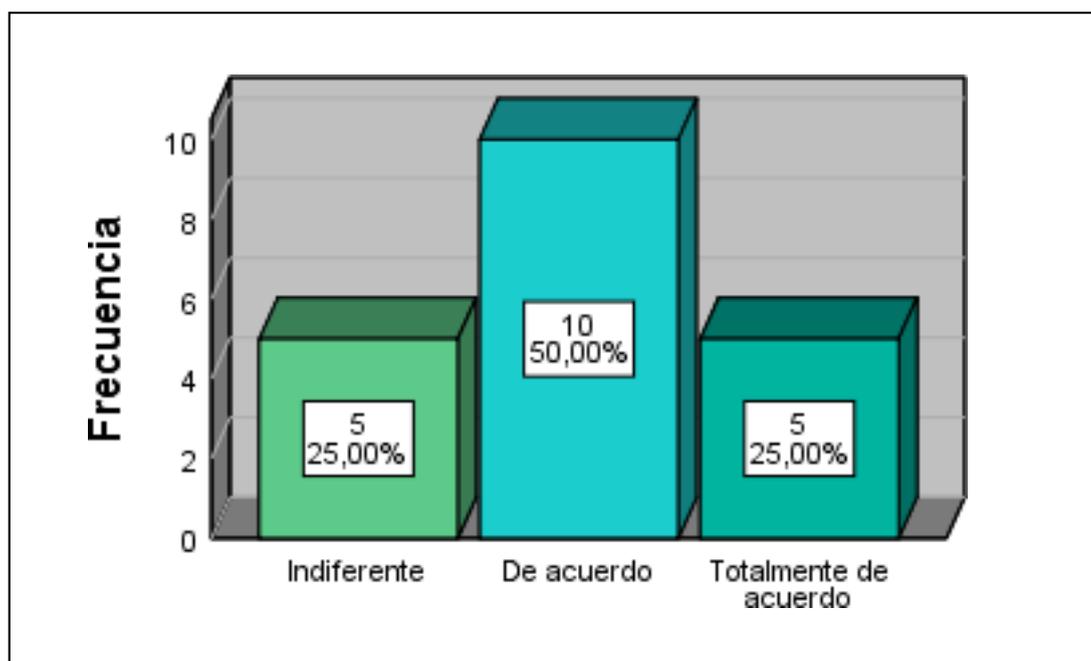
Interpretación:

De acuerdo con los datos que reflejan la tabla 3 y el gráfico 1, los encuestados se encuentran de acuerdo en un 50% con que los objetivos del área en que trabaja están alineados al de la entidad, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% opinan estar indiferentes.

Tabla 4. P2. El conocimiento que tiene Ud. de las políticas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le permite estar identificado con ellas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 2. P2. El conocimiento que tiene Ud. de las políticas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le permite estar identificado con ellas.



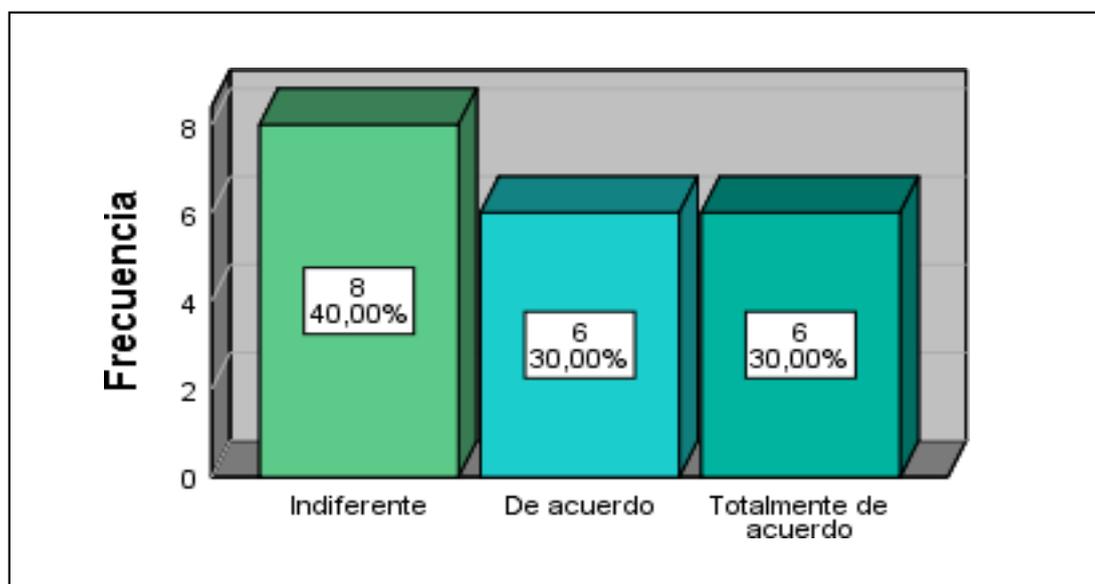
Interpretación:

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 4 y el gráfico 2, los encuestados señalan en un 50% que están de acuerdo con que el conocimiento que tiene de las políticas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos le permite estar identificado con ellas, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% opinan estar indiferentes.

Tabla 5. P3. Existe claridad de los programas propuestos por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que permiten se cumplan en los tiempos establecidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	6	30,0	30,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 3.P3. Existe claridad de los programas propuestos por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que permiten se cumplan en los tiempos establecidos.



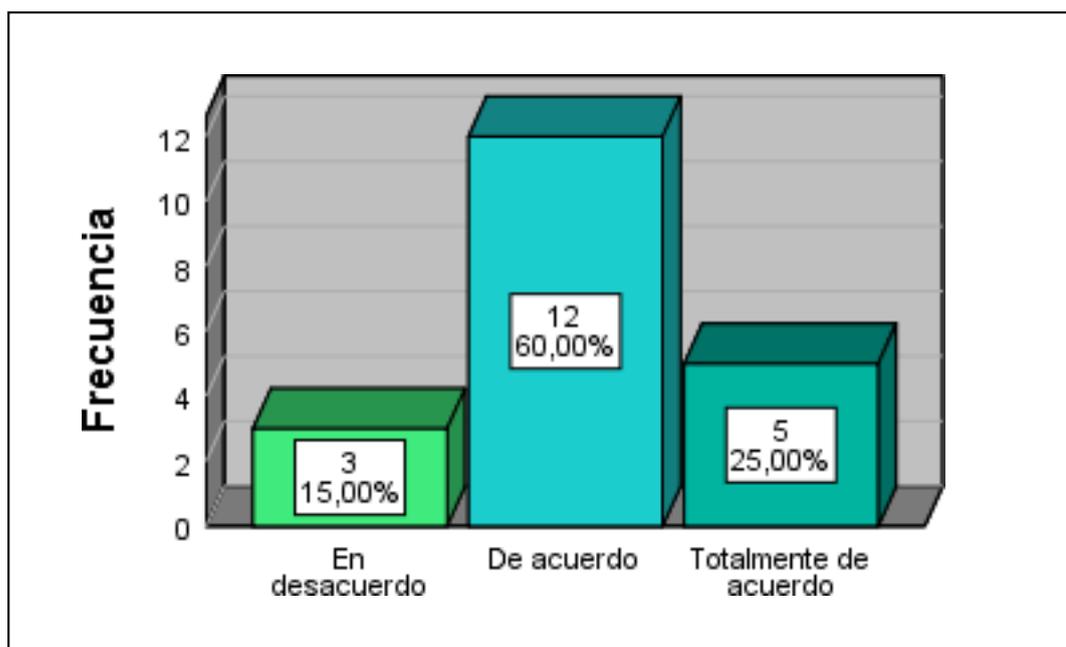
Interpretación:

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 5 y el gráfico 3, los encuestados en un 40% son indiferentes, a que existe claridad de los programas propuestos por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que permiten se cumplan en los tiempos *establecidos*, mientras que el 30% están de acuerdo y el otro 30% opinan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 6. P4. Las líneas de mando en la entidad coordinan con fluidez el trabajo a realizar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 4.P4. Las líneas de mando en la entidad coordinan con fluidez el trabajo a realizar



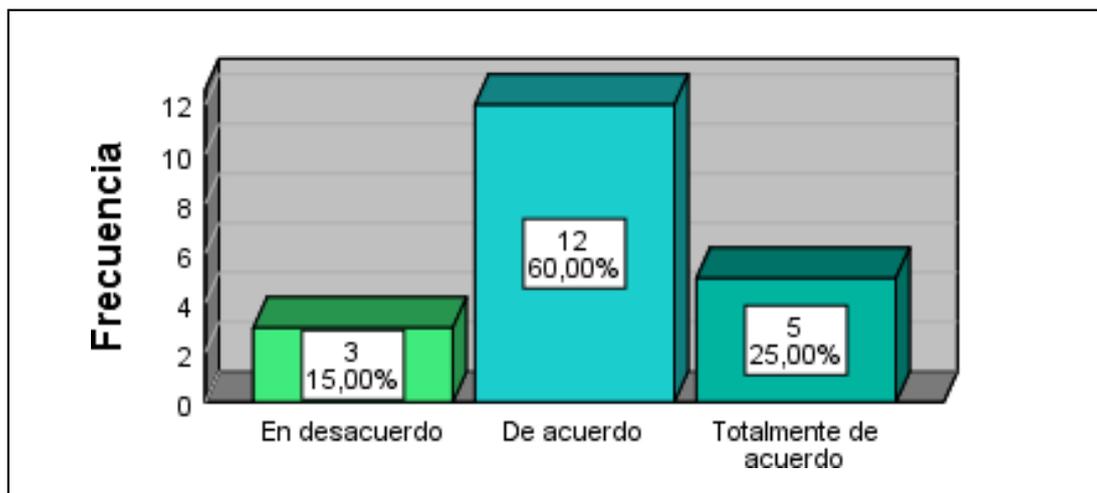
Interpretación:

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 6 y el gráfico 4, los encuestados indican en un 60% que están de acuerdo que las líneas de mando en la entidad coordinan con fluidez el trabajo a realizar, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y 15% señalan estar en desacuerdo.

Tabla 7. P5. Los procedimientos establecidos por la entidad permiten el cumplimiento de sus objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 5.P5. Los procedimientos establecidos por la entidad permiten el cumplimiento de sus objetivos institucionales



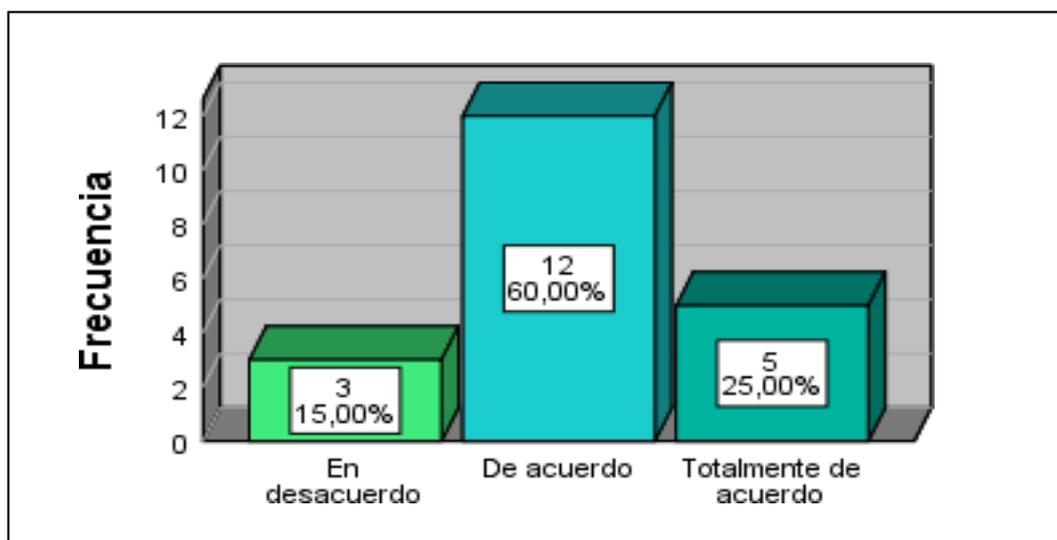
Interpretación:

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 7 y el gráfico 5, los encuestados manifiestan en un 60% que están de acuerdo en que los procedimientos establecidos por la entidad permiten el cumplimiento de sus objetivos institucionales, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y 15% señalan estar en desacuerdo.

Tabla 8. P6. Las líneas de mando de la entidad permanentemente motivan a los trabajadores para el cumplimiento de sus labores diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 6.P6. Las líneas de mando de la entidad permanentemente motivan a los trabajadores para el cumplimiento de sus labores diarias



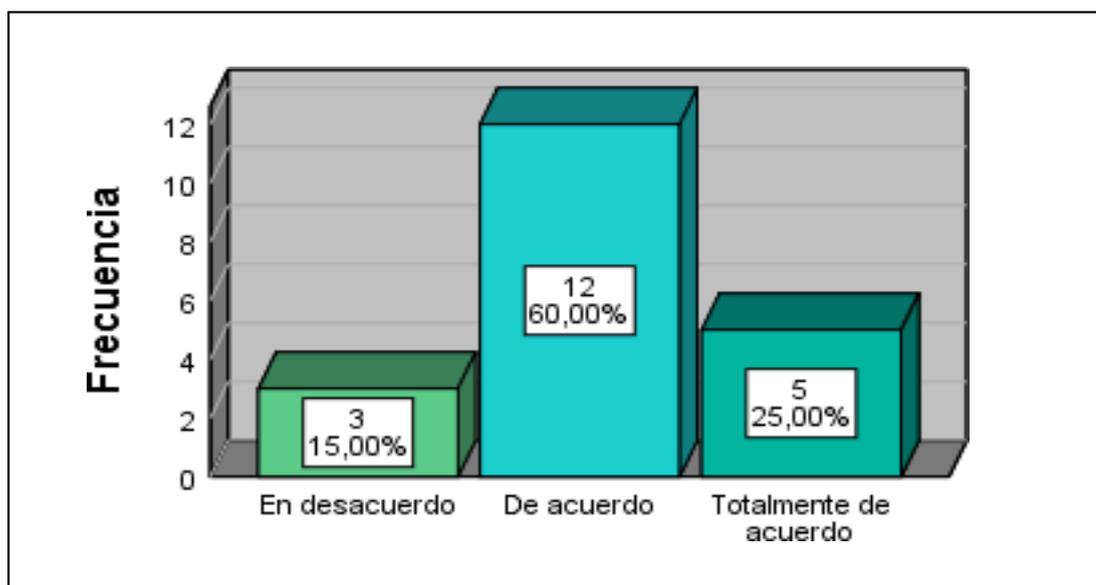
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 8 y el gráfico 6, los encuestados manifiestan en un 60% estar de acuerdo en que las líneas de mando de la entidad permanentemente motivan a los trabajadores para el cumplimiento de sus labores diarias, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el 15% señalan estar en desacuerdo.

Tabla 9. P7. El liderazgo permite el posicionamiento de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	12	60,0	60,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 7. P7. El liderazgo permite el posicionamiento de la entidad



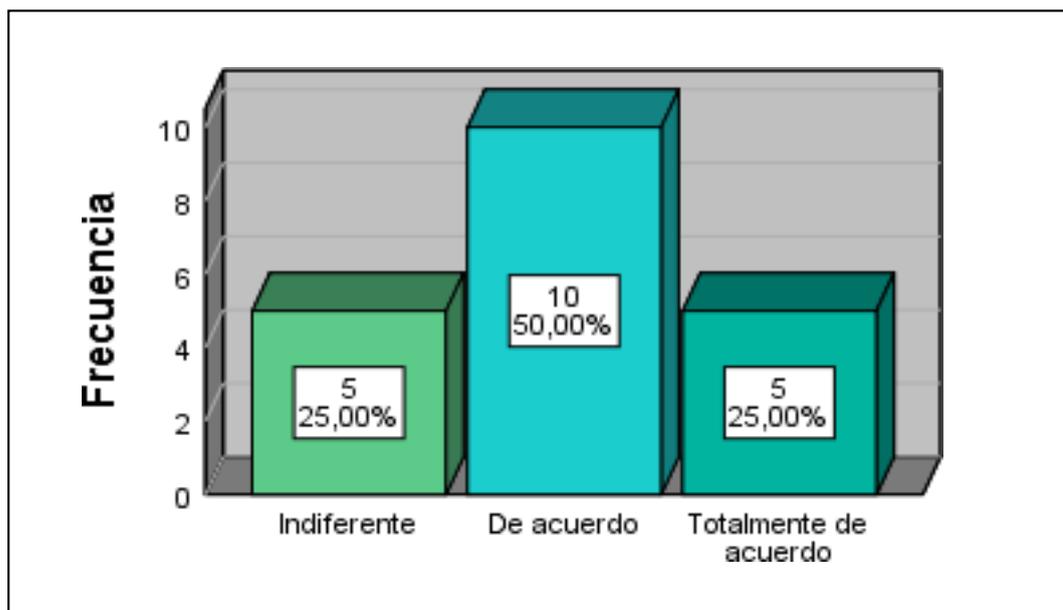
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 9 y el gráfico 7, los encuestados indican en un 60% están de acuerdo en que el liderazgo permite el posicionamiento de la entidad, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el 15% señalan estar en desacuerdo.

Tabla 10. P8. Los trabajadores de la empresa son evaluados constantemente por la entidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 8.P8. Los trabajadores de la empresa son evaluados constantemente por la entidad.



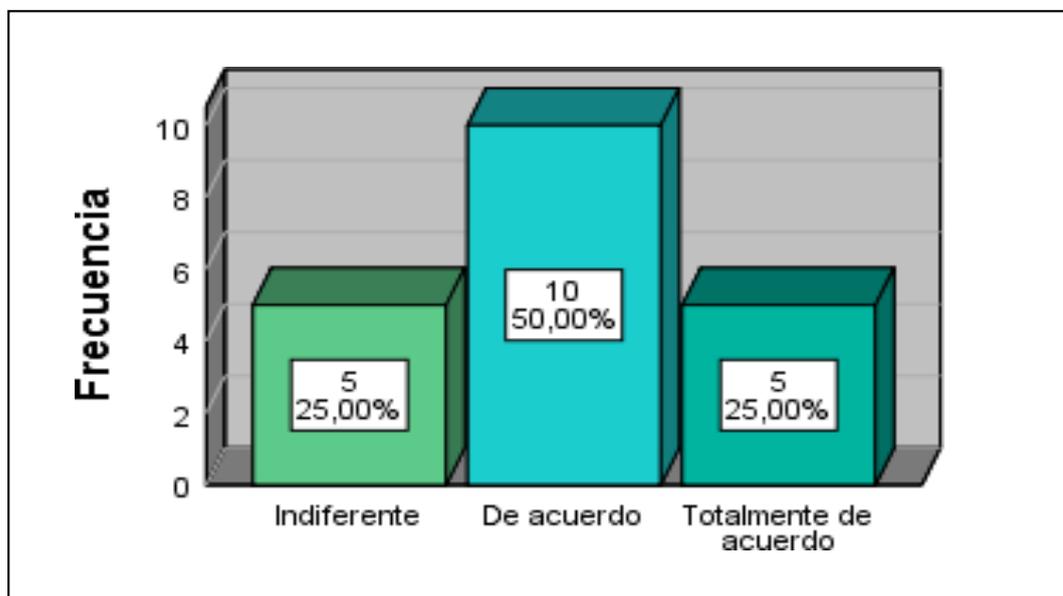
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 10 y el gráfico 8, los encuestados opinan en un 50% que están de acuerdo que los trabajadores de la empresa son evaluados constantemente por la entidad, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% son indiferentes.

Tabla 11. P9. El monitoreo permite minimizar los errores de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 9. P9. El monitoreo permite minimizar los errores de la entidad



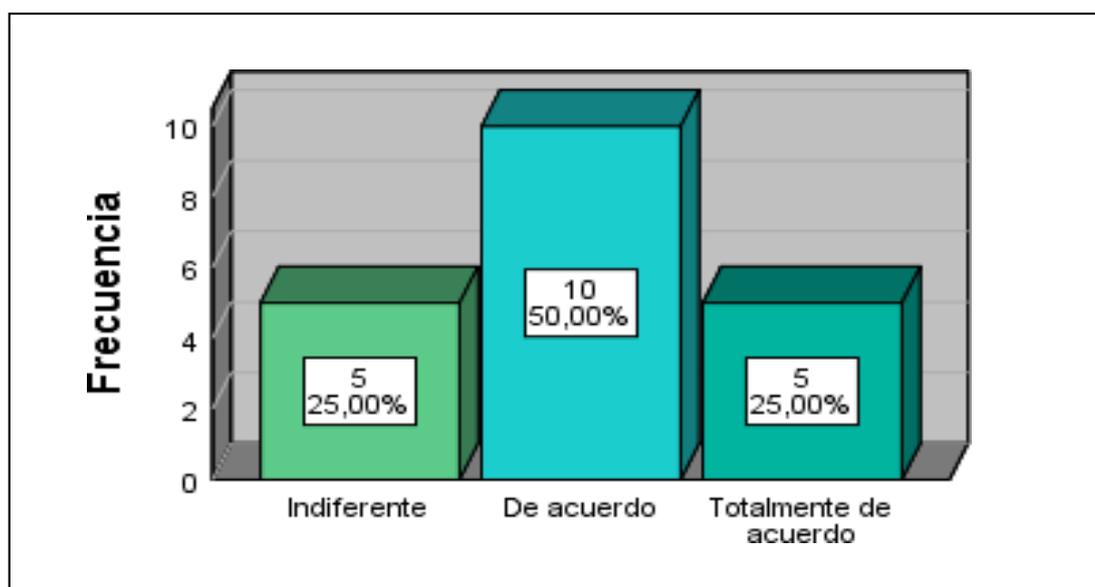
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 11 y el gráfico 9, los encuestados opinan en un 50% que están de acuerdo que el monitoreo permite minimizar los errores de la entidad, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% son indiferentes.

Tabla 12.10. Las actividades eficientes en la entidad permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 10.P10. Las actividades eficientes en la entidad permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales



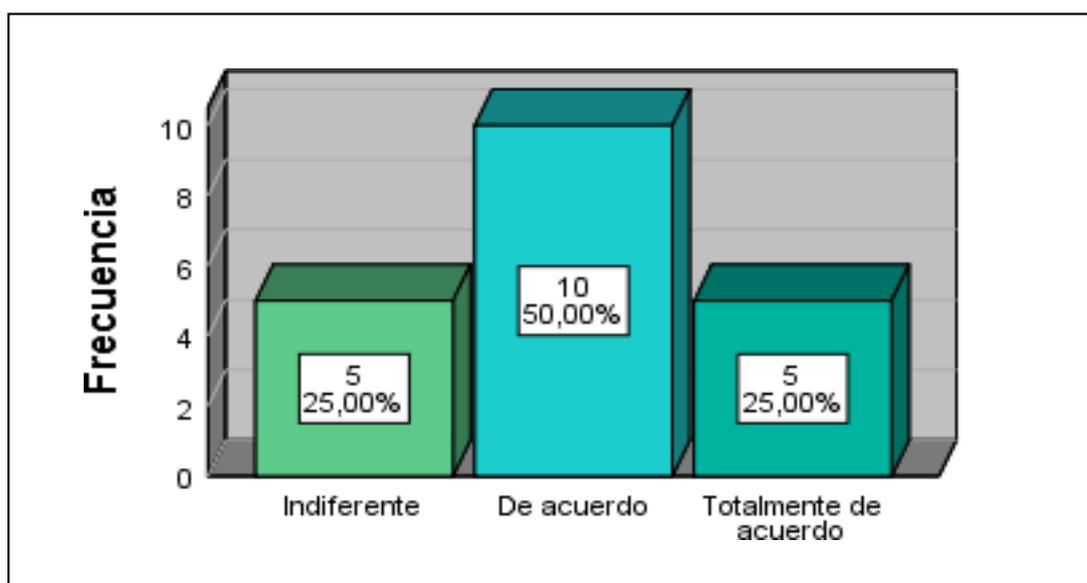
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 12 y el gráfico 10, los encuestados opinan un 50% estar de acuerdo que las actividades eficientes en la entidad permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% son indiferentes.

Tabla 13. P11. En la entidad la optimización de recursos permite la mejora de los resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 11. P11. En la entidad la optimización de recursos permite la mejora de los resultados



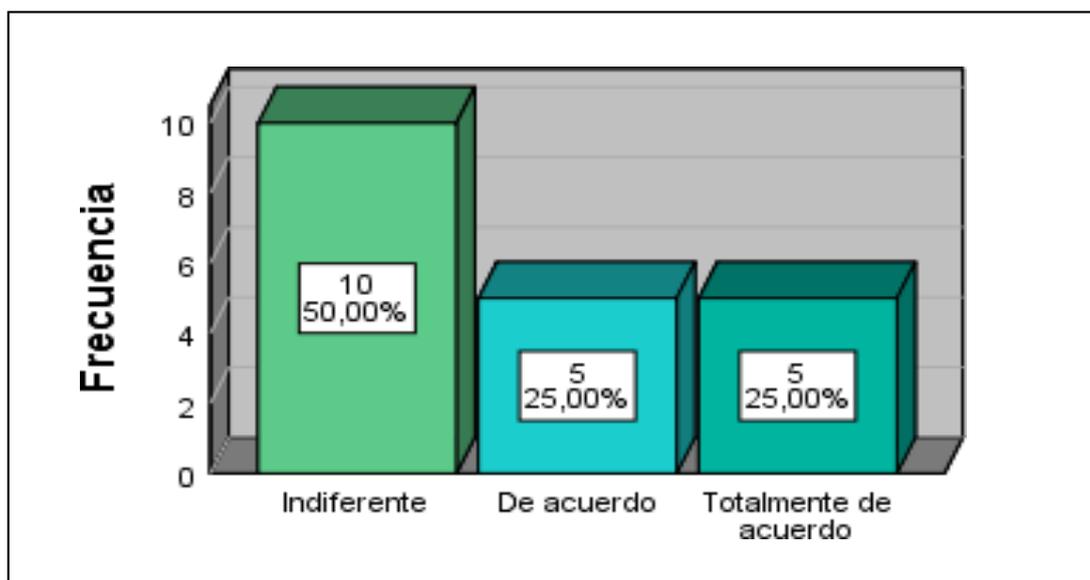
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 13 y el gráfico 11, los encuestados opinan un 50% estar de acuerdo que en la entidad la optimización de recursos permite la mejora de los resultados, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% se encuentran indiferentes.

Tabla 14. P12. La entidad prioriza la calidad, la que se logra en los servicios que proporciona a la sociedad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	10	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	5	25,0	25,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 12. P12. La entidad prioriza la calidad, la que se logra en los servicios que proporciona a la sociedad.



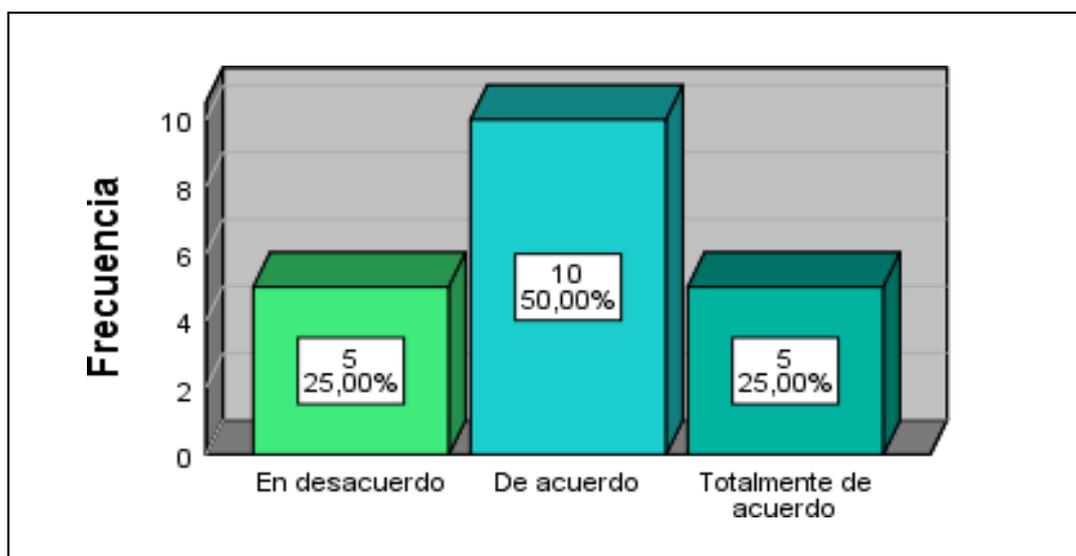
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 14 y el gráfico 12, los encuestados señalan un 50% ser indiferentes a que la entidad prioriza la calidad, la que se logra en los servicios que proporciona a la sociedad, mientras que el 25% están de acuerdo y el otro 25% se encuentran totalmente de acuerdo.

Tabla 15. P13. Las actividades de la entidad se realizan con efectividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 13. P13. Las actividades de la entidad se realizan con efectividad



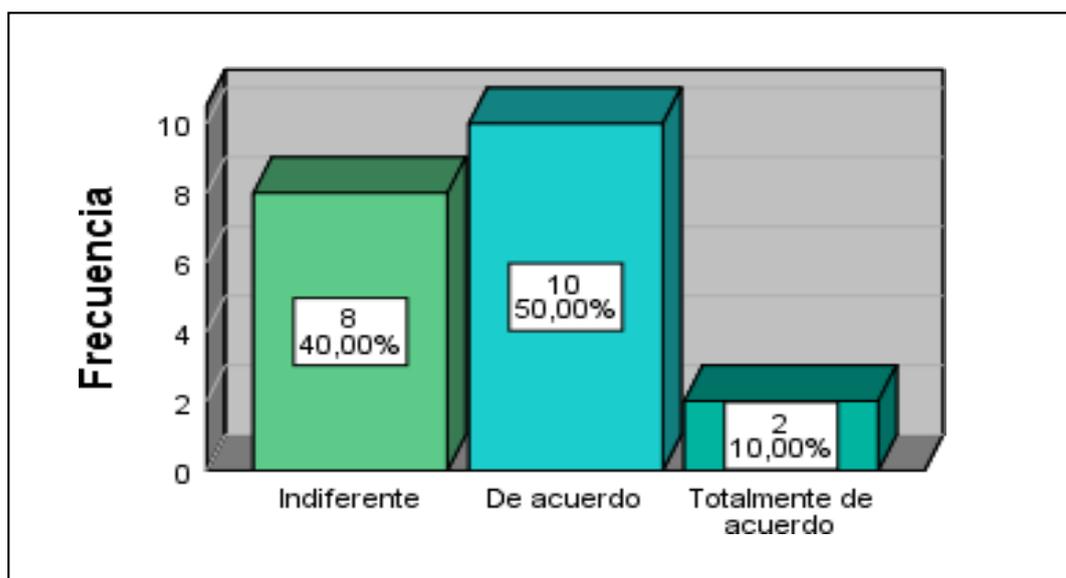
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 15 y el gráfico 13, los encuestados opinan en un 50% estar de acuerdo que las actividades de la entidad se realizan con efectividad, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% señalan estar en desacuerdo.

Tabla 16. P14. El desempeño laboral influye en la eficacia de los trabajadores de la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 14. P14. El desempeño laboral influye en la eficacia de los trabajadores de la entidad



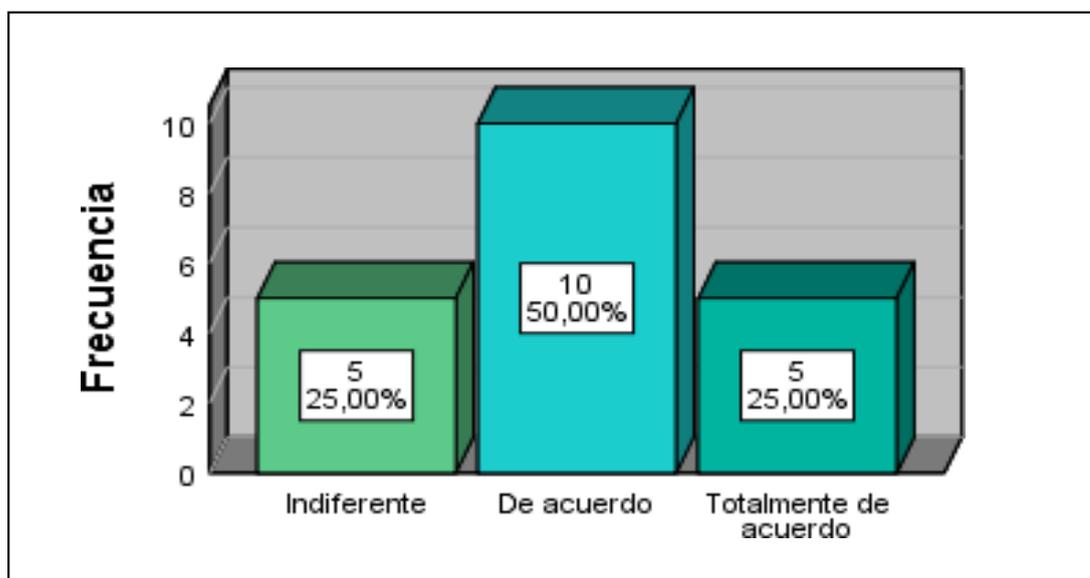
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 16 y el gráfico 14, los encuestados opinan un 50% estar de acuerdo que el desempeño laboral influye en la eficacia de los trabajadores de la entidad, mientras que el 40% indican estar indiferentes y el 10% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 17. P15. Los trabajadores de la entidad se adaptan al teletrabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 15. P15. Los trabajadores de la entidad se adaptan al teletrabajo



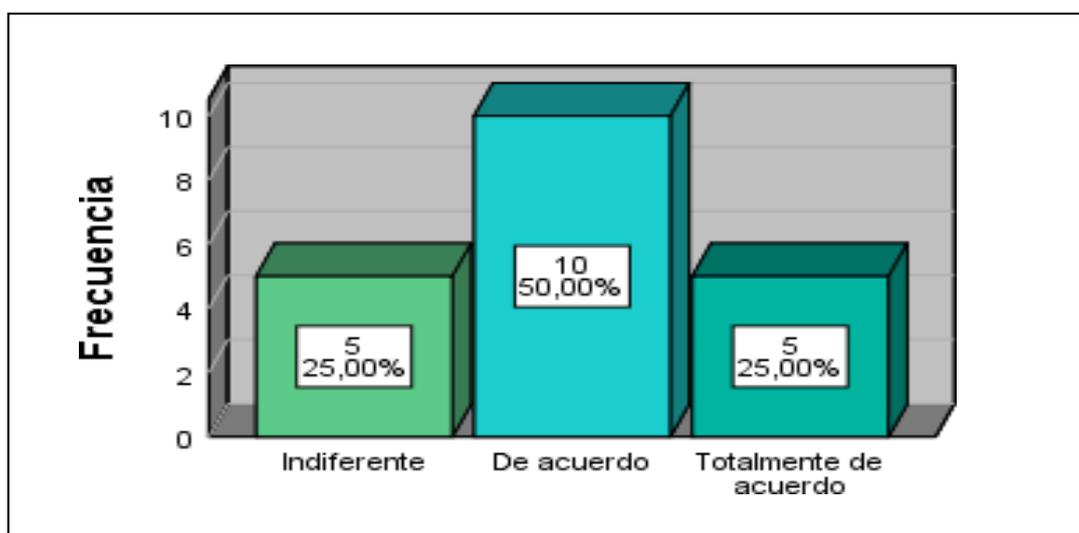
Indiferentes

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 17 y el gráfico 15, los encuestados señalan en un 50% estar de acuerdo que los trabajadores de la entidad se adaptan al teletrabajo, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% señalan estar indiferentes.

Tabla 18. Los trabajadores de la entidad cuentan con tecnología moderna que les permitemejorar sus labores diarias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	10	50,0	50,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Grafico 16.P16. Los trabajadores de la entidad cuentan con tecnología moderna que les permitemejorar sus labores diarias



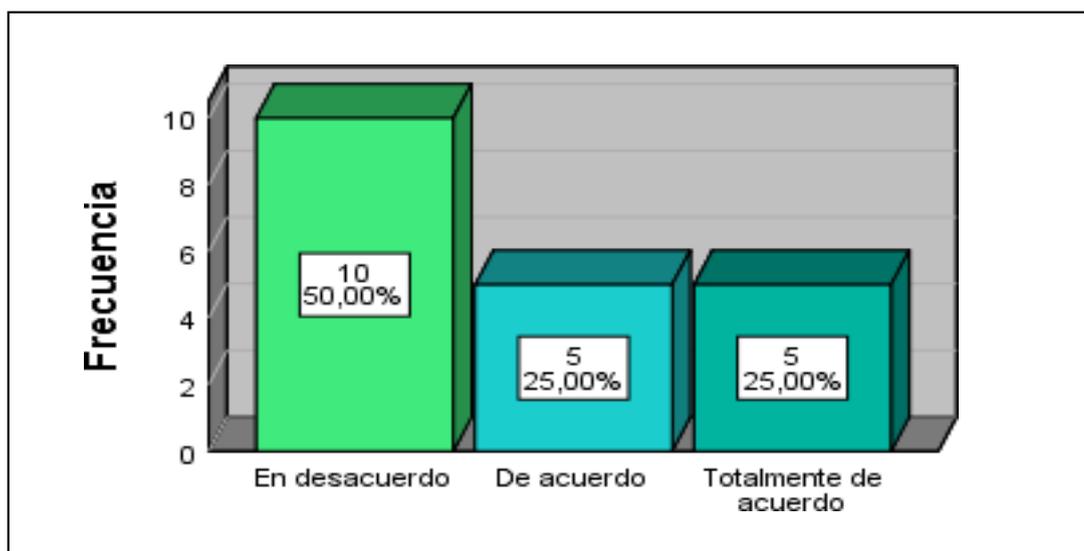
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 18 y el gráfico 16, los encuestados señalan un 50% estar de acuerdo que los trabajadores de la entidad cuentan con tecnología moderna que les permite mejorar sus labores diarias, mientras que el 25% están totalmente de acuerdo y el otro 25% señalan estar indiferentes

Tabla 19. P17. Los incentivos que otorga la entidad son en base a la productividad de sustrabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	5	25,0	25,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 17.P17. Los incentivos que otorga la entidad son en base a la productividad de sustrabajadores



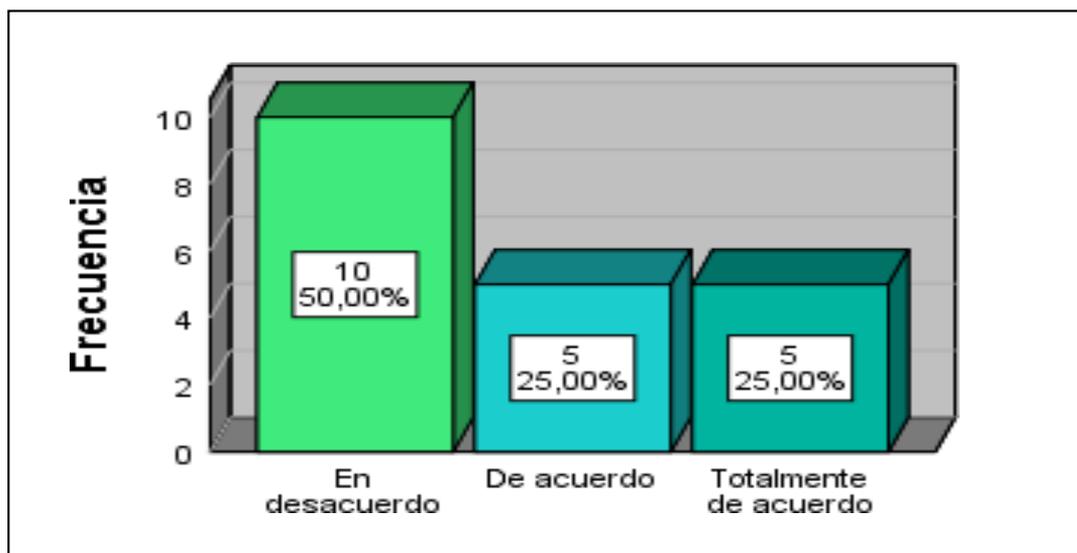
Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 19 y el gráfico 17, los encuestados opinan en un 50% estar en desacuerdo que los incentivos que otorga la entidad son en base a la productividad de sus trabajadores, mientras que el 25% están de acuerdo y el otro 25% se encuentran totalmente de acuerdo.

Tabla 20. P18. La entidad incentiva el desarrollo profesional de sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	50,0	50,0	50,0
	De acuerdo	5	25,0	25,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Gráfico 18.P18. La entidad incentiva el desarrollo profesional de sus colaboradores



Interpretación

De acuerdo a los datos que reflejan la tabla 20 y el gráfico 18, los encuestados opinan un 50% estar en desacuerdo que la entidad incentiva el desarrollo profesional de sus colaboradores, mientras que el 25% están de acuerdo y el otro 25% se encuentran totalmente de acuerdo.

3.2 Prueba de normalidad.

Para ejecutar la prueba de normalidad se tomó en cuenta lo

siguiente: H_0 : las variables tienen distribución normal

H_1 : las variables no tienen una distribución normal

Estadístico de contraste: Normalidad de Shapiro – Wilk (muestra menor de 50 datos).

Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión: Si $p = \text{Sig.} \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la

hipótesis nula Si $p = \text{Sig.} < 0.05 \rightarrow$ se

rechaza la hipótesis nula

Tabla 21. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,157	20	,200*	,926	20	,129
Productividad laboral	,144	20	,200*	,921	20	,104

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Según la tabla 21 la prueba de normalidad con la prueba de Shapiro – Wilk dio un resultado mayor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto, se aprueba H_0 donde señala que las variables tienen una distribución normal y se rechaza H_1 la cual indica que las variables no tienen una distribución normal. En resumen, para la contrastación de las hipótesis se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson.

3.3 Contrastación de las hipótesis

3.3.1 Contrastación de la correlación de la hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

3.3.2 Hipótesis estadísticas:

a) Hipótesis nula: H_0

No existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

b) Hipótesis de la investigación: H_1

Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Regla de decisión:

Si $p = sig. \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = sig. < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22. Matriz de correlación de la hipótesis general

		Gestión administrativa	Productividad laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,569**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,569**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

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

Interpretación

Según lo indicado en la tabla 22, existe una relación positiva considerable de 0,569 entre las dos variables, y el nivel de significancia es 0,001 menor al nivel alfa de 0,05, lo que indica que se aprueba la hipótesis de la investigación (Hi) donde se verifica que Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021. Y a la vez se rechaza la hipótesis nula (Ho).

3.3.3 Contrastación de la correlación de la hipótesis específica 1

Existe relación entre la planeación y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Hipótesis estadísticas:**c) Hipótesis nula: Ho**

No existe relación entre la planeación y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

d) Hipótesis de la investigación: Hi

Existe relación entre la planeación y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Regla de decisión:

Si $p = sig. \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = sig. < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23. Matriz de correlación de la hipótesis específica 1

		Planeación	Productividad laboral
Planeación	Correlación de Pearson	1	,885**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,885**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación

Según lo indicado en la tabla 23, existe una relación positiva fuerte de 0,885 entre las dos variables, y el nivel de significancia es 0,000 menor al nivel alfa de 0,05, lo que indica que se aprueba la hipótesis de la investigación (Hi) donde se verifica que existe relación entre la gestión planeación y la

productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021. Y a la vez se rechaza la hipótesis nula (H_0).

3.3.2 Contrastación de la correlación de la hipótesis específica 2

Existe relación entre la organización y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Hipótesis estadísticas:

a) Hipótesis nula: H_0

No existe relación entre la organización y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

b) Hipótesis de la investigación: H_1

Existe relación entre la organización y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Regla de decisión:

Si $p = sig. \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = sig. < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 24. Matriz de correlación de la hipótesis específica 2

		Organización	Productividad laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,535
	Sig. (bilateral)		,003
	N	20	20
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,535	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

Interpretación

Según lo indicado en la tabla 24, existe una relación positiva considerable de 0,535 entre las dos variables, y el nivel de significancia es 0,003 menor al nivel alfa de 0,05, lo que indica que se aprueba la hipótesis de la investigación (Hi) donde se verifica que existe relación entre la organización y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021. Y a la vez se rechaza la hipótesis nula (Ho).

3.3.4 Contrastación de la correlación de la hipótesis específica 3

Existe relación entre la dirección y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Hipótesis estadísticas:

c) Hipótesis nula: Ho

No existe relación entre la dirección y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

d) Hipótesis de la investigación: Hi

Existe relación entre la dirección y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Regla de decisión:

Si $p = sig. \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = sig. < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 25. Matriz de correlación de hipótesis específica 3

		Dirección	Productividad laboral
Dirección	Correlación de Pearson	1	,535
	Sig. (bilateral)		,003
	N	20	20
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,535	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	20	20

Interpretación

Según lo indicado en la tabla 25, existe una relación positiva considerable de 0,535 entre las dos variables, y el nivel de significancia es 0,003 menor al nivel alfa de 0,05, lo que indica que se aprueba la hipótesis de la investigación (Hi) donde se verifica que existe relación entre la dirección y la productividad

laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021. Y a la vez se rechaza la hipótesis nula (H_0).

3.3.5 Contrastación de la correlación de la hipótesis específica 4

Existe relación entre el control y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Hipótesis estadísticas:

e) Hipótesis nula: H_0

No existe relación entre el control y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

f) Hipótesis de la investigación: H_1

Existe relación entre el control y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Regla de decisión:

Si $p = sig. \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Si $p = sig. < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26. Matriz de correlación de la hipótesis específica 4

		Control	Productividad laboral
Control	Correlación de Pearson	1	,966**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,966**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Interpretación

Según lo indicado en la tabla 26, existe una relación positiva perfecta de 0,966 entre las dos variables, y el nivel de significancia es 0,000 menor al nivel alfa de 0,05, lo que indica que se aprueba la hipótesis de la investigación (Hi) donde se verifica que Existe relación entre el control y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021. Y a la vez se rechaza la hipótesis nula (Ho).

IV DISCUSIÓN

El propósito principal de esta investigación era “Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021”, y para lograr dicho objetivo se aplicó una encuesta con un instrumento de 18 preguntas, donde se obtuvo la percepción que tenían los trabajadores encuestados sobre la gestión administrativa y la productividad de la empresa. También se aplicó la estadística inferencial con la cual se corroboró los resultados de la encuesta por medio del análisis de la correlación de las hipótesis.

En referencia a la hipótesis general, los resultados de la contrastación de la correlación de la hipótesis general indican que la correlación es positiva considerable donde ($r=0,569$) y con un nivel de significancia de 0,001 que es menor al nivel alfa de 0,005. Con estos resultados se aprueba la hipótesis de la investigación (H_i) y se comprueba que “existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina

General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021”. Estos resultados se pueden comprobar con los resultados del estudio de Vásquez & Zurita (2021) denominado “*Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la región de San Martín, 2020*”, y el cual llevo a la conclusión de que “teniendo como resultado que existe una relación significativa media esto indica que al mejorar la gestión administrativa se obtendrá mejores resultados en la productividad laboral por parte de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Nueva Cajamarca”.

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados de la contrastación de la correlación de la hipótesis específica 1, señalan que la correlación es positiva fuerte ($r = 0,885$) y con un nivel de significancia de 0,000 que es menor al nivel alfa de 0,05. Por lo tanto, se aprueba la hipótesis de la investigación (H_i) y se determina que “*Existe relación entre la planeación y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021*”. Estos resultados se pueden comparar con la investigación de Cubas (2019) la cual fue denominada “*Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*” y en cuanto a la dimensión de planeación el investigador llevo a la conclusión de “entre la planificación y productividad existe una relación positiva , correlación de Rho Spearman de ($r = 860$ con un nivel de significancia de 0,000), la visión y misión deben estar claras los proyectos

deben tener de ejecución y control”.

En relación la hipótesis específica 2, se observaron los siguientes resultados: existe una relación positiva considerable de 0,535 entre las dos variables, y el nivel de significancia es 0,003 menor al nivel alfa de 0,05, lo que indica que se aprueba la hipótesis de la investigación (Hi) donde se verifica que existe relación entre la organización y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021. Y a la vez se rechaza la hipótesis nula (Ho). Estos resultados se pueden corroborar con la investigación de Durand (2018) la cual trata de “*Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI - Lima, 2018*” y en la cual llego a la conclusión sobre la dimensión organización: “Existe relación significativa entre la gestión administrativa en la dimensión organización y la productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales del instituto nacional de defensa de la competencia y de la protección de la propiedad intelectual - INDECOPI 2018, dado que en la prueba el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $p=0,01$, es decir, siendo esta relación alta, con un Rho de Spearman de (0.832)”.

En cuanto a la hipótesis específica 3, los resultados de la contrastación de la correlación de Pearson fueron los siguientes: existe una relación positiva considerable de 0,535 entre las dos variables, y el nivel de significancia es 0,003 menor al nivel alfa de 0,05, lo que indica que se aprueba la hipótesis de la investigación (Hi) donde se verifica que existe relación entre la dirección y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina

General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021. Y a la vez se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esta investigación se puede constatar con el estudio de Chacón & Olmedo (2021) donde los resultados de este estudio fue el siguiente: “La gestión administrativa que realizan los propietarios es satisfactoria para sus microempresas tienen sus objetivos y metas plasmadas en un 36% en base a los datos encontrados mediante el censo aplicado a los propietarios los propietarios administran de una forma adecuada siendo unos líderes participativos y audaces capaces de afrontar cualquier inconveniente que se presenten en la microempresas con aspectos relacionados a la producción de baby banano”.

Y respecto a la hipótesis específica 4, en la contrastación de la correlación de Pearson se observó que la correlación es positiva perfecta de 0,966 y con nivel de significancia de 0,000 menor al nivel alfa de 0,05, lo que indica que se aprueba la hipótesis de la investigación (H_1) donde se verifica que existe relación entre el control y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021. Y a la vez se rechaza la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se puede comparar con los resultados de la investigación de Facho (2017), quien denominó su tesis como: “*Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*”, donde se observó con respecto a la dimensión de control que : “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”.

V CONCLUSIONES

Primero: Con respecto al objetivo general de esta investigación, se puede indicar que la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021; es positiva y significativa, según lo indica la correlación de Pearson es que la incidencia de la gestión administrativa es del 56,9% sobre la productividad.

Segundo: Con respecto al objetivo específico 1, se puede indicar que el nivel de relación entre la planeación y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021; su incidencia es de nivel fuerte y significativo según la correlación de Pearson indica que la incidencia de la planeaciones del 88,5% sobre la productividad.

Tercero: Con respecto al objetivo específico 2, se puede indicar que el nivel de relación entre la organización y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y

Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021; su incidencia es de nivel medio y significativo, según la correlación de Pearson indica que la incidencia de la organización es de 53,5% sobre la productividad.

Cuarto: Con respecto al objetivo específico 3, se puede indicar que el nivel de relación entre la dirección y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021; su incidencia es de nivel medio y significativo, según la correlación de Pearson señala que la incidencia de la dirección es de 53,5% sobre la productividad.

Quinto: Con respecto al objetivo específico 4, se puede indicar que el nivel de relación entre el control y la productividad laboral en los trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021; su incidencia es de nivel alto y significativo, según la correlación de Pearson señala que la incidencia del control es de 96,6% sobre la productividad.

VI RECOMENDACIONES

1. Se debe priorizar la mejora en los procesos administrativos para lograr un mejordesempeño en los trabajadores y así aportar un servicio de calidad.
2. Se debe mantener los planes ejecutados y para mejorarlos se debe capacitar al personalpara optimizar el área de planeación.
3. Administrar los tiempos de trabajo en cada departamento.
4. La directiva debe aplicar una comunicación estratégica, para que la información lleguen en el momento preciso para el cumplimiento de las actividades.
5. Elaborar un plan de acción para ejecutar las actividades de control.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación*.

http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf. Obtenido de

http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Recuperado de:

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Cano, C. (2017). *La Administración y el Proceso Administrativo*. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>.

Chacón, J., & Olmedo, K. (2021). *"La Gestión Administrativa y su impacto en la Productividad de las microempresas agrícolas productoras de baby banano del Cantón La Maná, Provincia de Cotopaxi. Año 2020.[Título de Ingeniero Comercial, Universidad Técnica de Cotopaxi]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7379/1/UTC-PIM-000325.pdf>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*.

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>.

Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*.

https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf.

Cubas, Z. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral del personal*

administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de

- Delpueche, S. (13 de Octubre de 2021). *Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas*.
Obtenido de Factorialhr: <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
- Durand, F. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31929>
- Eugenio, J., & M. A. (2020). "Análisis de la Gestión Administrativa en la Productividad de la industria piladora arroceras del sector La Bocana del Cantón Salitre". [Título de Ingeniería Comercial, Universidad de Guayaquil]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/56221?mode=full>
- Fonseca, S. (2021). *Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. [Trabajo de Titulación de Magister, Universidad Técnica de Ambato]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32896/1/025%20ADE.pdf>
- Frankel, N., & Gage, A. (2009). *Fundamentos de monitoreo y evaluación*.
https://www.measureevaluation.org/resources/publications/ms-07-20-es/at_download/document.
- García, M. (9 de Junio de 2020). *Justicia y COVID-19: 3 formas de impartir justicia durante una pandemia*. Obtenido de blogs.iadb:
<https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/>
- Guzmán, C. (10 de Julio de 2018). *BID: la productividad se ha estancado en el Perú*.
Obtenido de PQS: <https://pqs.pe/actualidad/economia/bid-la-productividad-se-ha-estancado-en-el-peru/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

66

Ipe. (2007). *Productividad laboral*. <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>.

Jaramillo, D. (26 de Septiembre de 2020). *Eficiencia, Eficacia, Efectividad: Porqué necesitamos poner en practica estas 3 palabras*. Obtenido de Engormix:

<https://www.engormix.com/porcicultura/articulos/eficiencia-eficacia-efectividad-porque-t46052.htm>

Juste, R. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. Obtenido de

https://www.intecca.uned.es/upload/noticias/20130614114556u_CURSO0DEESTADISTICAAPLICADA.pdf

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva Global y empresarial*.

https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf.

Marcó, F., Aníbal, H., & Leonel, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en*

las organizaciones. Recuperado de: <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. Obtenido de gob: <https://www.gob.pe/minjus>

Morlote, N., & Rodrigo, C. (2004). *Metodología de la investigación. Cuaderno de trabajo*.

<http://cotana.informatica.edu.bo/downloads/Metodologia-de-la-investigacion-cuaderno%20de%20trabajo.pdf>. Obtenido de

<http://cotana.informatica.edu.bo/downloads/Metodologia-de-la-investigacion-cuaderno%20de%20trabajo.pdf>

administrativo. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>.

Peña, L. (16 de Febrero de 2022). *El día a día de la gestión administrativa debería ser una misión muy bien organizada para garantizar la tan buscada eficiencia y mejora de la* *Cómo mejorar la productividad en el trabajo*. Obtenido de Billin: <https://www.billin.net/blog/cinco-estrategias-para-mejorar-la-productividad-en-tu-empresa/>

Pérez, A. (28 de Abril de 2017). *Tácticas para la optimización de recursos*. Obtenido de OBS Business School: <https://www.obsbusiness.school/blog/tacticas-para-la-optimizacion-de-recursos>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.

Roldan, N. (27 de Octubre de 2016). *Incentivo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>

Solivellas, B. (18 de Marzo de 2021). *Adaptabilidad: qué es y cómo fomentarla entre tus equipos*. Obtenido de Homuork: https://www.homuork.com/es/adaptabilidad-que-es-y-como-fomentarla-entre-tus-equipos_345_102.html

Vásquez, E., & Zurita, E. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Nueva Cajamarca en la Región San Martín, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional. Obtenido de

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4482/Eduar_Tesis_68icenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vigo, V., Vigil, S., Sánchez, M., & Medianero, D. (2018). *Manual de Monitoreo y*

Evaluación de Proyectos de Desarrollo Sostenible.

<https://www.losandes.org.pe/libros/LIBRO-MONITOREO-Y-EVALUACION-DE-PROYECTOS-ALAC.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES		
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1: GESTION ADMINISTRATIVA		
			DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021	Existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021	Planeación	Objetivos Políticas Programas	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Descriptivo- Correlacional Diseño: No Experimental- Transversal

P. ESPECÍFICOS	O. ESPECÍFICOS	H. ESPECÍFICAS		
¿En qué medida se relaciona la planeación y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos,	Establecer el nivel de relación entre la planeación y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y	Existe relación entre la planeación y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos	Organización	Coordinación Procedimientos
			Dirección	Motivación Liderazgo

Distrito de Miraflores, 2021?	Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021	Humanos, Distrito de Miraflores,2021			
¿En qué medida se relaciona la organización y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?	Establecer el nivel de relación entre la organización y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021	Existe relación entre la organización y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021	Control	Evaluación Monitoreo	

			VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL		
¿En qué medida se relaciona la dirección y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?	Establecer el nivel de relación entre la dirección y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021	Existe relación entre la dirección y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,2021	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿En qué medida se relaciona el control y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de	Establecer el nivel de relación entre el control y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y	Existe relación entre el control y la productividad laboral en los Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y	Eficiencia	Actividades Eficientes Optimización de recursos Calidad	Población y muestra: 20 colaboradores

Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021?	Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021	Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021	Eficacia	Efectividad Desempeño Laboral	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios
			Adaptabilidad	Teletrabajo Tecnología	
			Satisfacción laboral	Incentivos Desarrollo profesional	

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA GENERAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y MODERNIZACIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, DISTRITO DE MIRAFLORES 2021

INSTRUCCIONES: Marque en el casillero en blanco con una X la alternativa que usted considera valida, teniendo en cuenta la pregunta a responder, de acuerdo con la valoración siguiente:

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

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
I. Dimensión: Eficiencia						
10	Las actividades eficientes en la entidad permiten el cumplimiento de los objetivos institucionales					
11	En la entidad la optimización de recursos permite la mejora de los resultados					
12	La entidad prioriza la calidad, la que se logra en los servicios que proporciona a la sociedad.					
II. Dimensión: Eficacia						
13	Las actividades de la entidad se realizan con efectividad					
14	El desempeño laboral influye en la eficacia de los trabajadores de la entidad					
III. Dimensión: Adaptabilidad						
15	Los trabajadores de la entidad se adaptan al teletrabajo					
16	Los trabajadores de la entidad cuentan con tecnología moderna que les permite mejorar sus labores diarias					
IV. Dimensión: Satisfacción laboral						
17	Los incentivos que otorga la entidad son en base a la productividad de sus trabajadores					
18	La entidad incentiva el desarrollo profesional de sus colaboradores					

Muchas gracias

Anexo 3. Base de Datos

Encuesta	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18
Cuestionario 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2
Cuestionario 2	5	5	3	2	2	2	2	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
Cuestionario 3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
Cuestionario 4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
Cuestionario 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5
Cuestionario 6	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Cuestionario 7	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
Cuestionario 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
Cuestionario 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2
Cuestionario 10	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cuestionario 11	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
Cuestionario 12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2
Cuestionario 13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Cuestionario 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Cuestionario 15	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
Cuestionario 16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cuestionario 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
Cuestionario 18	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2
Cuestionario 19	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
Cuestionario 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5

Gestión administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	Productividad laboral	Eficiencia	Eficacia	Adaptabilidad	Satisfacción laboral
36	12	8	8	8	31	11	8	8	4
31	13	4	4	10	42	14	8	10	10
31	9	8	8	6	24	9	5	6	4
28	12	4	4	8	32	12	8	8	4
45	15	10	10	10	41	13	8	10	10
27	11	4	4	8	37	13	8	8	8
31	9	8	8	6	24	9	5	6	4
36	12	8	8	8	32	12	8	8	4
36	12	8	8	8	31	11	8	8	4
40	14	8	8	10	45	15	10	10	10
31	9	8	8	6	24	9	5	6	4
35	11	8	8	8	33	13	8	8	4
35	11	8	8	8	35	11	8	8	8
36	12	8	8	8	37	13	8	8	8
37	11	10	10	6	24	9	5	6	4
37	13	8	8	8	36	12	8	8	8
45	15	10	10	10	43	13	10	10	10
31	9	8	8	6	25	10	5	6	4
41	13	10	10	8	35	11	8	8	8
45	15	10	10	10	43	15	8	10	10

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores,

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	2%
5	www.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	infoleg.mecon.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
16	unefapostgradoanзоategui.jimdo.com Fuente de Internet	<1 %
17	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
20	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

21	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
23	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
25	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
26	www.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	busquedas.elperuano.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad de Manizales Trabajo del estudiante	<1 %
31	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	prezi.com Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
33	Submitted to 3241 Trabajo del estudiante	<1 %
34	summit.sfu.ca Fuente de Internet	<1 %
35	Cevero Rómulo Rojas León, Ketty Marilú Moscoso Paucarchuco, Mayda Alvina Nieva Villegas, Paúl César Calderón Fernández et al. "Costos de servicio de limpieza pública y el medio ambiente: Un estudio de caso", Dataismo, 2021 Publicación	<1 %
36	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: Canaza Palomino Alex Rolando DNI: 42196926 Correo electrónico: acanaza@outlook.com Domicilio: Jr Los Jasminez 441 Distrito Carabayllo Teléfono fijo: _____
Teléfono celular: 933090288

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: Facultada de Ciencias Empresariales y de Negocio

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General Planeamiento,
Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(x) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 03 días del mes de octubre de 2022.

Firma



Anexo 6. Ficha de validación instrumento por juicio de experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: CUMPA LLONTOP, LUIS

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Autor del Instrumento: Bach. Alex Rolando, Canaza Palomino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación esta desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 27 de julio del 2022



Firma del Experto Informante

DNI: 07247361

Tel./Cela: 998087947

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: GUANILO PAREJA, CARLA GIULIANA

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Autor del Instrumento: Bach. Alex Rolando, Canaza Palomino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Ítems miden lo que el investigador pretende medir					92
COHERENCIA	Considera que los Ítems utilizados son propios del campo que se está investigando					92
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					90
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					96
CLARIDAD	La investigación esta desarrollada en un lenguaje apropiado					92
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					100
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					95
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					95

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO

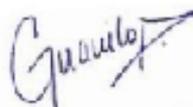
Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

94%

Lima, 28 de julio del 2022



Firma del Experto Informante
DNI: 47133978. Telf./Cel.: 981739381

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Informante: OROPEZA GONZALEZ JOAQUIN ANTONIO

Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias e Informática – UPCI

Nombre del Instrumento que motiva la evaluación: CUESTIONARIO

Tesis: Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Distrito de Miraflores, 2021

Autor del Instrumento: Bach. Alex Rolando, Canaza Palomino

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
METODOLOGÍA	Considera que los Items miden lo que el investigador pretende medir					X
COHERENCIA	Considera que los Items utilizados son propios del campo que se está investigando					X
CONSISTENCIA	Existe Consistencia entre los indicadores y los índices					X
ORGANIZACIÓN	Considera Organizado el desarrollo del Marco Teórico					X
CLARIDAD	La investigación está desarrollada en un lenguaje apropiado					X
OPERACIONALIZACIÓN	Presenta operacionalizadas sus variables e indicadores					X
ESTRATEGIAS	Considera adecuado los Métodos estadísticos para contrastar las hipótesis					X
ACTUALIDAD	Presenta Antecedentes actualizados hasta con tres años de antigüedad					X

III. OPINIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO:

Qué aspectos se tienen que Modificar, aumentar o suprimir en los Instrumentos de Investigación:

NINGUNO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

EXCELENTE

Lima, 28 de julio del 2022



Firma del Experto Informante
DNI: 002589403. Telf./Cel.: 992592780