



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión Administrativa y Productividad en el personal de la  
Escuela de Equitación de las Fuerzas Armadas del Perú, 2023**

**TÉSIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Peredo Cardenas, Marco Ernesto ([orcid.org/0000-0001-9938-4953](https://orcid.org/0000-0001-9938-4953))

**ASESORES:**

Dra. Silva Narvaste, Bertha ([orcid.org/0000-0002-2926-6027](https://orcid.org/0000-0002-2926-6027))

Dr. Romani Allende, Freddy Gamaniel ([orcid.org/0000-0002-1054-6715](https://orcid.org/0000-0002-1054-6715))

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio ([orcid.org/0000-0002-1410-1588](https://orcid.org/0000-0002-1410-1588))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a mis padres que desde muy pequeño me han inculcado valores y perseverancia en todo lo que hago. Sobre todo, a la gran maestra, que con su ejemplo y virtud supo guiar el camino de muchas personas en su vida. Una oración y un fuerte abrazo papás.

## **Agradecimiento**

Un agradecimiento especial a la UCV, por brindarnos los conocimientos necesarios para obtener el grado maestro en gestión pública y a mi institución Ejército del Perú, por darme las herramientas para poder cumplir con mis objetivos personales.

## Declaración de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Productividad en el personal de la Escuela de Equitación de las Fuerzas Armadas del Perú, 2023", cuyo autor es PEREDO CARDENAS MARCO ERNESTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 13 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVA NARVASTE BERTHA DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 11-01- 2024 19:54:20

Código documento Trilce: TRI - 0694931



## Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREDO CARDENAS MARCO ERNESTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Productividad en el personal de la Escuela de Equitación de las Fuerzas Armadas del Perú, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombre y Apellidos	Firma
PEREDO CARDENAS MARCO ERNESTO DNI: 45100597 ORCID: 0000-0001-9938-4953	Firmado electrónicamente por: MEPEREDOP el 15-01- 2024 22:30:03

Código documento Trilce: INV - 1439835



## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaración de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>viii</b>
<b>Índice de figuras.....</b>	<b>ix</b>
<b>Resumen.....</b>	<b>x</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>xi</b>
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1.1 Tipo de investigación:.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1.2 Diseño de investigación:.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2 Variables y operacionalización.....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 Población, muestra y muestreo.....</b>	<b>15</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>16</b>
<b>3.5 Procedimientos.....</b>	<b>17</b>
<b>3.6 Método de análisis de datos.....</b>	<b>17</b>
<b>3.7 Aspectos éticos.....</b>	<b>17</b>
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36

REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	50

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Resultados de la Variable 1: Gestión Administrativa .....	19
<b>Tabla 2</b>	Variable 1 Dimensión 1: Gestión del personal .....	20
<b>Tabla 3</b>	Variable 1 Dimensión 2: Gestión logística .....	20
<b>Tabla 4</b>	Variable 2: Productividad .....	21
<b>Tabla 5</b>	Variable 2 Dimensión 1: Desarrollo de la educación .....	21
<b>Tabla 6</b>	Variable 2 Dimensión 2: Producción de doctrina .....	22
<b>Tabla 7</b>	Variable 2 Dimensión 3: Ejecución de actividades de responsabilidad social .....	22
<b>Tabla 8</b>	Correlación de hipótesis general .....	24
<b>Tabla 9</b>	Hipótesis Especifica 1: Gestión Administrativa y desarrollo de la educación .....	25
<b>Tabla 10</b>	Hipótesis Especifica 2: Gestión Administrativa y Producción de doctrina .....	26
<b>Tabla 11</b>	Variable 1 Dimensión 3: Gestión Administrativa y ejecución de actividades .....	27

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Esquema de diseño.....	12
---	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión Administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y su productividad, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional descriptivo. La población estuvo conformada por 135 miembros del Ejército Peruano, la muestra estuvo comprendida por 100 oficiales en actividad de la escuela de equitación del Ejército Peruano, comprendida por oficiales superiores y subalternos, la técnica empleada fue la entrevista, se aplicó un cuestionario tipo Likert para medir la correlación de las variables. Los resultados descriptivos indicaron la diferente percepción que tienen los gestores y los estudiantes sobre la gestión administrativa, en cuanto a los resultados inferenciales se demostró la correlación entre la gestión administrativa y su productividad al obtener un p-valor de 0,000 de las encuestas aplicadas. Se concluyó que existe una relación directa y moderada entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Productividad, gestión administrativa, producción, percepción.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between the Administrative Management of the Army Riding School, belonging to the Armed Forces, and its productivity, the study had a quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlational level. The population was made up of 135 members of the Peruvian Army, the sample was comprised of 100 active officers of the Peruvian Army riding school, comprised of superior and junior officers, the technique used was the interview, a Likert-type questionnaire was applied to measure the correlation of the variables. The descriptive results indicated the different perception that managers and students have about administrative management. Regarding the inferential results, the correlation between administrative management and their productivity was demonstrated by obtaining a p-value of 0.000 from the surveys applied. It was concluded that there is a direct and moderate relationship between the study variables.

**Keywords:** Productivity, administrative management, production, perception.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación sobre las actividades administrativas y la productividad en las organizaciones ha sido materia de análisis en varios estudios. Para describir los hallazgos encontrados a nivel internacional, podemos referirnos a la perspectiva presentada por Villanueva et al. (2017) en su trabajo, que ofrece una visión global sobre la perspectiva de la gestión mexicana, en ese contexto, exploran la interacción entre variables como el clima laboral, la satisfacción de las necesidades administrativas de la organización y la consecución de un nivel adecuado de productividad, traducido naturalmente en alcanzar las metas de las organizaciones. Así también, Orlova (2021) señala que la productividad laboral se posiciona como un indicador fundamental para medir el progreso económico de una nación y desempeña un papel preponderante en las condiciones de vida de las naciones.

Vásquez et al. (2021), reveló que muchas empresas en Ecuador no implementan una gestión administrativa (GA) efectiva. Este fenómeno se atribuye a la carencia de conocimientos en procesos administrativos, y los autores identifican dos factores clave que contribuyen a la deficiente gestión empresarial en el país, ambos relacionados con el recurso humano. Primero, la falta de capacitación de los trabajadores impide el progreso de la entidad, disminuyendo la capacidad de competencia, rendimiento y fracasos económicos. Así también, la carencia de formación del gestor en áreas administrativas y financieras genera un ambiente de trabajo negativo. Como consecuencia, muchas entidades son obligadas a cerrar sus operaciones comerciales en un período inferior a cinco años.

Así también, Montes de Oca y Pulla (2019) indicaron datos reveladores sobre la GA y la responsabilidad de los trabajadores, luego de aplicar una encuesta en una a una serie de microempresas en Santo Domingo, Ecuador. Los hallazgos más significativos señalan que el 100% de los trabajadores no tenían conocimiento sobre la dirección estratégica de la organización, el 50% no estaba al tanto de las metas diarias de trabajo, y el 100% afirmaba que la organización no capacitaba a su personal. A razón de estos resultados, los

investigadores indicaron la importancia de implementar una GA efectiva donde los trabajadores comprendan la visión y el camino que debe seguir la empresa. Además, subrayaron que el éxito organizacional radica en la necesidad de incluir a los empleados en las metas de la empresa, de manera que lo asuman como propios. También destacaron que tener colaboradores capacitados y comprometidos se considera un activo valioso para una empresa. La GA y la productividad se ven en estrecha relación con el desempeño de los trabajadores y el entorno laboral propicio, estos aspectos se traducen en el logro de niveles óptimos de eficiencia (Logroño, 2019). Otro factor influyente en la productividad es el ambiente laboral de los empleados en una organización (Ríos, 2018).

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019), que aborda los indicadores sociales y económicos a nivel nacional, se revela que la productividad laboral ha experimentado un crecimiento sostenido durante un periodo de diez años. Este aumento se destaca especialmente en el sector manufacturero, posicionándolo como la segunda área con el incremento más significativo en su productividad. De igual forma, Ríos (2018) destaca la relevancia de preservar el bienestar de los empleados, puesto que este factor tiene un mayor impacto en la productividad laboral. El artículo respalda la idea de que la comodidad del empleado se traduce en un aumento de la productividad en un rango del 31% al 40%, un mejor rendimiento operativo en el mismo intervalo, un incremento del comercio del 40%, y una obligación con la entidad del 55%. Además, se señala que un 46% de colaboradores considera prioritario que la organización cuente con un ambiente favorable.

Así también, diversas investigaciones han determinado que el nivel de bienestar entre los empleados sirve como un estímulo motivador para la productividad ya que esta dependerá de cuan satisfechos se encuentren los empleados en su centro laboral. (Rosales, 2018).

En el ámbito local, es relevante destacar la descripción de la relación dentro del marco institucional de la Escuela de Equitación del Ejército, la cual forma parte

de las Fuerzas Armadas (FFAA). Esta entidad se ve influida por aspectos específicos de la gestión pública, como la cultura organizacional, el cumplimiento de la misión, las regulaciones que rigen a los miembros de las FFAA en términos de su estructura jerárquica, así como los efectos derivados de la pandemia de COVID-19, entre otros factores. Estos elementos guardan relación con los niveles de productividad académica y social de dicha escuela.

Por lo analizado anteriormente se plantea el problema general: ¿Existe una relación entre la GA de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las fuerzas armadas y su productividad? De igual forma los siguientes problemas específicos: ¿Existe una relación entre la GA de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las fuerzas armadas y sus dimensiones (1) el desarrollo de la educación que imparte, (2): Su producción de doctrina, (3): La ejecución de actividades de responsabilidad social?

Dentro de este contexto, y conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, resulta de suma importancia llevar a cabo la presente investigación. Aunque existen investigaciones anteriores que establecen una conexión entre la gestión administrativa de diversas organizaciones del aparato estatal peruano y la productividad de su personal, hay escasos o nulos antecedentes sobre la relación de estas dos variables en un entorno académico-militar. En este ámbito, la interacción de los indicadores propios de cada una se ve influida por factores muy concretos de la gestión pública, como el cumplimiento de la misión, la normativa a la que están sujetos los miembros de las FFAA en concordancia con la jerarquización de su organización, los resultados de la pandemia por COVID-19, entre otros.

La investigación se respalda a teóricamente mediante el estudio de diversos escenarios relacionados con la gestión administrativa y la productividad. Este análisis consideró distintos enfoques y recursos teóricos como revistas científicas, trabajos de investigación y obras académicas, las que ofrecieron valiosas contribuciones a la investigación actual. Además, este enfoque teórico se presenta como una referencia valiosa que orientará a futuros investigadores

interesados en ampliar su comprensión de los procesos administrativos y la productividad.

Desde una perspectiva práctica, la justificación se fundamenta en la capacidad del estudio para elevar la productividad de la Escuela de Equitación mediante la optimización de la gestión administrativa, puesto que ofrecerá posibilidades de solución para las entidades similares que pretendan potenciar la eficiencia y la productividad.

La justificación metodológica se fundamenta en la investigación exhaustiva de diversas metodologías, así como en la aplicación de componentes y procedimientos que resultaron ser instrumentales para el acopio de información y el respaldo para la formulación de resultados. Además, estas metodologías fueron esenciales para llevar a cabo análisis subsecuentes que evaluaron la relación entre las variables.

El objetivo general planteado para el estudio fue: Determinar si existe una relación entre la GA de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y su productividad. Así también los objetivos específicos fueron Determinar si existe una relación entre la GA de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA y sus dimensiones: (1) El desarrollo de la educación que imparte, (2) su producción de doctrina y (3) La ejecución de actividades de responsabilidad social.

Del mismo modo se estableció la hipótesis general: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y su productividad guardan una relación significativa. Las hipótesis específicas fueron: HE1: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y el desarrollo de la educación que imparte, guardan una relación significativa; HE2: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y su producción de doctrina, guardan una relación significativa; HE 3: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y la ejecución de actividades de responsabilidad social guardan una relación significativa.

## II. MARCO TEÓRICO

Luego de la revisión de diferentes fuentes en el ámbito Internacional se menciona a: Núñez et al. (2022) que tuvo como propósito revelar la relación entre la GA y su relación con el nivel de productividad. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, basándose en una fundamentación hipotética y concreta de los acontecimientos estudiados. También, administró un instrumento de medición a 164 empleados para identificar dificultades en la GA y su impacto en la productividad. Se concluyó que había una conexión relevante entre las variables analizadas, resaltando la ausencia de regulaciones en los procedimientos internos como el aspecto crucial de la administración empresarial.

De igual forma, Gomathy et al. (2022) presentaron una investigación con el propósito de exponer, a través de fuentes teóricas, la relación entre el activo humano y el nivel de producción. Se detalló las variables mediante las teorías de autores significativos. El estudio finalizó al resaltar una relación evidente entre las variables, subrayando la importancia fundamental de la gestión administrativa para asegurar el bienestar de los empleados y, consecuentemente, elevar la productividad.

Asimismo, Chacón y Olmedo (2021) llevaron a cabo una investigación para hallar la relación entre la GA y la producción. Este estudio adoptó un enfoque aplicado. La población bajo estudio comprendió a 138 trabajadores que completaron los cuestionarios. Después de examinar las encuestas, se descubrió que la administración empresarial está directamente vinculada con la productividad objeto de análisis.

Así también, tenemos lo acuñado por Ríos (2018) al encontrar en el estudio sobre los trabajadores de una entidad prestadora de servicios en Guatemala, no solo una relación entre el nivel de productividad de entidades del sector público, sino también una clara influencia de la correcta gestión de personal la proactividad en el cumplimiento de sus funciones, lo que claramente mantiene un resultado positivo en la categoría de satisfacción de los usuarios del servicio público, en este caso, la ciudadanía.

Así también, tenemos los resultados de Logroño (2019) al estudiar indicadores de empresa “Jeans Loren” en la república del Ecuador, respecto a la relación entre el nivel de un adecuado bienestar en el trabajo derivado de una correcta gestión de personal y el nivel de eficiencia mercantil obtenido por la empresa en períodos de máximo interés organizacional en incrementar los niveles de satisfacción del personal, en comparación con períodos de un interés organizacional en un nivel estándar; resalta en esta investigación la conjunción de factores de satisfacción derivados de condiciones climáticas como la sensación térmica experimentada durante horarios laborales. Encontramos en el mismo sentido, lo definido por Ornelas et al. (2020) en su estudio del nivel efectividad en los servicios de un centro de información comunitario en México D. F., al definir que la productividad de una organización y su correlación directa con la “calidad del servicio” que brinda, corresponde al cumplimiento de las funciones de cada uno de los elementos de su organización.

En el ámbito nacional se menciona a Tucto (2023) cuyo estudio tuvo como propósito demostrar la correlación en la productividad, para ello el nivel correlacional y orientación cuantitativa. Su muestra de 45 trabajadores fue sometida a un cuestionario tipo Likert. Los resultados señalaron la relación significativa de las variables. La investigadora manifestó como recomendación la creación de un Manual de Organización de funciones (MOF) que establezca de manera clara los roles y responsabilidades, y la nominación de un líder responsable de garantizar el cumplimiento de la GA con el propósito de fomentar la lealtad con la organización.

De igual forma, López (2021), encontró que la productividad se encuentra significativamente vinculada al nivel de la gestión administrativa de una organización.

De igual forma, Gutiérrez (2019) cuyo propósito de investigación fue verificar la existencia de una correlación entre la GA y la productividad, para ello utilizó una metodología de tipo aplicada. Se aplicó una encuesta a 100 colaboradores. Los resultados revelaron una alta significancia al obtener un 0,759 de coeficiente. El investigador, sugirió la necesidad de fortalecer la gestión, recomendando a

la administración la reestructuración organizativa y la implementación de procedimientos más sólidos para alcanzar una mayor productividad.

Así también, Hurtado (2019) llevó a cabo una investigación cuya finalidad fue establecer la correlación entre la GA y la productividad. La metodología se fundamentó en la no manipulación de las variables y con un enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 75 colaboradores, a quienes se les administró un cuestionario de 20 preguntas relacionadas con las variables objeto de estudio. Se evidenció una relación significativa, evidenciada por un Rho de Spearman de 0.745. En consecuencia, los investigadores concluyeron que la gestión administrativa deficiente estaba vinculada a una baja productividad y recomendaron la contratación de un líder experimentado para implementar y hacer cumplir los fundamentos del proceso administrativo.

Por su parte, Monsefú y Santa María (2019) cuyo propósito fue evaluar la correlación entre la GA y la productividad de una empresa. La investigación fue correlacional, y transversal. La muestra fue censal incluyendo a 21 colaboradores entre jefes y obreros. Se concluyó que existe un 71% de los trabajadores considera en nivel alto la gestión administrativa, sin embargo, solo un 24% de ellos poseen un nivel de productividad.

Tam y Cabos (2019) cuyo propósito central fue determinar la relación entre GA y productividad. La metodología aplicada fue de naturaleza aplicada, respaldada por autores y teorías relevantes, sin manipulación de las variables. Empleando una encuesta aplicada a una muestra de 30 trabajadores. Como resultado, se identificó una correlación significativa entre las variables. Además, el investigador recomendó que la empresa desarrolle un plan estratégico empresarial.

Después de examinar detenidamente los antecedentes de investigación, se procedió a establecer claramente las variables que serán objeto de estudio., así como las teorías que sustentan la presente investigación, para ello se consultaron artículos, libros y revistas indexadas. Así también se realizó la conceptualización de las dimensiones de las variables de estudio.

En relación a la variable gestión administrativa Gonzales et al. (2020) señala que esta se posiciona como el fundamento de la administración, desempeñando un papel fundamental a lo largo de la evolución de nuestro planeta. Esta presencia se ha manifestado en diversos aspectos, incluyendo la expansión corporativa, desarrollo financiero, progreso social y avance tecnológico. Además, señaló que quienes tienen la responsabilidad de llevar a cabo la gestión administrativa cumplen diversas funciones, entre ellas, la implementación de políticas, el control, el presupuesto organizacional, la implementación de programas de formación y la elaboración de planes de acción para diversas áreas.

La gestión administrativa constituye la entidad responsable de llevar a cabo y ejecutar procesos de gestión mediante el empleo de técnicas y estrategias. Estos procesos están orientados hacia la consecución de metas empresariales mediante la utilización de los recursos internos disponibles y del entorno externo de la empresa. La función principal de la GA es alinear a todos los miembros de la organización hacia un objetivo común. Además, contribuye al desarrollo y fomenta la capacidad de adaptación y competencia de la empresa en el mercado empresarial dinámico, que se ajusta continuamente a las demandas de los consumidores. (Hlylianska, 2017).

La gestión administrativa se caracteriza por los procedimientos mediante los cuales se planifican y se preserva un entorno de trabajo colaborativo, permitiendo que los colaboradores logren de manera oportuna cada objetivo específico (Moran, 2012). Así también, Chiavenato (2014) sostiene que la GA constituye una serie de actividades que se producen de manera organizada y secuencial, la encabezan los líderes de las empresas, los mismos que tienen la responsabilidad crucial del éxito de las organizaciones y utilizan recursos humanos, materiales y financieros para alcanzar las metas. En consonancia con estas ideas, Chiavenato también define la administración como la función o medio que posibilita la ejecución óptima de las actividades, asegurando la ejecución óptima con costos mínimos y máxima eficacia y eficiencia, con el

objetivo último de promover un desarrollo próspero en el crecimiento empresarial.

Respecto a las dimensiones para la variable GA, se tiene a la Dimensión 1: Gestión del personal, se refiere al conjunto fundamental de políticas y prácticas destinadas a supervisar los aspectos de las funciones de gestión relacionadas con los recursos humanos, que incluyen tareas como el proceso de atracción de talento, la elección de candidatos, la capacitación y las compensaciones y la evaluación del rendimiento. (Chiavenato, 2002). Así también, Eslava (2004) señala que la gestión del personal es la perspectiva estratégica de gestión que busca lograr la máxima generación de valor para la organización mediante un conjunto de iniciativas orientadas a contar siempre con el nivel adecuado de conocimientos, capacidades y habilidades para alcanzar los resultados necesarios y mantener la competitividad en el entorno actual y futuro.

En lo que respecta a la Dimensión 2: Gestión logística, se ocupa de gestionar el flujo de materiales e información a lo largo de las etapas de creación de valor, que incluyen aprovisionamiento, producción y distribución. Según Stock y Kasarda (1999), la gestión logística se presenta como una función integral que armoniza y optimiza todas las actividades clave, fusionándolas además con otras, entre las que se incluyen marketing, ventas, manufactura, finanzas y tecnologías de la información.

En relación a la variable 2: Productividad del personal, Robbins y Judge (2013) sostienen que esta representa la escala más alta en el análisis de la dinámica interna de la organización. Se considera que una empresa demuestra eficiencia en su producción cuando alcanza los objetivos al convertir materias primas en bienes terminados a un costo mínimo. Por ende, la productividad implica la eficacia en la consecución de metas y la eficiencia en la realización de dichas metas. En este contexto, una organización se considera eficaz si logra sus objetivos de ventas o cuota de mercado, pero su producción también está vinculada a lograr esos objetivos de manera eficiente. La productividad implica la interacción entre diversos factores de trabajo y, según la perspectiva de Beltrán (1998), va más allá de ser simplemente una fórmula matemática para

optimizar el uso de recursos. Se refiere a una actitud con respecto a cómo se llevan a cabo las acciones tanto dentro como fuera de una organización.

La variable productividad considera 3 dimensiones, así se contextualiza a la Dimensión 1: Desarrollo de la educación, entendida como el conjunto de actividades que buscan proporcionar una formación adecuada al personal de una organización para que puedan cumplir efectivamente con su misión. Además, abarca todas las acciones dirigidas a evaluar a dicho personal capacitado, considerando completar de manera satisfactoria los programas de formación llevados a cabo (UNESCO, 2013).

En relación a la Dimensión 2: Producción de doctrina, en el contexto de la escuela de equitación de las FFAA, la producción de doctrina se relaciona con la generación de conocimientos que contribuyan a guiar las operaciones y acciones militares realizadas por el Ejército del Perú. Es fundamental señalar que la Escuela de Equitación cuenta con una estructura organizativa específica, el Departamento de Doctrina, dedicado a este propósito (Mejía, 2019).

Sobre la definición de la Dimensión 3: Ejecución de actividades de responsabilidad social, en relación a la escuela de equitación del ejército, esta comprende todas las actividades vinculadas al respaldo social, la responsabilidad ambiental y otras iniciativas educativas pertinentes para el logro de su misión. Con este propósito, la organización de la Escuela de Equitación dispone del Departamento de Responsabilidad Social.

Las definiciones descritas sobre las dimensiones de la variable productividad se extraen del Manual de Organización de Funciones de la Escuela de Equitación del Ejército (2022), respecto a cómo establecer las dimensiones de la variable "productividad" en función al cumplimiento de la misión de cada dependencia identificada en su organigrama y la misión que cumple. Se establecen como base teórica a lo determinado por Hurtado (2019) al establecer principios de la GA definiéndola como las funciones organizacionales cumplidas a partir de los elementos de su organización para satisfacer sus propias necesidades y requerimientos administrativos. En la

presente investigación esta definición sirvió como base teórica para establecer los niveles de productividad de la Escuela de Equitación del Ejército tomando en cuenta los elementos de su propio organigrama.

La epistemología entre la GA y la gestión educativa, entendida en este contexto como la productividad de la Escuela de Equitación del Ejército, encontramos las bases teóricas de Núñez et al. (2022) en relación a las habilidades directivas en la excelencia del servicio en entidades educativas, principalmente identificando la cuantificación de la calidad del servicio de acuerdo a su escala de eficiencia en la gestión administrativa, dividiendo esta última en gestión logística y gestión de personal. Así también, Zavala (2018) en la GA y su vínculo con la obtención de logros en el nivel educativa, señala que la gestión logística puede medirse en función de la calidad del mantenimiento de los bienes que posee una organización, así como en la cantidad de elementos que posee que estén directamente relacionados al cumplimiento de su misión principal.

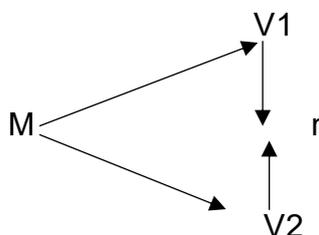
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**3.1.1 Tipo de investigación:** El estudio fue de tipo básica.

**3.1.2 Diseño de investigación:** La investigación tuvo un diseño no experimental-correlacional, pues sustenta sus conclusiones en la observación de dos variables que no han sido controladas, para establecer una relación entre ambas; de corte transversal, pues la población de estudio comparte un mismo intervalo temporal; y de nivel relacional, pues busca establecer una correspondencia entre los indicadores de ambas variables (Hernández, et al. 2012).

**Figura 1:**  
*Esquema de diseño*



M=Muestra  
V1= Gestión administrativa  
V2= Productividad  
r= Relación entre las variables en estudio.

#### 3.2 Variables y operacionalización

La operacionalización de las variables queda debidamente justificada en lo especificado por el Ejército del Perú (2022), en el respectivo MOF, el mismo que será, como lo veremos a continuación.

##### **Variable 1: Gestión Administrativa**

**Definición conceptual.** - Según Hurtado (2018) la GA queda definida como el conjunto de actividades que realiza una entidad a partir de los elementos de su organización para satisfacer sus propias necesidades y requerimientos administrativos; en este sentido queda directamente relacionada con la organización de la entidad. Frente a esto, encontramos lo consignado en el

Manual de Organización de Funciones de la Escuela de Equitación del Ejército (2022), donde podemos apreciar que la organización de la Escuela de Equitación es la organización encargada de brindar instrucción en el arte ecuestre y empleo de medios hipomóviles al personal militar del Ejército del Perú; tiene tres sub organizaciones que guardan una relación directa con la gestión administrativa para el cumplimiento de su misión, en el marco de la gestión pública; las mencionadas actividades son conducidas por los órganos de apoyo de la Escuela de equitación del Ejército.

**Definición operacional.** - En el proceso de operacionalización de esta variable encontramos lo acuñado por Núñez (2018), en donde se expone que la mencionada variable será cuantificada en función de sus propias cualidades logísticas y de administración de personal. Para fines de investigación, esta variable se ha dividido en las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Gestión de Personal, para el estudio y establecimiento de indicadores de esta variable encontramos lo definido por Zárate (2019); encontrando un antecedente claro para entender que esta dimensión se articula en el establecimiento del nivel de satisfacción de los individuos de una organización y la cantidad de los mismos, en función a las necesidades de la organización. Por ello, se entiende que la administración de personal de la Escuela, cuenta con los siguientes indicadores: Situación de clima laboral y nivel de satisfacción y situación de efectivos

Dimensión 2: Gestión Logística, en la operacionalización de esta dimensión encontramos lo dicho por Zavala (2018), estableciendo, en similitud con el enfoque de personal de Zárate (2019), que la gestión logística puede medirse en función de la calidad del mantenimiento de los bienes que posee una organización, así como en la cantidad de elementos que posee que estén directamente relacionados al cumplimiento de su misión principal, en este caso específico, la realización de actividades ecuestres; con los siguientes indicadores: Situación de mantenimiento de bienes y situación del ganado

## **Variable 2: Productividad**

**Definición conceptual.** - La productividad implica la interacción entre diversos factores de trabajo y, según la perspectiva de Beltrán (1998), va más allá de ser simplemente una fórmula matemática para optimizar el uso de recursos. Se refiere a una actitud con respecto a cómo se llevan a cabo las acciones tanto dentro como fuera de una organización.

**Definición operacional.** - En la operacionalización de esta variable encontramos lo acuñado por Ornelas (2018), al definir que la productividad de una organización y su correlación con el cumplimiento de su función, debe ser medida en función de los elementos de su organización, y, sobre todo, respecto del modo en que estos han articulado el cumplimiento de la misión de la propia organización; dicho de otro modo, el autor sustenta que la productividad debe medirse observando cómo cada elemento de la organización viene dando cumplimiento a sus propios objetivos intermedios.

Por lo mencionado, la presente variable queda definida como el nivel de cumplimiento de la misión que ha alcanzado la Escuela de Equitación del Ejército respecto del cumplimiento de su misión en aspectos de educación, doctrina y responsabilidad social, contando con las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Desarrollo de la educación, según Unesco (2017) la educación en el contexto laboral se refiere a la conducción de actividades que contribuyan a la correcta capacitación del personal de una organización en el cumplimiento de sus funciones. Para este fin, la escuela de Equitación del Ejército cuenta en su organización con el Departamento de Educación. Con la finalidad de establecer una clara medición de esta dimensión, y la aproximación de esta medición a los propios indicadores de la variable 1, se apela a lo establecido por Torres, Z. y Torres, H. (2018), al acuñar que la medición de elementos inmateriales, debe recurrir en todos los casos al establecimiento de indicadores tanto materiales como inmateriales. Por ello, esta dimensión será medida en función de los siguientes indicadores: Calidad de la educación de la Escuela de Equitación del Ejército y cantidad de concursos hípicas conducidos en la Escuela de Equitación del Ejército

Dimensión 2: Producción de doctrina, respecto a esta dimensión, encontramos lo informado por Mejía (2019), al sintetizar periodísticamente las consideraciones tomadas en cuenta para determinar que una gestión educativa ha sido eficiente, siendo en este caso determinante la producción de doctrina. Esta dimensión se refiere a la producción de doctrina que contribuya a la conducción de operaciones y acciones militares por parte del Ejército del Perú; para este fin, la Escuela de Equitación cuenta en su organización con el Departamento de Doctrina. Esta dimensión será medida a través de los siguientes indicadores: Cantidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación del Ejército y calidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación del Ejército

Dimensión 3: Ejecución de actividades de responsabilidad social, Mejía (2019), al sintetizar periodísticamente las consideraciones tomadas en cuenta para determinar que una gestión educativa ha sido eficiente, encontramos que un elemento para determinar esta eficiencia es la aproximación e impacto que tiene ella en la sociedad. En este sentido, esta dimensión se refiere al conjunto de actividades relacionadas al apoyo social, responsabilidad ambiental y demás actividades educativas afines para el cumplimiento de esta misión. Para ello, la Escuela de Equitación cuenta en su organización con el Departamento de Responsabilidad Social. Esta dimensión será medida a través de los siguientes indicadores: Cantidad de actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación del Ejército y nivel de satisfacción alcanzado con las actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación del Ejército.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** La población consta de toda la oficialidad del Ejército del Perú que en el cumplimiento de sus funciones se ha desempeñado funciones o se desempeña en la Escuela. La misma que según el Ejército del Perú (2022) registra en el MOF de la Escuela de Equitación de las FFAA que constituye una población total de ciento treinta y cinco (135) oficiales superiores y subalternos.

**3.3.2 Muestra:** La muestra se calculó en base al dato poblacional (135

individuos entre oficiales superiores y subalternos), se aplicó la ecuación de Cochran junto con una correlación poblacional para establecer el tamaño de la muestra para poblaciones pequeñas, obteniendo un valor de 100 participantes.

**3.3.3 Muestreo:** Se calculó en base al dato poblacional (135 individuos), se aplicó la ecuación de Cochran junto con una corrección poblacional para establecer el tamaño de la muestra para poblaciones pequeñas, considerando el nivel de precisión o margen de error de más-menos el 05 %, en consecuencia, permitiendo un nivel de confianza del 95%; así mismo se consideró un nivel de variabilidad estándar de 0,05, obteniendo un valor de mínimo para la muestra de cien (100) participantes.

#### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta; conforme a Pandey y Mishra (2015), la encuesta se presenta como una técnica utilizada para recopilar datos a través de un diseño meticuloso que garantiza la fiabilidad de los resultados obtenidos. Con frecuencia, se emplea para abordar cuestiones relacionadas con la interacción entre variables.

El instrumento para el recojo de información fueron dos cuestionarios tipo Likert para medir las dos variables de estudio. Este instrumento buscó establecer la situación alcanzada en cada indicador, es de tipo Ordinal, presentando alternativas fijas a las que se le asignarán un valor numérico. De acuerdo con Ilker (2017), el cuestionario consiste en preguntas que abordan una o más variables que se buscan medir, y estas preguntas deben guardar una conexión directa con la formulación del problema y la hipótesis.

Los instrumentos utilizados fueron sometidos a una validación y análisis riguroso, llevado a cabo por tres especialistas destacados (Ver anexo 4). Su evaluación respaldó la credibilidad de los instrumentos. Siguiendo la perspectiva de Borjas (2020), la validación es el procedimiento que verifica si un instrumento es apropiado para recopilar información y si es capaz de cumplir con los objetivos establecidos.

En consonancia con Villanueva (2022), la confiabilidad se presenta como una herramienta que tiene como objetivo evaluar la capacidad de un instrumento para generar resultados que sean coherentes y replicables. Para medir confiabilidad del presente estudio se ejecutó una prueba piloto a 15 oficiales del ejército egresados de la Escuela de Equitación, esta muestra fue sometida a la medición en el Alfa de Cronbach, la que obtuvo un coeficiente de 0,775 catalogado como bueno (Ver en anexo 5).

### **3.5 Procedimientos**

En una primera instancia, se gestionó la autorización de la Escuela de Equitación del Ejército para realizar la investigación en sus instalaciones. Luego de obtenida la autorización (Ver anexo 6), se procedió a la preparación de los instrumentos. En una segunda instancia, se aplicaron los cuestionarios a la muestra comprendida por 100 integrantes del ejército entre oficiales y subalternos. Posteriormente, tras la aplicación de la encuesta, se recopilaron los datos en un documento Excel (Ver anexo 8) para su procesamiento siguiente a través del análisis estadístico con el software SPSS V27. Este análisis tenía como objetivo establecer la relación entre las variables de interés y verificar las hipótesis planteadas. Finalmente se presentaron y analizaron los resultados, elaborando las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos, los resultados de los cuestionarios fueron trasladados a una hoja de cálculo Excel, luego esta información fue importada al software estadístico SPSS V27 para su procesamiento. De esta forma se realizó el análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, lo que permitió la obtención de las frecuencias relativas de las variables e indicadores de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

La administración de los instrumentos fue llevada a cabo con el respectivo consentimiento del personal integrantes de la muestra, informándoseles que

la encuesta corresponde a fines académicos y de investigación, quedando aceptada la condición de protección de datos personales y acceso a la información.

Según los fundamentos establecidos en el Informe Belmont, que aborda los principios éticos esenciales para la investigación, se subrayan los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia (Ames y Merino, 2019). La investigación se fundamenta en el respeto a la autonomía de los participantes, quienes contribuirán con la información de la Escuela de Equitación de las FFAA a través de su consentimiento y participación voluntaria.

Del mismo modo, basándose en los principios de beneficencia y no maleficencia, el estudio prioriza el bienestar de los participantes que contribuyen al estudio para prevenir cualquier riesgo negativo a nivel individual e institucional. En este sentido, la utilización de la información y los datos obtenidos de la institución se realizará con propósitos académicos.

Finalmente, en lo que respecta al principio de justicia, la interacción entre el investigador y los colaboradores de la institución se fundamenta en la equidad, asegurando un trato respetuoso hacia sus opiniones. En este contexto, se busca que los participantes se expresen sin prejuicios, creando así un entorno justo para su participación en el estudio.

#### IV. RESULTADOS

En este apartado, se muestran los resultados de los procesos estadísticos con la finalidad de evaluar la relación entre la GA y productividad en el personal de la Escuela de Equitación de las Fuerzas Armadas del Perú, 2023, para ello se realizará el análisis descriptivo e inferencial para mostrar los resultados.

##### Resultados descriptivos

Se muestran los resultados estadísticos descriptivos:

**Tabla 1**

*Resultados de la Variable 1: Gestión Administrativa*

	F	%	% válido	% acumulado
Aceptable	42	42,0	42,0	42,0
Buena	58	58,0	58,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a la tabla 1, para la variable gestión administrativa, los resultados indican que 58% de los encuestados opinó que está se realiza de manera buena, mientras el 42% lo considera aceptable. Se evidencia una satisfacción del clima laboral y la situación logística de la gestión administrativa en la Escuela de Equitación de la FFAA (Ver gráfico estadístico en anexo 9).

**Tabla 2***Variable 1 Dimensión 1: Gestión del personal*

<b>Dimensión 1 Gestión del personal</b>				
	F	%	% válido	% acumulado
Pésimo	16	16,0	16,0	16,0
Deficiente	70	70,0	70,0	86,0
Aceptable	14	14,0	14,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Interpretación: En la tabla 2, en relación a la dimensión 1 gestión del personal, el 70% de los encuestados la consideran deficiente, lo que se interpreta que esta no se evidencia en la Escuela de equitación de las FFAA, teniendo en cuenta que esta dimensión tiene como indicadores el clima laboral y la situación de los efectivos estos no perciben el cumplimiento de los indicadores. Así también un 16% la considera pésima, mientras que solo un 14% considera que el clima laboral y la satisfacción del personal es aceptable (Ver gráfico estadístico en anexo 9).

**Tabla 3***Variable 1 Dimensión 2: Gestión logística*

<b>Dimensión 2 Gestión Logística</b>				
	F	%	% válido	% acumulado
Pésimo	100	100,0	100,0	100,0

Interpretación. – Del cuadro 3, se evidencia que el 100% considera pésima la gestión logística de la Escuela de equitación de las FFAA, estos resultados incluyen los indicadores de la situación del mantenimiento de los bienes, para los entrevistados esta gestión no se está realizando a cabalidad, así también la condición del ganado tampoco recibe el cuidado adecuado. Es concluyente que la gestión logística no se está ejecutando de forma correcta según la percepción de los encuestados (ver gráfico estadístico en anexo 9).

**Tabla 4**

*Variable 2: Productividad*

<b>Productividad</b>				
	F	%	%válido	% acumulado
Pésimo	48	48,0	48,0	48,0
Deficiente	51	51,0	51,0	99,0
Aceptable	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Interpretación. – En la tabla 4, en relación a la variable 2: La productividad se evidencia que el 51% considera que esta es deficiente, un 48% lo considera pésimo y solo un 1% opina que es aceptable. De los resultados se deduce que los encuestados perciben que la entidad no genera productividad debido a la baja gestión administrativa que esta ejecuta (ver gráfico estadístico en anexo 9).

**Tabla 5**

*Variable 2 Dimensión 1: Desarrollo de la educación*

**Dimensión 1 Desarrollo Educación**

	F	%	% válido	% acumulado
Pésimo	100	100,0	100,0	100,0

Interpretación. – En la tabla 5 se evidencia que los entrevistados consideran pésimo como se imparte el trabajo académico en la escuela de equitación de las FFAA al obtener un 100% de la respuesta de nivel pésimo, así también, se percibe que los conocimientos impartidos son insuficientes incluso para participar en certámenes hípicos (ver gráfico estadístico en anexo 9).

**Tabla 6**

*Variable 2 Dimensión 2: Producción de doctrina*

**Variable 2 Dimensión 3 Actividades de responsabilidad social**

	F	%	% válido	% acumulado
Deficiente	25	25,0	25,0	25,0
Aceptable	41	41,0	41,0	66,0
Buena	19	19,0	19,0	85,0
Óptima	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Interpretación. - De la tabla 6 se evidencia que el 52% de los encuestados considera aceptable la doctrina impartida en la Escuela de equitación de las FFAA, un 19% la considera buena y un 9% lo percibe óptima. Por otro lado, un 20% lo considera deficiente. De los resultados se puede deducir que más de la mitad de los encuestados está de acuerdo y considera aceptable la doctrina institucional de la Escuela (ver gráfico estadístico en anexo 9).

**Tabla 7**

*Variable 2 Dimensión 3: Ejecución de actividades de responsabilidad social*

### Variable 2 Dimensión 2 Producción de Doctrina

	F	%	% válido	% acumulado
Deficiente	20	20,0	20,0	20,0
Aceptable	52	52,0	52,0	72,0
Buena	19	19,0	19,0	91,0
Óptima	9	9,0	9,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Interpretación. – De la tabla 7 se evidencia que el 41% de los encuestados aceptable como se ejecuta las acciones de responsabilidad social en la Escuela de equitación de la FFAA, un 19% lo considera bueno y un 15% lo percibe óptimo; mientras que un 25% opina que esta es deficiente. De los resultados obtenidos se deduce que más del 50% está de acuerdo con la cantidad de actividades sociales que se realiza en la Escuela, así como su satisfacción sobre como estas se llevan a cabo (ver gráfico estadístico en anexo 9).

#### Resultados inferenciales

Por consiguiente, presentamos los resultados inferenciales, para demostrar la relación de las variables: GA y productividad, primero se desarrolló la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (Ver anexo 7), la que evidenció que las variables no seguían una distribución normal al obtener un p-valor  $< 0,05$ .

Con el resultado obtenido en la prueba de normalidad se optó por aplicar la prueba no paramétrica del Rho de Spearman para demostrar la correlación de las variables de estudio.

#### Correlación de la hipótesis general

Hipótesis Nula: La GA de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y su productividad no guardan una relación significativa.

Hipótesis de Investigación: La GA de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y su productividad guardan una relación significativa.

**Tabla 8***Correlación de hipótesis general*

		V1	V2
Rho de Spearman	V1	1,000	,669**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	V2	,669**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Interpretación. - Como se evidencia en el gráfico 8, los resultados evidencian un p-valor igual a 0,000 con lo cual se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de la investigación (Hi), a razón de ello se afirma que existe una relación entre la GA y la productividad. Así también, se observa un factor de correlación, igual a ,669 que a según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican una correlación positiva moderada, lo que se interpreta que, si la GA presenta mejoras también mejora la productividad.

**Correlación de hipótesis específicas****Hipótesis específica 1:**

Hipótesis Nula: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y el desarrollo de la educación que imparte, no guardan una relación significativa.

Hipótesis de Investigación: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y el desarrollo de la educación que imparte, guardan una afinidad significativa.

**Tabla 9***Hipótesis Específica 1: Gestión Administrativa y desarrollo de la educación*

		V1	V2D1
Rho de Spearman	V1	1,000	,439**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	V2D1	,439**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

Interpretación. - De la tabla 9, se evidencia que los resultados presentan un p-valor igual a 0,000, es decir  $< 0,05$ , con lo cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de la investigación ( $H_i$ ), con este resultado se afirma que existe una correlación entre la gestión administrativa y el desarrollo de la educación. Del mismo modo, se observa un coeficiente de correlación igual a 0,439 que a según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan una correlación positiva débil, lo que se interpreta que, si la gestión administrativa no mejora, tampoco lo hace el nivel académico.

### **Hipótesis específica 2:**

Hipótesis nula: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y su producción de doctrina, no guardan una relación significativa.

Hipótesis de Investigación: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y su producción de doctrina, guardan una relación significativa.

**Tabla 10***Hipótesis Específica 2: Gestión Administrativa y Producción de doctrina*

			V1	V2D2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2D2	Coefficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación. - De la tabla 10, se evidencia que los resultados presentan un p-valor igual a 0,000, es decir  $<0,05$ , con lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de la investigación ( $H_1$ ), con estos resultados se puede afirmar que existe una relación entre la gestión administrativa y la producción de doctrina. Así mismo, se aprecia un coeficiente de correlación iguala al 0,471, lo que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) califican como una correlación positiva débil, esto se interpreta que si la GA no es eficiente la calidad y cantidad de doctrina de la Escuela de equitación de las FFAA tampoco son relevantes.

### **Hipótesis específica 3:**

Hipótesis Nula: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y la ejecución de actividades de responsabilidad social no guardan una relación significativa.

Hipótesis Específica: La gestión administrativa de la escuela de equitación del ejército, perteneciente a las FFAA, y la ejecución de actividades de responsabilidad social guardan una relación significativa.

**Tabla 11***Variable 1 Dimensión 3: Gestión Administrativa y ejecución de actividades*

			V1	V2D3
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2D3	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación. - De la tabla 11, se evidencia un p-valor igual a 0,000, es decir  $< 0,05$ , a partir de estos resultados se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la Hipótesis de la investigación ( $H_1$ ), de igual forma se afirma que existe una relación entre la gestión administrativa y la ejecución de actividades de responsabilidad social. Los resultados muestran un coeficiente de correlación positivo moderado, según el cuadro de coeficientes de correlación que proponen Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). Con los resultados se afirma que al mejorar la gestión administrativa también se realiza una mejora en la ejecución de las actividades de responsabilidad social que realiza la Escuela de equitación de las FFAA.

## V. DISCUSIÓN

Luego de procesar los resultados obtenidos de forma descriptiva e inferencial, estos fueron contrastados con los antecedentes de estudio consultados y tomados como referente para el estudio. Respecto a la hipótesis general, se ha podido encontrar, tal como se muestra en la Tabla 8, una relación entre la variable GA y la variable productividad de la eee en el AF-2023, cuantificada a través de la prueba de Spearman, obteniendo el valor de  $Rho=0,669$  lo que nos indica que existe una correlación directa con un nivel moderado, así mismo, encontramos que los resultados estadísticos arrojan un nivel de significancia menor al 0,05, encontrando una alta posibilidad de que la correlación determinada no corresponda al azar.

En relación a lo anterior, encontramos en los resultados del análisis descriptivo correspondiente a cada una de las variables, un alto grado de similitud entre el nivel alcanzado respecto de la situación de la gestión administrativa en la eee en el AF-2023 y la situación de la productividad, observando los niveles positivos, resaltando el hecho de que, a pesar de existir esta similitud entre la situación de ambas variables, existen diferencias entre los niveles de percepción, encontrando que, tanto para el nivel de la situación de la gestión administrativa como para el nivel de la situación de la productividad, existe una tendencia por parte de los usuarios de la productividad (alumnos) de la eee a considerar que actualmente la situación de la GA y de productividad es ligeramente menor a lo considerado por los gestores de esta productividad; dicho de otro modo, el análisis inferencial de los resultados nos permiten encontrar una correlación significativa estadísticamente, y directa o positiva entre estas variables, siendo esta correlación de un nivel moderado; así también, el análisis descriptivo de los resultados nos permite visualizar una congruencia con los resultados del análisis inferencial respecto a la lectura correspondiente a la totalidad de la muestra.

Por lo mencionado, es posible afirmar que los hallazgos comprueban que mientras mayores sean los esfuerzos de gestión por mantener una eficiente gestión de personal (medida en base a la gestión de un adecuado clima laboral

y de situación de efectivos) y mayores sean los esfuerzos por llevar a cabo una adecuada gestión logística, mayor será la producción de la Escuela de Equitación del Ejército, en especial respecto a los alumnos de esta casa de estudios.

La discusión planteada, y los resultados de la misma, guardan un elevado nivel de concordancia con lo descrito por Ornelas (2020) en sus conclusiones sobre la relación entre la GA y calidad permitiendo establecer vigencia de sus resultados en el contexto de la gestión pública en los últimos cinco años fiscales, habiendo hallado una relación directa entre sus dimensiones relacionadas a la gestión de personal y logística, con el nivel de satisfacción de los empleados, sin que las diferencias entre la tendencia mostrada por los grupos componentes de la muestra de esta investigación puedan ser considerados como un punto de discrepancia con los resultados obtenidos por el mencionado autor. Así mismo, se encuentra también un elevado nivel de concordancia con lo acuñado por Logroño (2019), en su estudio sobre la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en una empresa, al haber encontrado una relación directa entre las dimensiones de sus variables, así también, Chacón y Olmedo (2021), sobre la GA y su influencia en la productividad, respecto de sus procesos administrativos, al establecer que su medición permitiría establecer el nivel de eficiencia o ineficiencia en la situación de la gestión administrativa, y, de esta manera, establecer su relación con otras variables.

Del mismo modo, los hallazgos guardan una gran relación con lo expresado por Tucto (2023), López (2021), Gutiérrez (2019), Monsefú y Santa María (2019) y Tam y Cabos (2019) al permitir establecer una relación consistente entre la GA y niveles de productividad de una organización a través de dimensiones e indicadores relacionados a sus funciones, y al permitir, a su vez, establecer el nivel de cumplimiento de estas funciones a través del propio organigrama de la eee; pues esta relación ha demostrado, por medio del análisis inferencial llevado a cabo en el subtítulo anterior, demostrar una gran aplicabilidad y sobre todo ventajas prácticas en su aplicación para establecer correlación entre las

dos variables del presente estudio. Finalmente, los resultados descritos muestran una consistente relación con lo concluido por Gomathy et al. (2022), al demostrar una relación entre la capital humano y su influencia en la productividad ambos guardan una relación en su definición al indicar la importancia del clima laboral correspondiente a la gestión administrativa y su influencia en la productividad, así mismo, se observa que la mencionada investigación se ocupó de medir estos indicadores por medio de la atribución de niveles a los resultados cuantitativos de una encuesta de medición.

Respecto a la hipótesis específica N°1, y a partir del análisis de la Tabla 9, se ha determinado una relación entre la variable "GA" y la dimensión "desarrollo de la educación" de la eee en el AF-2023, establecida por medio de la prueba de Spearman, obteniendo el valor de  $Rho = 0,439$ , permitiendo establecer una correlación positiva con un nivel débil, de acuerdo a los rangos establecidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018); así mismo, se observa un nivel de significancia menor al 0,05 en todos los casos, lo que descarta el hecho de que los resultados carezcan de significancia estadística. En concordancia con lo mencionado, encontramos en los resultados del análisis descriptivo correspondiente a la dimensión desarrollo de la educación, tales como se aprecia en la tabla 5 y figura 5 donde un 100% la considera pésima, esta guarda un alto grado de similitud entre el nivel alcanzado respecto de la situación actual de cada una de estas, basándose en los resultados de la encuesta, quedando corroborado que el establecimiento de la relación entre estas se ha encontrado los coeficientes de correlación que guardan una mayor concordancia entre sí, dicho de otro modo, el análisis inferencial de los resultados nos permite encontrar una correlación directa o positiva entre estas variables, siendo esta correlación de un nivel bajo en todos los casos y significativo estadísticamente; así también, el análisis descriptivo de los resultados de la encuesta, permite establecer una congruencia con los resultados del análisis inferencial respecto a la lectura correspondiente a la totalidad de la muestra. Esta similitud entre los coeficientes de correlación demuestra que, si la gestión administrativa se encuentre en una mejor

situación, mejor será también la situación del desarrollo de la educación, siendo esta relación de la misma intensidad para la totalidad de la muestra.

Los hallazgos mencionados en esta discusión guardan una concordancia clara con lo acuñado por Ornelas (2020) al concluir que existe una relación similar entre el clima laboral (tomado en cuenta en la presente investigación como uno de los indicadores de la gestión de personal, dimensión correspondiente a la variable gestión administrativa), y el cumplimiento de los objetivos de gestión establecido como objetivo de su investigación establecer una relación entre la correcta gestión de personal y una eficiente gestión de la organización.

Del mismo modo, encontramos una clara similitud con lo demostrado por Ríos (2018), en el estudio sobre los trabajadores de una entidad prestadora de servicios en Guatemala, cumpliendo su objetivo de comprobar la existencia de una relación entre la adecuada gestión del personal y el nivel de productividad de entidades del sector público (entendido en términos de esta investigación como un similar del cumplimiento del objetivo principal de una centro educativo o escuela), sino también una clara influencia de la correcta gestión de personal sobre la proactividad en el cumplimiento de sus funciones, lo que claramente mantiene un efecto positivo en el nivel de satisfacción de los usuarios del servicio público.

Respecto a la hipótesis específica N°2, a partir de la información sintetizada en la Tabla 10, se ha podido comprobar la relación entre la variable “gestión administrativa” y la dimensión “producción de doctrina” de la Escuela de Equitación del Ejército en el AF-2023, a través de la realización de la prueba de Spearman; esta tabla nos permite observar un valor de  $Rho = 0,471$  en los resultados, permitiendo con esta lectura establecer una correlación directa con un nivel débil; así mismo, podemos apreciar una significancia estadística de valor menor a 0,05, descartando al azar como factor determinante en la obtención de estos resultados. Así también, el análisis descriptivo de los resultados respecto a la variable de “GA” y la dimensión “producción de doctrina”, en la figura 6, permite observar que un 52% la considera aceptable,

un 19% buena y un 9% óptima, mientras que un 20%, basándose en los resultados de la encuesta en la figura 6 se puede observar que la mayor agrupación de resultados se ubica en los niveles positivos, hecho que guardaría relación con la diferencia entre los coeficientes de correlación hallados entre ambas dimensiones; dicho de otro modo, el análisis inferencial de los resultados nos permite encontrar una correlación directa o positiva entre estas variables, siendo esta correlación débil; así también, el análisis descriptivo de los resultados de la encuesta muestran una congruencia adecuada con los hallazgos de la prueba de correlación, sin embargo, estas lecturas nos permiten determinar que mientras mayor sea la situación en que se percibe la gestión administrativa en la eee, mayor será la percepción de la producción de doctrina, lo que quiere decir que la existencia de un buen nivel de gestión administrativa es determinante para la existencia de un buen nivel de producción de doctrina.

Los resultados descritos en este turno de discusión, concuerdan ampliamente con lo hallado por Gomathy et al. (2019) y Ríos (2018), respecto al hecho de haber alcanzado su objetivo de investigación al comprobar la existencia de una relación entre la satisfacción laboral producida por una eficiente gestión administrativa y la cuantificación monetaria en los resultados económicos de organizaciones con fines de lucro, encontrando en la definición de esta cuantificación una similitud con la cuantificación de los niveles de producción de doctrina empleados en el presente estudio.

Del mismo modo, esto presenta concordancia con lo concluido por Logroño (2019) al estudiar indicadores de empresa “Jeans Loren” en la república del Ecuador, obteniendo resultados similares a los de Chacón y Olmedo (2021), respecto a la relación entre una eficiente gestión de personal en base a la satisfacción laboral y el nivel de eficiencia mercantil obtenido por la empresa.

Respecto a la hipótesis específica N°3, del análisis de la Tabla 11, se ha determinado una relación entre la variable “gestión administrativa” y la dimensión “ejecución de actividades de responsabilidad social” de la eee en el AF-2023, establecida por medio de la prueba de Spearman, obteniendo el valor

de  $Rho= 0,608$ , estableciendo una relación positiva en un nivel moderado, de acuerdo a los rangos establecidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), lo que indica que al mejorar la gestión administrativa, también se percibe una mejor ejecución de las actividades de bienestar social en la Escuela de Equitación de las FFAA. En lo que respecta al análisis descriptivo estos presentan resultados positivos, así en la tabla 7 y figura 7 se aprecia que un 41% lo considera aceptable, un 19% buena, un 15% óptima, mientras un 25% la considera deficiente. De estos resultados descriptivos se puede afirmar que más del 50% percibe que esta dimensión se ejecuta a satisfacción de los participantes. Estos resultados guardan consonancia con los obtenidos en el análisis inferencial con un nivel de magnitud moderado y positivo.

Estos resultados son similares a los recogidos por Tucto (2023), Hurtado (2019) y Monsefú y Santa María (2019) quienes coinciden en que si los roles de los líderes administrativos están bien definidos, estos ejecutan una buena gestión administrativo dentro de las funciones que les corresponden.

Finalmente Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) ente, a manera de colofón de los puntos de discusión descritos en párrafos anteriores, se determina que las fortalezas de la metodología utilizada en la presente investigación y el contraste de información requerido para el desarrollo del presente subtítulo “discusión”, reside en el hecho de haber cuantificado atributos subjetivos como la satisfacción laboral y actividades de mantenimiento, con la finalidad de relacionarlos con atributos objetivos como la cantidad de productos de doctrina elaborados por la EEE, entre otros, permitiendo contrastar los resultados obtenidos, manteniendo la significancia estadística de los resultados de la muestra, llegando a conclusiones aplicables sustantivamente a la mejora continua de la gestión pública. Por otro lado, el mencionado estudio mantiene gran relevancia en el contexto científico de las ciencias militares y la gestión pública, pues no existe un antecedente directo que establezca relaciones entre las variables del presente estudio, en el contexto de la formación académica y el cumplimiento de la misión de las instituciones armadas; constituyendo un

aporte importante en relación a las conclusiones de investigaciones relacionadas pero aplicadas en contextos distintos al académico-militar.

## VI. CONCLUSIONES

En consonancia con la investigación y los resultados obtenidos se consideran las siguientes conclusiones:

**Primero**, se concluyó que existe una correlación directa o positiva entre la GA y la productividad de la eee en el año 2023, al obtener un Rho de 0,669 y significancia bilateral de 0,000, lo que señala una correlación positiva de magnitud moderada. En lo que respecta a la significancia de  $p=0,000$  demostró que p-valor es  $< 0,05$ , demostrando la relación significativa.

**Segundo**, se determinó una correlación directa entre la GA y el desarrollo de la educación en la eee en el año 2023; al obtener un Rho de 0,439 y significancia bilateral de 0,000, lo que indica una correlación positiva de magnitud débil. De acuerdo a la significancia de  $p=0,000$  demostró que p-valor es  $< 0,05$  corroborando la relación significativa.

**Tercero**, se concluyó una correlación directa o positiva entre la gestión administrativa y la producción de doctrina en la eee en el año 2023; al obtener un coeficiente de correlación de 0,471 y una significancia bilateral de 0,000 lo que indicó la correlación positiva de magnitud débil. En relación a la significancia de  $p=0,000$  se demostró que p-valor es  $< 0,05$ , determinando la relación significativa.

**Cuarto**, se enfatizó que existe correlación directa entre la GA y la ejecución de actividades de responsabilidad social en la eee en el año 2023, al obtener un Rho de 0,608 y una significancia bilateral de 0,000 lo que indicó la correlación positiva de magnitud media. En lo que respecta a la significancia de  $p=0,000$  se demostró que p-valor es  $< 0,05$  señalando la relación significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los objetivos y resultados obtenidos de la presente investigación se presentan las siguientes recomendaciones con la finalidad de contribuir como guía a futuras investigaciones, así también como referencia para ahondar más en el tema.

**Primero**, respecto a la relación entre la GA y productividad, se sugiere implementar un sistema de medición y control de la gestión administrativa en la eee, a fin de asegurar su productividad.

**Segundo**, respecto a la relación entre la GA y el desarrollo de la educación se sugiere verificar el nivel de la gestión administrativa existente en la eee para contribuir a aumentar el nivel de la educación impartida, pues esta guarda una magnitud débil de correlación existente en el estudio al ser relacionada con el desarrollo de la Educación en esta casa de estudios.

**Tercero**, respecto a la relación entre la GA y la producción de doctrina, se sugiere asegurar una adecuada gestión administrativa en la eee, para contribuir a la producción de doctrina de la misma, en vista que se ha comprobado que existe un mayor consenso en la totalidad de la población del estudio respecto a considerar que ambas variables guardan una relación débil.

**Cuarto**, respecto a la relación entre GA y ejecución de actividades de responsabilidad social, se sugiere asegurar el desarrollo de actividades de responsabilidad social, tomando en cuenta que el planeamiento y ejecución de las mismas deben estar acompañadas de una eficiente gestión administrativa, por haberse comprobado la relación directa entre ambas variables.

## REFERENCIAS

- Adachi, H., & Sekiya, Y. (2020). The effects of training managers on management competencies to improve their management practices and work engagement of their subordinates: A single group pre- and post-test study. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 117-201. doi: <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12085>
- Adhvaryu, A. (2018). Managerial quality and worker productivity in developing countries. *IZA World of Labor*, 10(15), 1-8. doi: <http://doi:10.15185/izawol.429>
- Ames, P., & Merino, F. (2019). *Reflexiones y lineamientos para una investigación ética en ciencias sociales*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/169333>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de la Investigación*. Venezuela: Episteme. [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Arrarte, R. (2017). Productivity and competitiveness in the peruvian textile - confectionery industry 2012-2015. *Revista Quipukamayoc*, 25(47), 113-121. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13809>
- Arrunategui, P. (2016). trabajadores lambayecanos sufre de estrés laboral. Chiclayo: RPP. <https://rpp.pe/peru/lambayeque/ocho-de-cada-dieztrabajadores-lambayecanos-sufre-de-estres-laboral-noticia-912514>
- Ballou, R. H. (2004). *Logística: administración de la cadena de suministro*. 5ª ed. México: Prentice Hall. [https://www.academia.edu/16236982/Logistica\\_Administracion\\_de\\_la\\_cadena\\_de\\_suministro\\_5ta\\_Edicion\\_Ronald\\_H\\_Ballou](https://www.academia.edu/16236982/Logistica_Administracion_de_la_cadena_de_suministro_5ta_Edicion_Ronald_H_Ballou)

- Barzola, I., Barzola, V., & Flores, W. (2017). Working environment factors influencing the performance of workers in the public sector in the Ecuador. *Dialnet*, 917-937. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.917-937>
- Belcher, J. G. (2015). Total productivity. Buenos Aires: Granica. <https://cienciaspecuarias.inifap.gob.mx/index.php/Pecuarias/article/view/4415>
- Bermúdez, R. (2017). Motivation within the administrative management of small enterprises. *Revista Quipukamayoc*, 25(47), 37-44. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Carbajal, R. (2016). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud Lima Sur*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carro, R., & Gonzalez, D. (2015). *Productividad y Competitividad*. Mexico: Pearson Educación. [https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Cequea, M., & Rodriguez, C. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral en empresas del sector eléctrico. Venezuela. Cequea. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3809733>
- Cerdas, V., Torres, N., García, J., & Fallas, M. (2017). Análisis de la gestión administrativa de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95- 122. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/rep.12-2.5>

- Chacón, J. y 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*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7379/1/UTC-PIM-000325.pdf>
- Chew, C. (2009). *Strategy positioning in voluntary and charitable organizations*. New York. <https://doi.org/10.4324/9780203871508>
- Chiavenato, I. (2002), *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw – Hill. Interamericana. Bogotá: Editorial Practice Hill. <https://bit.ly/2IC4XAm>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (Vol. V). México: McGraw-Hill Interamericana S.A. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chona, A. (2020). *The Intervening Effects of the Organizational Climate of the Provincial Government of Cagayan to the Employees' Job Performance. Filipinas: Psychosocial*. doi:10.37200/IJPR/V24I3/PR200975
- Clarke, M., & Hill, S. (2015). Promoting employee wellbeing and quality service outcomes: The role of HRM practices. *Journal of Management & Organization*, 18(5), 702-713. doi:<https://doi.org/10.5172/jmo.2012.18.5.702> 28
- Costa, C. (2017). In-depth study of the scientific productivity and visibility of Spanish Communication researchers in Scopus. *Revista Observatorio*, 11(3), 1-16. Obtenido de [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S164659542017000300001](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164659542017000300001)
- Díaz, C., Gutiérrez, H., & Amancio, A. (2018). Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. *Revi Cuid*, 9(1), 1973-1987. doi:<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>

- Díaz, P., & Díaz, Á. (2018). The work environment in the performance of the SMEs employees in Ecuador. *Dialnet*, 3(11), 60-63. doi:<https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol3iss11.2018pp60-63p>.
- Eslava, P (2004) *Enfoque estratégico en la gestión del potencial humano*. Editorial Paidós. Barcelona. España. <https://bit.ly/2tukrdY>
- Ejército del Perú (2022). Manual de Organización de Funciones de la Escuela de Equitación del Ejército. COEDE, Lima. <https://coede.mil.pe/escuela-de-equitacion/>
- Fernández Collado, C. (1991). *La comunicación en las organizaciones*. México D.F. Ed. Trillas. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/49378.pdf>
- Freeman, R., Stoner, J., & Gilbert, D. (2009). *Administration*. México: Pearson Educación. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho\\_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gawrycka, M., & Kujawska, J. (2020). Competencies of graduates as future labour market participants – preliminary study. *Economic Research*, 33(1), 1095-1107. doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1631200>
- Gestión. (2018). *Manufactura lideró en productividad laboral en el segundo trimestre*. Lima: Camara de Comercio de Lima. <https://www.camaralima.org.pe/wp-content/uploads/2020/10/180903.pdf> 29
- Gomathy, C., Varun, K. y Vokas, K. (2022). The impact of human resource planning on productivity. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM)*, 06(4), 1-5. [https://www.researchgate.net/publication/359865468\\_THE\\_IMPACT\\_OF\\_HUMAN\\_RESOURCE\\_PLANNING\\_ON\\_PRODUCTIVITY](https://www.researchgate.net/publication/359865468_THE_IMPACT_OF_HUMAN_RESOURCE_PLANNING_ON_PRODUCTIVITY)

- Gorenak, M., & Spindler, T. (2019). The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry. *Sciendo*, 52(2), 55-102. doi:<https://doi.org/10.2478/orga-2019-0006>
- Gorla, N., Somers, T., & Wong, B. (2017). Organizational impact of system quality, information quality, and service quality. *Science*, 19(3), 207-228. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2010.05.001>
- Guerrero, F., Neira, L., Vázquez, H., & Váscos, V. (2019). Organizational climate in the work performance of government public institutions. *Dialnet*, 5(9), 536-549. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Guixian, T., Jian, W., Zhuo, Z., & Yuping, W. (2019). *Self-efficacy and job performance: The role of job commitment*. Filipinas: Malaysia University of Science & Technology. doi:<https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Gutiérrez, S. (2019). *Gestión administrativa y productividad en los trabajadores del cultivo de conchas de abanico, Casma 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63877/Gutierrez\\_HSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63877/Gutierrez_HSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Haruna, A., & Marthandan, G. (2018). Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia. *Journal of Workplace Learning*, 165-184. doi:<https://doi.org/10.1108/JWL-07-2016-0066>
- Hernández, F., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R y Mendoza, C. (2008). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

- Hurtado, D. (2018). *Principios de administración*. Medellín: Instituto Tecnológico Metropolitano. <http://hdl.handle.net/20.500.12622/1897>
- Facho, E. (2017). *Gestión administrativa y productividad laboral en trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6006>
- Hurtado, J. (2019). *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral de la empresa CIM Moscoso S.A.C. - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67757/Hurtado\\_HJCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67757/Hurtado_HJCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007-2019. [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1790/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1790/libro.pdf)
- Jaimes, L., & Rojas, M. (2015). A look at labor productivity for SMEs in the clothing industry. *Revista Iteckne*, 177-187. [https://pdfs.semanticscholar.org/1059/95a65a3ef6a3230b759ea924e133dc0949ec.pdf?fbclid=IwAR1yFSwE5Oh3xJ8Yy91ZX\\_X5eDtlmfjaAHmxgp5TFzNtgal\\_5VhK\\_2IH0g](https://pdfs.semanticscholar.org/1059/95a65a3ef6a3230b759ea924e133dc0949ec.pdf?fbclid=IwAR1yFSwE5Oh3xJ8Yy91ZX_X5eDtlmfjaAHmxgp5TFzNtgal_5VhK_2IH0g)
- La Rosa, C. (2016). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la institución educativa particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/829>
- Leitao, J., Pereira, D., & Gonzalves, A. (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1-18. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>

- López, J. (2012). *Productividad*. Estados Unidos: Palibrio. <https://books.google.com.pe/books?id=K7DDWeLQ7QUC&printsec=copyrig ht#v=onepage&q&f=false>
- López, S. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N' Reys S.R.L., Lurín-2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66989>
- Martins, L., Zerbini, T., & Medina, F. (2019). Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization. *Brazil: University of Sao Paulo, Brazil*. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>
- Matabanchay, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018. *Revista*, 176-187. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendoza, A. (2017). Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. *Revista Científica*, 3, 946-964. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Miranda, J., & Toirac, L. (2010). Productivity indicators for the Dominican industry. Republica Dominicana: *Ciencia y Salud*. doi:10.22206 <https://www.redalyc.org/pdf/870/87014563005.pdf>
- Muhammad, U., Martin, D., Daud, J., & Kasim, R. (2017). Municipal Awareness as an Integral Part for Enhancing Citizen Satisfaction of Malaysian Municipal Councils, *Batu Pahat. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*, 3(7), 21-31. doi:<https://doi.org/10.22178/pos.24-2>
- Mejía, M. (2019). *Seis regiones contratarán gerentes de Servir para mejorar gestión en educación*. Lima. Agencia Andina. <https://andina.pe/agencia/noticia-seis-regiones-contrataran-gerentes-servir-paramejorar-gestion-educacion-771333.aspx>

- Monsefú, Y. y Santa María, C. (2019). *La Gestión Administrativa y su relación en la Productividad de los trabajadores de la Empresa Construcciones Civiles Tolif E.I.R.L. Chepén 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43173>
- Núñez, L. Giordano, M. Menacho, I. Uribe, Y. y Rodríguez, L. (2018). Competencias administrativas en la calidad del servicio en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 9(1), 19 – 35. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8671/1/2018\\_Nu%C3%B1ez\\_Competiciones-administrativas-en-la-calidad-del%20servicio.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8671/1/2018_Nu%C3%B1ez_Competiciones-administrativas-en-la-calidad-del%20servicio.pdf)
- Núñez, E., Moncayo, O., Medina, E. y Muñoz, C. (2022). Administrative management and its impact on the company's productivity, training plan. *Journal of Business and Entrepreneurial*, 06(3), 84-96. <https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/300>
- Logroño, J. (2019). *El clima Organizacional y su incidencia en la productividad en la empresa Jeans Loren del Cantón Pelileo*. Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2125/1/570%20ING.pdf>
- Orlova, E. (2021). Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application. *Applied System Innovation*, 4(68), 2-18. <https://www.mdpi.com/2571-5577/4/3/68>
- Ornelas, C. Montelongo, Y. y Nájera, M. (2019). *La Calidad del Servicio de un Centro de Información*. México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94415759002.pdf>
- Pacheco, R., Robles, C., & Ospino, A. (2018). Analysis of the Administrative Management in the Educational Institutions of the Basic and Middle Levels in the Rural Areas of Santa Marta, Colombia. *Revista de información tecnológica*, 29(5), 259-266. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>

- Paolo, F. (2014). Towards inclusive and equitable development: an introduction to local development. *España: Ministerio de desarrollo social y medio ambiente*. [http://www.iepala.es/IMG/pdf/Articulo\\_Di\\_Pietro\\_Desarrollo\\_Local\\_2\\_.pdf](http://www.iepala.es/IMG/pdf/Articulo_Di_Pietro_Desarrollo_Local_2_.pdf)
- Persson, L., & Jordahl, H. (2018). Exploring Digital Time Measurement in the Public Sector: Labor Productivity and Service Quality in Home Care. *Research Institute of Industrial Economics*, 1-29. <https://www.ifn.se/eng/publications/wp/2018/1212>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martpinez, Á. (2019). Organizational climate and its impact on the work performance of the Decentralized Autonomous Municipal Government of Canton Quinsaloma, 2018. *Ecuador: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. doi:ISSN: 20077890
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. Zaragoza, Spain: *Journal of Work and Organizational Psychology*. doi: <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Reflection of administrative management to improve the academic results of the commune of Ovalle. (2019). *Revista INDTEC*, 4, 136-152. doi: <https://doi.org/10.29394/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-15>
- Remache, S. (2017). *Gestión administrativa y su incidencia en la salud ocupacional*. Ecuador: Universidad de Guayaquil. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3794/1/UNACH-EC-FCP-INGCOM-2017-0013.pdf>
- Riffo, R. (2019). Administrative and quality management in schools in the Chorrillos. *Revista INDTEC C.A.*, 4, 153-172. doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.9.153-172>

- Robbins, S. (2014). *Organizational behavior*. Mexico: Pearson Educación.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodrigues, K., Ribeiro, D., & Affonso, I. (2017). Collective competencies and strategic people management: a study carried out in federal public organizations. *Scielo*, 18(5), 16-78. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712017/administracao.v18n5p202-228>
- Rodríguez, J., Maradei, F., & Castellanos, J. (2019). Office Productivity with the use of Tilt Motion Seats. *Revista Información Tecnológica*, 30(4), 127-134.  
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000400127>
- Rojas, C. H., & Niebles, W. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(1). <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>
- Rojas, J. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim SAC Huánuco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huánuco].  
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2145>
- Ríos, F. (2018). Satisfacción Laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica Municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango. *Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala*.
- Rios, M. (2022, mayo 04). El impacto del bienestar “relacional” en la productividad de un trabajador. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management->

empleo/retorno-a-las-oficinas-que-es-y-cuanto-impacta-en-la-productividad-el-bienestar-relacional-noticia/

Rosales, R. (2018). Satisfacción laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de Lima Metropolitana. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, Lima, Perú.

Rowntree, D. (2019) *Statistic Without Tears*. Charles Scribner'S Sons. Pag 154-154.

Saba, E. (2016). *Selección por competencias para mejor la productividad*. colombia: Pearson.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8042/Rujel%20Ruiz%20Yeny%20Isela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sheikh, M., & Waqas, A. (2019). A Conceptual Paper on SERVQUAL-Framework for Assessing Quality of Internet of Things (IoT) Services. *Sciedupress*, 10(5), 387-398. doi: <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n5p387>

Simerson, K. (2011). *Strategic Planning*. California: Praeger. <https://publisher.abcclio.com/9780313384813/>

Stanley, A. (2012). *Strategic Planning a practical guide for competitive success*. Bingley: Emerald. <https://www.emeraldgrouppublishing.com/archived/promo/strategicplanning.htm>

Stock; G. y Kasarda, J. (1999). "*Logistics, Strategy and Structure*". Mc Graw – Hill International Editions, Singapore

Stoner, F. (1996). *Administration*. México: Pretince Hall Hispanoamericana, S.A. [https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf)

- Tam, F. y Cabos, L. (2019). *Gestión administrativa y productividad, caso: super rey sac, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21849/Tam%20Cuba%20F%c3%a9lix%20Luciano%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tavares, A., Larissa, J., & Maciel, R. M. (2017). Organizational change in quality management aspects: a quantitative proposal for classification. *Scielo*, 27(1), 1-15. doi: <https://doi.org/10.1590/0103-6513.216516>
- Tejada, L. (2018). *Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/1117>
- The influence of Service Quality on Satisfaction: Does gender really matter? (2016). *OmniaScience*, 12(2), 444-461. doi: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.673>
- Torres, Z. y Torres, H. (2014). *Planeación y control. Una visión integral de la administración*. México: Grupo Editorial Patria.
- Tucto, X. (2023). *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la empresa Brookling S.R.L. en San Juan de Lurigancho-2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113116>
- UNESCO (2019). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Hacia la educación de calidad para todos al 2015*. Santiago: OREALC
- Urbano, S. (2018). Working Environment and employee's job performance at Local. *Revista Aporte Santiaguino de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.*, 11(1), 167-180. doi: <http://dx.doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Valenzo, M., Lazaro, D., & Martínez, J. (2019). Application of the SERVQUAL model to evaluate the quality in the transportation service in Morelia, Mexico. *DYNA*, 86(211), 64-74. doi: <https://doi.org/10.15446/dyna.v86n211.78368>

- Van Der, E. (2016). *Gestión y gerencias empresariales*. Madrid: Eco ediciones.  
<https://www.ecoediciones.mx/wpcontent/uploads/2016/04/Gesti%C3%B3n-gerencial-y-empresarial-3raEdicion.pdf>
- Varga, E., Szira, Z., Llona, K., & Hajós, L. (2013). Analyzing the effects of individual competencies on performance: a field study in services industries in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 11(2), 67-77. doi: <http://doi.org/10.20460/JGSM.2013715668>
- Vázquez, R. (2018). Structural Change and Labor Productivity in the Industrial Sector. *A Global Scope Analysis. El trimestre económico*, 85(2), 277-310.  
<https://doi.org/10.1073/pnas.0900943106>
- Vasquez, G., Parrales, D. y Morales, V. (2021). Proceso administrativo. *Revista Publicando*, 8 (31), 258-278.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>
- Venutolo, EM. (2019). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires* (Argentina). Universitat Politècnica de València.  
<https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/6561>.
- Villanueva Silvia, G., García Oliver, M. F., & Hernández Cruz, L. M. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8).  
<https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>.
- Zárate, G. (2019). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la municipalidad distrital de Anco Huallo, Chincheros –Apurímac, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas].  
<https://hdl.handle.net/20.500.14168/505>

## **ANEXOS**

- Anexo 1. Matriz de operacionalización y consistencia:

Matriz 1: Tabla de Operacionalización de Variables

Matriz 2: Matriz de consistencia

- Anexo 2. Instrumentos de recojo de información
- Anexo 3: Consentimiento informado
- Anexo 4. Validación por juicio de expertos
- Anexo 5. Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach
- Anexo 6. Carta de solicitud de permiso
- Anexo 7. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov
- Anexo 8: Base de datos
- Anexo 9: Resultados descriptivos (Gráficos estadísticos)

## Anexo N°01: Operacionalización de variables

### Anexo N°01- Matriz 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p><b>Variable 1:</b> <b>Gestión Administrativa</b></p>	<p>Según <b>Hurtado (2008)</b> la gestión administrativa queda definida como el conjunto de actividades que realiza una entidad a partir de los elementos de su organización para satisfacer sus propias necesidades y requerimientos administrativos; en este sentido queda directamente relacionada con la organización de la entidad. Frente a esto, encontramos lo consignado en el <b>Manual de Organización de Funciones de la Escuela de Equitación</b></p>	<p>En el proceso de operacionalización de esta variable encontramos lo acuñado por <b>Núñez, Giordano, Menacho, Uribe, Y. y Rodríguez (2018)</b>, en donde se expone que la mencionada variable será cuantificada en función de sus propias cualidades logísticas y de administración de personal; ello, medido para este caso a partir de la administración de una encuesta de opinión, destinada a personal capacitado en el Escuela de Equitación y que realiza o ha laborado en la Escuela de Equitación, con la finalidad de asignar un valor numérico a la</p>	<p><b>Dimensión 1 de la variable 1:</b> Gestión de Personal</p> <p>Para el estudio y establecimiento de indicadores de esta variable encontramos lo definido por <b>Zárate (2019)</b>; encontrando un antecedente claro para entender que esta dimensión se articula en el establecimiento del nivel de satisfacción de nos individuos de una organización y la cantidad de los mismos, en función a las necesidades de la organización</p>	<p><b>Indicador N°1:</b></p> <p>Situación de clima laboral y nivel de satisfacción del personal capacitado en la Escuela de Equitación del Ejército.</p> <hr/> <p><b>Indicador N°2:</b></p> <p>Situación de Personal de la Escuela de Equitación del Ejército.</p>	<p>Situación óptima = 5</p> <p>Situación buena = 4</p>

	<p>del Ejército (2022), donde podemos apreciar que la organización de la Escuela de Equitación es la organización encargada de brindar instrucción en el arte ecuestre y empleo de medios hipomóviles al personal militar del Ejército del Perú; tiene tres sub organizaciones que guardan una relación directa con la gestión administrativa para el cumplimiento de su misión, en el marco de la gestión pública.</p>	<p>situación de actividades relacionadas a la gestión administrativa.</p> <p><b>Dimensión 2 de la variable 1:</b> Gestión logística</p> <p>En la operacionalización de esta dimensión encontramos lo dicho por <b>Zavala (2018)</b>, estableciendo, en similitud con el enfoque de personal de <b>Zárate (2019)</b>, que la gestión logística puede medirse en función de la calidad del mantenimiento de los bienes que posee una organización, así como en la cantidad de elementos que posee que estén directamente relacionados al cumplimiento de su misión principal.</p>	<p><b>Indicador N°1:</b> Situación de mantenimiento de bienes.</p> <p><b>Indicador N°2:</b> Situación de Ganado.</p>	<p>Situación aceptable = 3</p> <p>Situación deficiente = 2</p> <p>Situación pésima = 1</p>
<p><b>Variable 2: productividad</b></p>	<p>En la operacionalización de esta variable encontramos lo acuñado por <b>Ornelas, Montelongo, y Nájera (2010)</b>, al definir que la productividad de una organización y su relación directa con la “calidad del servicio” que brinda, debe ser medida en función de los elementos de su organización, y, sobre todo, respecto del modo en que estos han articulado el cumplimiento de la misión de la propia organización; dicho de otro modo, el autor sustenta que la productividad debe medirse</p>	<p>Esta variable es susceptible de ser medida a través del establecimiento de una escala de aceptación presentada en una encuesta de opinión, la misma que será administrada a personal cuyo desempeño y opinión tienen relevancia en cada uno de los indicadores presentados para medir las dimensiones de esta variable.</p> <p><b>Dimensión 1 de la variable 2:</b> Desarrollo de la Educación</p> <p>Según <b>Unesco (2013)</b> la educación en el contexto laboral se refiere a la conducción de actividades que contribuyan a la correcta capacitación del personal de una organización en el cumplimiento de su misión; así como al conjunto de actividades destinadas a evaluar al personal capacitado en función al desarrollo de las competencias necesarias para culminar satisfactoriamente los programas de capacitación conducidos.</p> <p>Con la finalidad de establecer una clara medición de esta dimensión, y la aproximación de esta medición a los propios indicadores de la variable 1, se apela a lo establecido por <b>Torres, Z. y Torres, H. (2014)</b>, al acuñar que la medición de elementos</p>	<p><b>Indicador N°1:</b> Calidad de Educación de la Escuela de Equitación del Ejército.</p> <p><b>Indicador N°2:</b> Cantidad de Concursos hípicas realizados en la Escuela de Equitación del Ejército.</p>	<p>Situación óptima = 5</p> <p>Situación buena = 4</p> <p>Situación aceptable = 3</p>

<p>observando cómo cada elemento de la organización viene dando cumplimiento a sus propios objetivos intermedios. Por lo mencionado, la presente variable queda definida como el nivel de cumplimiento de la misión que ha alcanzado la Escuela de Equitación del Ejército respecto del cumplimiento de su misión en aspectos de educación, doctrina y responsabilidad social.</p>	<p>inmateriales, debe recurrir en todos los casos al establecimiento de indicadores tanto materiales como inmateriales.</p>		
	<p><b>Dimensión 2 de la variable 2:</b> Producción de Doctrina</p> <p>Respecto a esta dimensión, encontramos lo informado por <b>Mejía (2019)</b>, al sintetizar periódicamente las consideraciones tomadas en cuenta para determinar que una gestión educativa ha sido eficiente, siendo en este caso determinante la producción de doctrina. Esta dimensión se refiere a la producción de doctrina que contribuya a la conducción de operaciones y acciones militares por parte del Ejército del Perú; para este fin, la Escuela de Equitación cuenta en su organización con el Departamento de Doctrina.</p>	<p><b>Indicador N°1:</b> Cantidad de Productos de doctrina de la Escuela de Equitación del Ejército.</p>	<p>Situación deficiente = 2</p>
	<p><b>Dimensión 3 de la variable 2:</b> Ejecución de Actividades de responsabilidad social</p> <p>Nuevamente recurriendo a lo informado por <b>Mejía (2019)</b>, al sintetizar periódicamente las consideraciones tomadas en cuenta para determinar que una gestión educativa ha sido eficiente, encontramos que un elemento para determinar esta eficiencia es la aproximación e impacto que tiene ella en la sociedad.</p> <p>En este sentido, esta dimensión se refiere al conjunto de actividades relacionadas al apoyo social, responsabilidad ambiental y demás actividades educativas afines para el cumplimiento de esta misión. Para ello, la Escuela de Equitación</p>	<p><b>Indicador N°2:</b> Calidad de Productos de doctrina de la Escuela de Equitación del Ejército.</p>	<p>Situación pésima = 1</p>
		<p><b>Indicador N°1:</b> Cantidad de Actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación del Ejército.</p>	
		<p><b>Indicador N°2:</b> Nivel de Satisfacción alcanzado con las actividades de responsabilidad social.</p>	

		cuenta en su organización con el Departamento de Responsabilidad Social.		
--	--	--	--	--

## Anexo N°01- Matriz 2: Matriz de consistencia

Título: **Gestión Administrativa y Productividad en el personal de la Escuela de Equitación de las Fuerzas Armadas del Perú, 2023**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y Muestra	Técnica e instrumento
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1:</b>	<b>Tipo de Investigación:</b>	<b>Población:</b>	<b>Técnica:</b>
¿Existe una relación entre la Gestión Administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y su productividad?	Determinar si existe una relación entre la Gestión Administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y su productividad.	La Gestión Administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y su productividad guardan una relación significativa.	Gestión administrativa.	Tipo básico	Oficialidad en actividad del Ejército del Perú que en el cumplimiento de sus funciones se ha desempeñado funciones o se desempeña en la Escuela de Equitación del Ejército: <b>135</b>	Encuesta.
<b>Problemas Específicos de la Investigación</b>	<b>Objetivos Específicos de la Investigación</b>	<b>Hipótesis Específicas de la Investigación</b>	<b>Dimensiones:</b>	<b>Diseño:</b>		<b>Instrumento:</b>
			- Gestión de Personal - Gestión logística	No experimental.		Cuestionario.
<b>Problema Específico N°1:</b>	<b>Objetivo Específico N°1:</b>	<b>Hipótesis Específica N°1:</b>	<b>Variable 2:</b>	<b>Nivel:</b>		
¿Existe una relación entre la gestión de administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y el desarrollo de la educación que imparte?	Determinar si existe una relación entre la gestión de administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y el desarrollo de la educación que imparte.	La Gestión Administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y el desarrollo de la educación que imparte, guardan una relación significativa.	Productividad	Correlacional.		
<b>Problema Específico N°2:</b>	<b>Objetivo Específico N°2:</b>	<b>Hipótesis Específica N°2:</b>	<b>Dimensiones:</b>		Se aplicó la ecuación de Cochran junto con una corrección poblacional para calcular el tamaño de la muestra en el caso de poblaciones finitas, considerando el nivel de precisión o margen de error de más-menos el 05 %.	
¿Existe una relación entre la gestión administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y su producción de doctrina?	Determinar si existe una relación entre la gestión administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y su producción de doctrina.	La Gestión Administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y su producción de doctrina, guardan una relación significativa.	- Desarrollo de la educación - Producción de doctrina			
<b>Problema Específico N°3:</b>	<b>Objetivo Específico N°3:</b>	<b>Hipótesis Específica N°3:</b>				
¿Existe una relación entre la gestión administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y la ejecución de actividades de responsabilidad social?	Determinar si existe una relación entre la gestión administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y la ejecución de actividades de responsabilidad social.	La Gestión Administrativa de la Escuela de Equitación del Ejército, perteneciente a las FFAA, y la ejecución de actividades de responsabilidad social guardan una relación significativa.	- Ejecución de actividades de responsabilidad social			
					<b>Muestra: 100</b>	

## Anexo 2: Ficha del recojo de información.

Ficha técnica del Instrumento: Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a cada uno de los indicadores de ambas variables por separado

Valor	Nomenclatura
1	Situación extremadamente deficiente
2	Situación deficiente
3	Situación suficientemente aceptable
4	Situación buena
5	Situación óptima

N°	Dimensiones /Ítems	1	2	3	4	5
	<u>Dimensión 1 de la variable 1: Gestión de Personal</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación					
1	Considera que el trato que recibe en su trabajo es el adecuado				x	
2	Se siente satisfecho en el ejercicio de sus funciones				x	
3	Los objetivos planteados a su gestión son alcanzables				x	

4	El liderazgo aplicado por su superior inmediato potencia o reduce su máximo desempeño				x	
5	Recibe incentivos de buena gestión				x	
6	La cantidad de personal de mi organización permite el cumplimiento de la misión				x	
7	La preparación y capacitación previa del personal cambiado de colocación a mi organización permite el cumplimiento de la misión				x	
	<u>Dimensión 2 de la variable 1: Gestión Logística</u> Marque de acuerdo a la "situación de veracidad" de cada afirmación					
8	La situación de mantenimiento de bienes en mi organización es la adecuada para cumplir la misión.				x	
9	Las actividades de mantenimiento son programadas y corresponde a un plan				X	
10	Las instalaciones son adecuadas para el ganado				X	
11	El estado del ganado es óptimo				X	
	<u>Dimensión 1 de la variable 2: Desarrollo de la Educación</u>					

	Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación					
12	La Calidad de la educación que he recibido es suficiente para los objetivos del ejército				x	
13	La cantidad de concursos hípicas realizados en la Escuela de Equitación permite la aplicación de la educación recibida				x	
	<u>Dimensión 2 de la variable 2:</u> <u>Producción de Doctrina</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación					
14	La cantidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército				x	
15	La calidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército				x	
	<u>Dimensión 3 de la variable 2:</u> <u>Producción de Doctrina</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación.					
16	La cantidad de actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación permiten				x	

	el cumplimiento de los objetivos del Ejército					
17	El nivel de satisfacción alcanzado por medio de las actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército				x	

### Anexo 3: Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigación está orientada al estudio del uso de la **Gestión Administrativa y Productividad en el personal de la Escuela de Equitación de las Fuerzas Armadas del Perú, 2023**. Desearía contar con tu ayuda para lograr esta investigación, las respuestas que brinde será totalmente confidencial, el cuestionario es anónimo. Por lo que le solicito, si acepta, se digne en firmar este documento donde se indica y luego responda con total sinceridad el cuestionario que se le entregará. Si en la resolución de alguna pregunta del cuestionario tuvieses alguna duda, en la parte superior derecha del cuestionario se va encontrar un ejemplo de cómo llenarlo.

Atentamente;

Marco Ernesto Peredo Cárdenas

Yo, Pedro Alvarado Córdova, acepto libremente participar en la investigación antes mencionada.



Firma DNI: 60432892

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigación está orientada al estudio del uso de la **Gestión Administrativa y Productividad en el personal de la Escuela de Equitación de las Fuerzas Armadas del Perú, 2023**. Desearía contar con tu ayuda para lograr esta investigación, las respuestas que brinde será totalmente confidencial, el cuestionario es anónimo. Por lo que le solicito, si acepta, se digne en firmar este documento donde se indica y luego responda con total sinceridad el cuestionario que se le entregará. Si en la resolución de alguna pregunta del cuestionario tuvieses alguna duda, en la parte superior derecha del cuestionario se va encontrar un ejemplo de cómo llenarlo.

Atentamente;

Marco Ernesto Peredo Cárdenas

Yo, **Juan José Francia Solis**, acepto libremente participar en la investigación antes mencionada.



---

Firma DNI: 70491505

## Anexo 4: Validación de Juicio de expertos

**Certificados de Validez del Contenido del Instrumento: Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a cada uno de los indicadores de ambas variables por separado**

### Validador N°1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento: “Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a cada uno de los indicadores de ambas variables por separado”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y Que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Maritza Vargas Chipana
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Asistente de Ejecución Contractual del Área de Abastecimiento de la Unidad Ejecutora 009
<b>Institución donde labora:</b>	Policía nacional del Perú
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( . )                      Más de 5 años ( . X )

<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No Corresponde
---	----------------

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a cada uno de los indicadores de ambas variables por separado
<b>Autor:</b>	<b>Marco Peredo Cárdenas</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Lima</b>
<b>Administración:</b>	<b>Por persona</b>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>15 minutos</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Cuartel General del Ejército</b>

**4. Soporte teórico**

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala</b>	<b>Definición</b>
--------------------	------------------	-------------------

(variables)	(dimensiones)	
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de personal</li> <li>- Gestión logística</li> </ul>	<p>Según <b>Hurtado (2008)</b> la gestión administrativa queda definida como el conjunto de actividades que realiza una entidad a partir de los elementos de su organización para satisfacer sus propias necesidades y requerimientos administrativos; en este sentido queda directamente relacionada con la organización de la entidad. Frente a esto, encontramos lo consignado en el <b>Manual de Organización de Funciones de la Escuela de Equitación del Ejército (2022)</b>, donde podemos apreciar que la organización de la Escuela de Equitación es la organización encargada de brindar instrucción en el arte ecuestre y empleo de medios hipomóviles al personal militar del Ejército del Perú; tiene tres sub organizaciones que guardan una relación directa con la gestión administrativa para el cumplimiento de su misión, en el marco de la gestión pública.</p>
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de la educación</li> <li>- Producción de doctrina</li> <li>- Ejecución de actividades de responsabilidad social</li> </ul>	<p>En la operacionalización de esta variable encontramos lo acuñado por <b>Ornelas, Montelongo, y Nájera (2018)</b>, al definir que la productividad de una organización y su relación directa con la “calidad del servicio” que brinda, debe ser medida en función de los elementos de su organización, y, sobre todo, respecto del modo en que estos han articulado el cumplimiento de la misión de la propia organización; dicho de otro modo, el autor sustenta que la productividad debe medirse observando cómo cada elemento de la organización viene dando cumplimiento a sus propios objetivos intermedios. Por lo mencionado, la presente variable queda definida como el nivel de cumplimiento de la misión que ha alcanzado la Escuela de Equitación del Ejército respecto del cumplimiento de su misión en aspectos de educación, doctrina y responsabilidad social.</p>

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Instrumento: “Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a

cada uno de los indicadores de ambas variables por separado”, elaborado por **Marco Peredo Cárdenas** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

N°	Dimensiones /Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	<u>Dimensión 1 de la variable 1: Gestión de Personal</u> Marque de acuerdo a la "situación de veracidad" de cada afirmación	4	4	4	
1	Considera que el trato que recibe en su trabajo es el adecuado	4	4	4	

2	Se siente satisfecho en el ejercicio de sus funciones	4	4	4	
3	Los objetivos planteados a su gestión son alcanzables	4	4	4	
4	El liderazgo aplicado por su superior inmediato potencia o reduce su máximo desempeño	4	4	4	
5	Recibe incentivos de buena gestión	4	4	4	
6	La cantidad de personal de mi organización permite el cumplimiento de la misión	4	4	4	
7	La preparación y capacitación previa del personal cambiado de colocación a mi organización permite el cumplimiento de la misión	4	4	4	
	<u>Dimensión 2 de la variable 1: Gestión Logística</u> Marque de acuerdo a la "situación de veracidad" de cada afirmación	4	4	4	
8	La situación de mantenimiento de bienes en mi organización es la adecuada para cumplir la misión.	4	4	4	
9	Las actividades de mantenimiento son programadas y corresponde a un plan	4	4	4	

10	Las instalaciones son adecuadas para el ganado	4	4	4	
11	El estado del ganado es óptimo	4	4	4	
	<u>Dimensión 1 de la variable 2: Desarrollo de la Educación</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación	4	4	4	
12	La Calidad de la educación que he recibido es suficiente para los objetivos del ejército	4	4	4	
13	La cantidad de concursos hípicas realizados en la Escuela de Equitación permite la aplicación de la educación recibida	4	4	4	
	<u>Dimensión 2 de la variable 2: Producción de Doctrina</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación	4	4	4	
14	La cantidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
15	La calidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
	<u>Dimensión 3 de la variable 2: Producción de Doctrina</u>	4	4	4	

	Marque de acuerdo a la "situación de veracidad" de cada afirmación				
16	La cantidad de actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
17	El nivel de satisfacción alcanzado por medio de las actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	

<b>Observaciones (especificar si hay suficiencia)</b>			
<b>Opinión de aplicabilidad:</b>	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> )	No ( <input type="checkbox"/> )	Después de corregir ( <input type="checkbox"/> )



Firma :

Post Firma: MARITZA VARGAS CHIPANA

DNI : 47288955



<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>  (si corresponde)	No Corresponde
---	----------------

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a cada uno de los indicadores de ambas variables por separado
<b>Autor:</b>	<b>Marco Peredo Cárdenas</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Lima</b>
<b>Administración:</b>	<b>Por persona</b>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>15 minutos</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Cuartel General del Ejército</b>

**4. Soporte teórico**

<b>Escala/ÁREA (variables)</b>	<b>Subescala</b>	<b>Definición</b>
------------------------------------	------------------	-------------------

	(dimensiones)	
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de personal</li> <li>- Gestión logística</li> </ul>	<p>Según <b>Hurtado (2008)</b> la gestión administrativa queda definida como el conjunto de actividades que realiza una entidad a partir de los elementos de su organización para satisfacer sus propias necesidades y requerimientos administrativos; en este sentido queda directamente relacionada con la organización de la entidad. Frente a esto, encontramos lo consignado en el <b>Manual de Organización de Funciones de la Escuela de Equitación del Ejército (2022)</b>, donde podemos apreciar que la organización de la Escuela de Equitación es la organización encargada de brindar instrucción en el arte ecuestre y empleo de medios hipomóviles al personal militar del Ejército del Perú; tiene tres sub organizaciones que guardan una relación directa con la gestión administrativa para el cumplimiento de su misión, en el marco de la gestión pública.</p>
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de la educación</li> <li>- Producción de doctrina</li> <li>- Ejecución de actividades de responsabilidad social</li> </ul>	<p>En la operacionalización de esta variable encontramos lo acuñado por <b>Ornelas, Montelongo, y Nájera (2010)</b>, al definir que la productividad de una organización y su relación directa con la “calidad del servicio” que brinda, debe ser medida en función de los elementos de su organización, y, sobre todo, respecto del modo en que estos han articulado el cumplimiento de la misión de la propia organización; dicho de otro modo, el autor sustenta que la productividad debe medirse observando cómo cada elemento de la organización viene dando cumplimiento a sus propios objetivos intermedios. Por lo mencionado, la presente variable queda definida como el nivel de cumplimiento de la misión que ha alcanzado la Escuela de Equitación del Ejército respecto del cumplimiento de su misión en aspectos de educación, doctrina y responsabilidad social.</p>

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Instrumento: “Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a

cada uno de los indicadores de ambas variables por separado”, elaborado por **Marco Peredo Cárdenas** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

N°	Dimensiones /Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	<u>Dimensión 1 de la variable 1: Gestión de Personal</u> Marque de acuerdo a la "situación de veracidad" de cada afirmación	4	4	4	
1	Considera que el trato que recibe en su trabajo es el adecuado	4	4	4	
2	Se siente satisfecho en el ejercicio de sus funciones	4	4	4	

3	Los objetivos planteados a su gestión son alcanzables	4	4	4	
4	El liderazgo aplicado por su superior inmediato potencia o reduce su máximo desempeño	4	4	4	
5	Recibe incentivos de buena gestión	4	4	4	
6	La cantidad de personal de mi organización permite el cumplimiento de la misión	4	4	4	
7	La preparación y capacitación previa del personal cambiado de colocación a mi organización permite el cumplimiento de la misión	4	4	4	
	<u>Dimensión 2 de la variable 1: Gestión Logística</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación	4	4	4	
8	La situación de mantenimiento de bienes en mi organización es la adecuada para cumplir la misión.	4	4	4	
9	Las actividades de mantenimiento son programadas y corresponde a un plan	4	4	4	
10	Las instalaciones son adecuadas para el ganado	4	4	4	

11	El estado del ganado es óptimo	4	4	4	
	<u>Dimensión 1 de la variable 2: Desarrollo de la Educación</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación	4	4	4	
12	La Calidad de la educación que he recibido es suficiente para los objetivos del ejército	4	4	4	
13	La cantidad de concursos hípicos realizados en la Escuela de Equitación permite la aplicación de la educación recibida	4	4	4	
	<u>Dimensión 2 de la variable 2: Producción de Doctrina</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación	4	4	4	
14	La cantidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
15	La calidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
	<u>Dimensión 3 de la variable 2: Producción de Doctrina</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación	4	4	4	

16	La cantidad de cantidad de actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
17	El nivel de satisfacción alcanzado por medio de las actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	

<b>Observaciones (especificar si hay suficiencia)</b>			
<b>Opinión de aplicabilidad:</b>	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> )	No ( <input type="checkbox"/> )	Después de corregir ( <input type="checkbox"/> )

Firma :



Post Firma: WAGNER CARDENAS PEZO

DNI : 22414567



(si corresponde)	
------------------	--

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a cada uno de los indicadores de ambas variables por separado
<b>Autor:</b>	<b>Marco Peredo Cárdenas</b>
<b>Procedencia:</b>	<b>Lima</b>
<b>Administración:</b>	<b>Por persona</b>
<b>Tiempo de aplicación:</b>	<b>15 minutos</b>
<b>Ámbito de aplicación:</b>	<b>Cuartel General del Ejército</b>

**4. Soporte teórico**

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala</b>	<b>Definición</b>
--------------------	------------------	-------------------

(variables)	(dimensiones)	
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión de personal</li> <li>- Gestión logística</li> </ul>	<p>Según <b>Hurtado (2008)</b> la gestión administrativa queda definida como el conjunto de actividades que realiza una entidad a partir de los elementos de su organización para satisfacer sus propias necesidades y requerimientos administrativos; en este sentido queda directamente relacionada con la organización de la entidad. Frente a esto, encontramos lo consignado en el <b>Manual de Organización de Funciones de la Escuela de Equitación del Ejército (2022)</b>, donde podemos apreciar que la organización de la Escuela de Equitación es la organización encargada de brindar instrucción en el arte ecuestre y empleo de medios hipomóviles al personal militar del Ejército del Perú; tiene tres sub organizaciones que guardan una relación directa con la gestión administrativa para el cumplimiento de su misión, en el marco de la gestión pública.</p>
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de la educación</li> <li>- Producción de doctrina</li> <li>- Ejecución de actividades de responsabilidad social</li> </ul>	<p>En la operacionalización de esta variable encontramos lo acuñado por <b>Ornelas, Montelongo, y Nájera (2010)</b>, al definir que la productividad de una organización y su relación directa con la “calidad del servicio” que brinda, debe ser medida en función de los elementos de su organización, y, sobre todo, respecto del modo en que estos han articulado el cumplimiento de la misión de la propia organización; dicho de otro modo, el autor sustenta que la productividad debe medirse observando cómo cada elemento de la organización viene dando cumplimiento a sus propios objetivos intermedios. Por lo mencionado, la presente variable queda definida como el nivel de cumplimiento de la misión que ha alcanzado la Escuela de Equitación del Ejército respecto del cumplimiento de su misión en aspectos de educación, doctrina y responsabilidad social.</p>

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Instrumento: “Encuesta que mide nivel de aceptación de todos los encuestados respecto a

cada uno de los indicadores de ambas variables por separado”, elaborado por **Marco Peredo Cárdenas** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

esencial o importante, es decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

N°	Dimensiones /Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Sugerencias
	<u>Dimensión 1 de la variable 1: Gestión de Personal</u> Marque de acuerdo a la "situación de veracidad" de cada afirmación	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
1	Considera que el trato que recibe en su trabajo es el adecuado	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

2	Se siente satisfecho en el ejercicio de sus funciones	4	4	4	
3	Los objetivos planteados a su gestión son alcanzables	4	4	4	
4	El liderazgo aplicado por su superior inmediato potencia o reduce su máximo desempeño	4	4	4	
5	Recibe incentivos de buena gestión	4	4	4	
6	La cantidad de personal de mi organización permite el cumplimiento de la misión	4	4	4	
7	La preparación y capacitación previa del personal cambiado de colocación a mi organización permite el cumplimiento de la misión	4	4	4	
	<u>Dimensión 2 de la variable 1: Gestión Logística</u> Marque de acuerdo a la "situación de veracidad" de cada afirmación	4	4	4	
8	La situación de mantenimiento de bienes en mi organización es la adecuada para cumplir la misión.	4	4	4	
9	Las actividades de mantenimiento son programadas y corresponde a un plan	4	4	4	

10	Las instalaciones son adecuadas para el ganado	4	4	4	
11	El estado del ganado es óptimo	4	4	4	
	<u>Dimensión 1 de la variable 2: Desarrollo de la Educación</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación	4	4	4	
12	La Calidad de la educación que he recibido es suficiente para los objetivos del ejército	4	4	4	
13	La cantidad de concursos hípicas realizados en la Escuela de Equitación permite la aplicación de la educación recibida	4	4	4	
	<u>Dimensión 2 de la variable 2: Producción de Doctrina</u> Marque de acuerdo a la “situación de veracidad” de cada afirmación	4	4	4	
14	La cantidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
15	La calidad de productos de doctrina de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
	<u>Dimensión 3 de la variable 2: Producción de Doctrina</u>	4	4	4	

	Marque de acuerdo a la "situación de veracidad" de cada afirmación				
16	La cantidad de actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	
17	El nivel de satisfacción alcanzado por medio de las actividades de responsabilidad social de la Escuela de Equitación permiten el cumplimiento de los objetivos del Ejército	4	4	4	

<b>Observaciones (especificar si hay suficiencia)</b>			
<b>Opinión de aplicabilidad:</b>	Si ( <input checked="" type="checkbox"/> )	No ( <input type="checkbox"/> )	Después de corregir ( <input type="checkbox"/> )



Firma : \_\_\_\_\_

Post Firma: Luis Alberto Bernabe Berrospi

DNI: 10599490

## Anexo 5: Confiabilidad alfa de Crombach

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,775	17

## Anexo 6: Carta de permiso



"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

### CARTA DE ACEPTACIÓN

La Molina, 12 de octubre de 2023

Sr. Marco Ernesto PEREDO CARDENAS  
Estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública.  
Universidad Cesar Vallejo – Escuela de Posgrado  
PRESENTE. -

Asunto: Autorización para el desarrollo de la Tesis en  
la Escuela de Equitación del Ejército.

Se autoriza al estudiante Marco Ernesto PEREDO CARDENAS, identificado con DNI N° 45100597 del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo; a la aplicación del instrumento de Investigación (encuesta) al personal que labora en las instalaciones de la Escuela de Equitación del Ejército, para la tesis titulada GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJÉRCITO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ 2023.

Dando conformidad de lo expuesto, se deja en constancia para fines que estime conveniente.



Atentamente,

D-2766-PP978-01-  
CARLOS OCTAVIO RIVERA DONOSO  
CRI, CAE  
Director de la Escuela de Equitación del Ejército



Lima, 31 de octubre del 2023

Señor (a):

Mg. Carlos Octavio Rivera Donoso.

Director:

ESCUELA DE EQUITACIÓN DEL EJERCITO.

Nº de Carta : 072 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 31 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: PEREDO CARDENAS, MARCO ERNESTO
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DE LA ESCUELA DE EQUITACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL PERÚ 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate

*"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"*



## Anexo 7: Prueba de normalidad de Kolmogorv Smirnov

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,108	100	,006	,980	100	,133
V2	,105	100	,009	,964	100	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

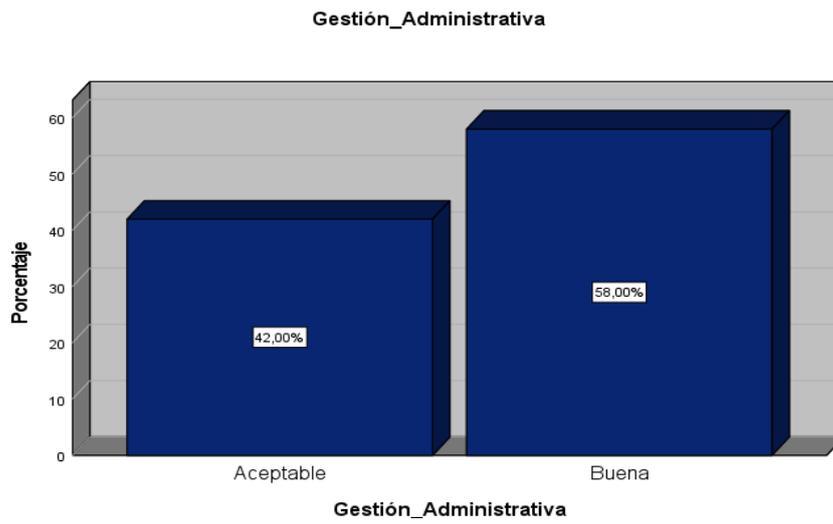




Anexo 9: Resultados descriptivos (Gráficos estadísticos)

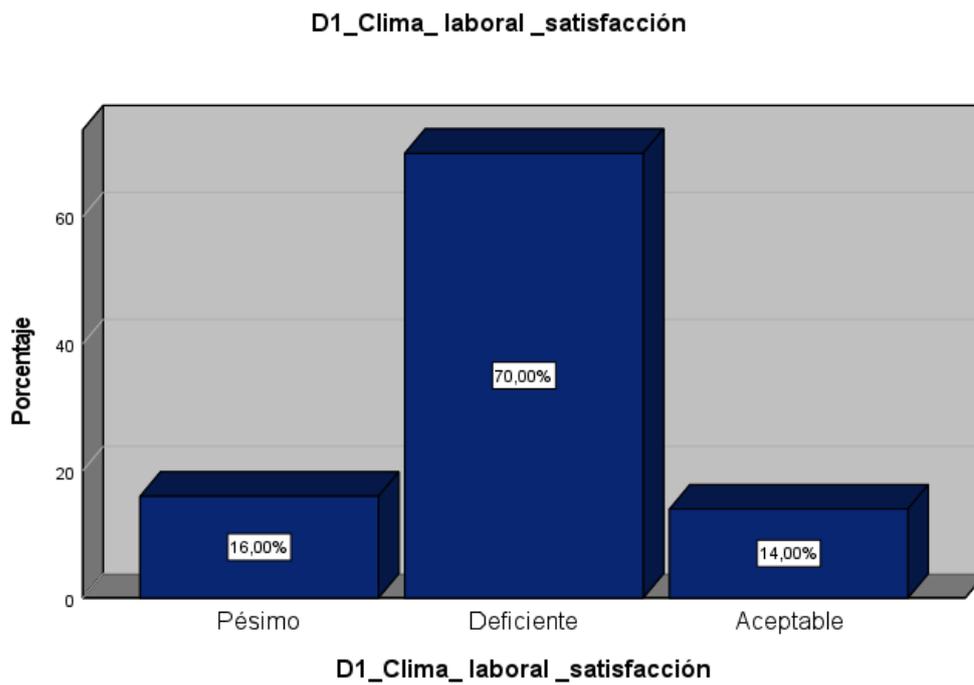
**Figura 2**

Porcentaje Variable 1: Gestión Administrativa

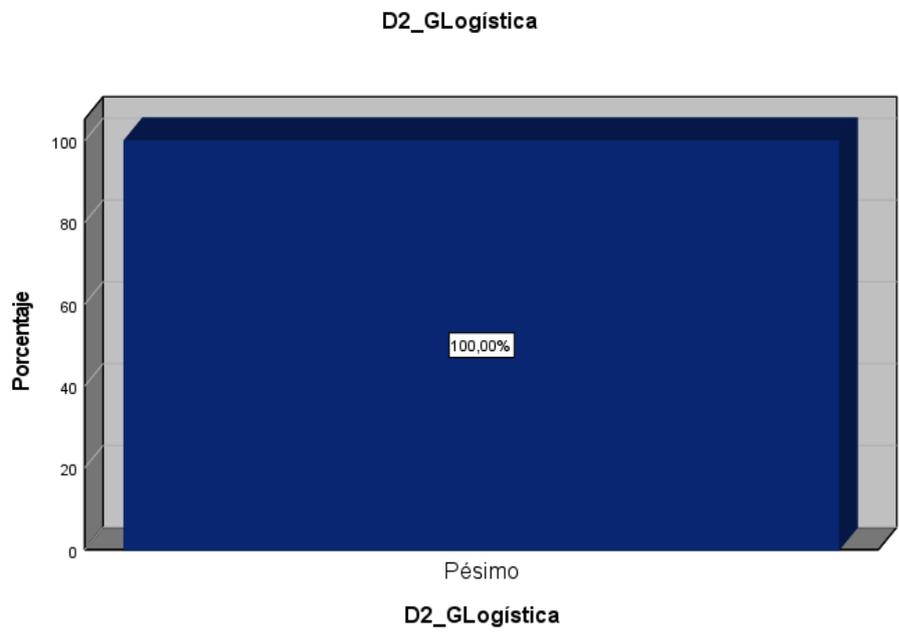


**Figura 3:**

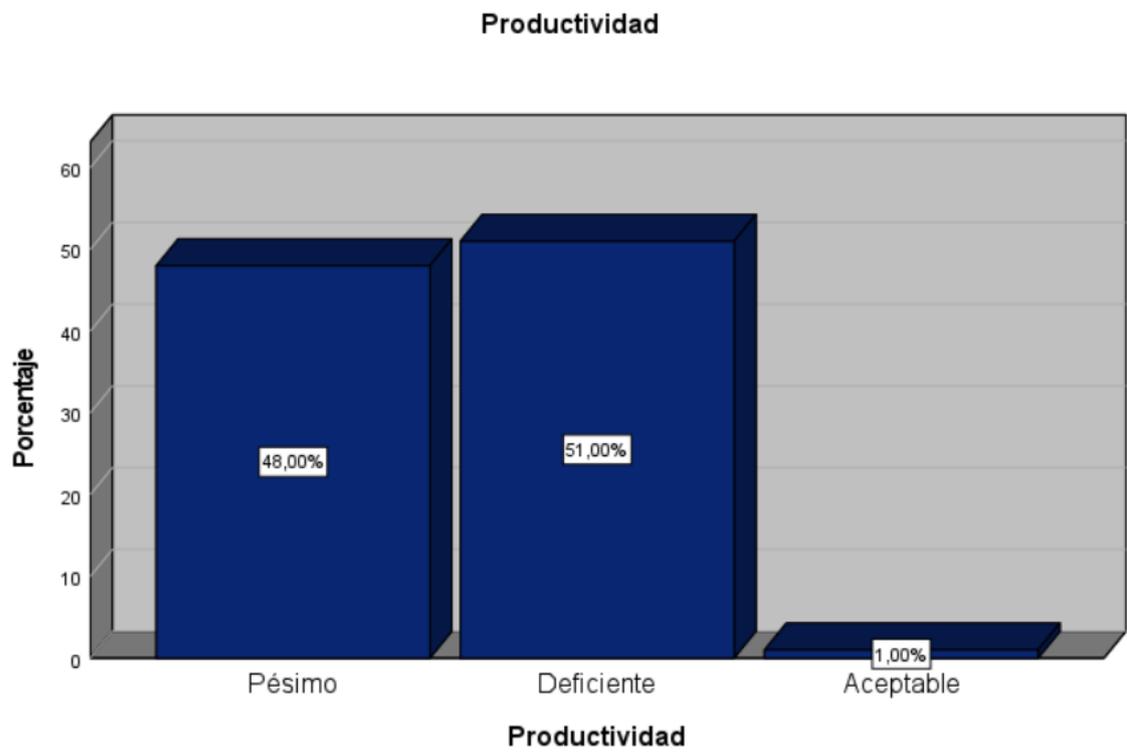
*Variable 1 Dimensión 1: Gestión del personal*



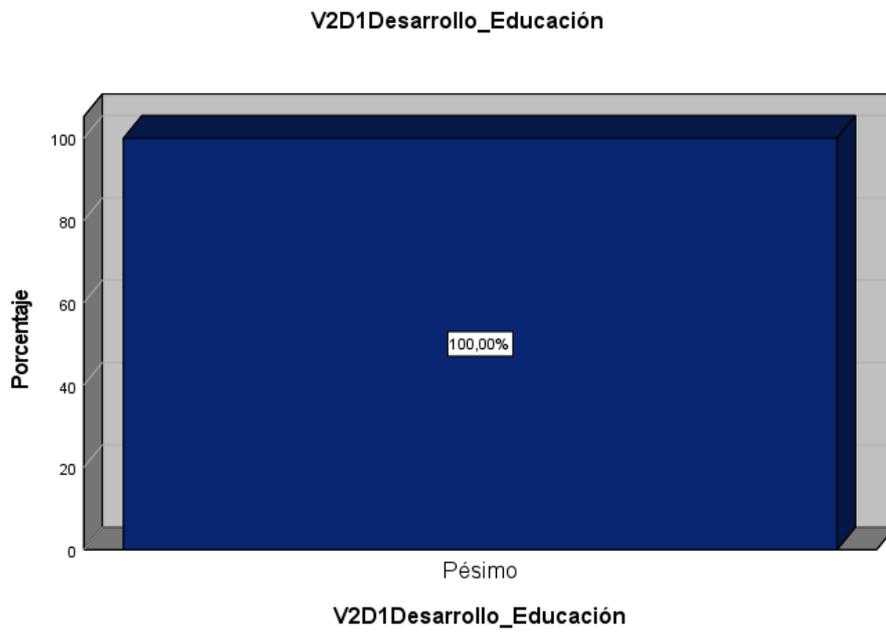
**Figura 4:**  
*Variable 1 Dimensión 2: Gestión logística*



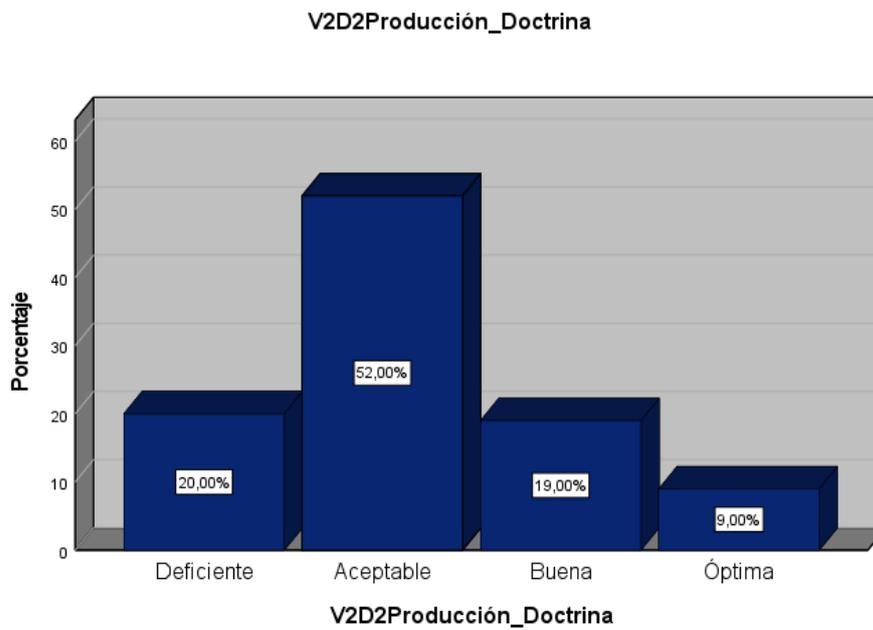
**Figura 5:**  
*Variable 2: Productividad*



**Figura 6:**  
*Variable 2 Dimensión 1: Desarrollo de la educación*



**Figura 7:**  
*Variable 2 Dimensión 2: Producción de doctrina*



**Figura 8:**

*Variable 2 Dimensión 3: Ejecución de actividades de responsabilidad social*

