



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTION PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

**Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de
las Instituciones Educativas UGEL 05 - 2019**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mtra. Esther Escobar Rodriguez de Salinas

ORCID – ID 0000-0002-6258-8626

ASESOR:

Dr. Hugo Ricardo Prado Lopez

(ORCID) 0000-0003-4010-3517

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico a Dios, porque siempre está a mi lado, él es que me da las fuerzas cada día.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por su amor incomparable, por darme la fortaleza, la salud y la vida.



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : P07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 01-18-2020
Página : 3 de 3

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a)

ESTHER ESCOBAR RODRIGUEZ DE SALINAS

cuyo título es:

**Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral
de las Instituciones Educativas UGEL 05 - 2019**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

14 calorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 18 de Enero del 2020

DRA. TORRESCACERES
FÁTIMA DEL SOCORRO
PRESIDENTE

DRA. NARVAEZ ARANÍBAR TERESA
SECRETARIO

DR. PRADO LOPEZ HUGO
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Esther Escobar Rodríguez de Salinas discípula de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N.º 09572756 con la tesis titulada "Comunicación organizacional, gestión administrativa, en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05- 2019".

Expongo bajo juramento que:

La tesis es mi autoría.

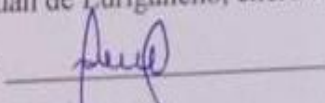
En el trabajo de investigación he mencionado todas las fuentes de la investigación, las citas y el parafraseo se han identificado correctamente, de acuerdo a las normas establecidas para su elaboración en el trabajo académico.

La tesis en su elaboración se ha empleado datos reales. Los datos de investigación no han sido empleados en ningún otro grado académico.

De encontrar fraude, plagio, autoplagio, o uso ilegal de información ajena o falsificación, asumo la sanción que determine la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, enero del 2020

Firma



DNI: 09572756

Índice

	Pág
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de aprobación de tesis	iv
Declaración de autenticidad	v
índice	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
RESUMO	xii
I INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	32
2.1 Tipo y diseño de investigación	32
2.2 Operacionalización de variables	33
2.3. Población y muestra	36
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Procedimientos	40
2.6. Método de Análisis	41
2.7. Aspectos éticos	41
III: RESULTADOS	43
IV: DISCUSIÓN	53
V: CONCLUSIONES	56
VI: RECOMENDACIONES	57
VII: REFERENCIAS	58
ANEXOS	62
Anexo 1. Matriz de consistencia	63
Anexo 2. Instrumento de medición de las variables comunicación organizacional	64
Anexo 3. Instrumento de medición de la variable gestión administrativa	

Anexo 4. Instrumento de medición de la variable productividad laboral	66
Anexo 5. Matriz de datos de la variable comunicación organizacional	68
Anexo 6. Matriz de datos de la variable gestión administrativa	69
Anexo 7. Matriz de datos de la variable productividad laboral	70
Anexo 8 Matriz de prueba piloto	71
Anexo 9 Matriz de validación de instrumento	77
Anexo 9 Artículo científico	88
Anexo 10 Declaración jurada de artículo científico	100

Índice de Tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización del variable Comunicación organizacional	34
Tabla 2.	Operacionalización de variables Gestión Administrativa.	35
Tabla 3.	Operacionalización de variables Productividad Laboral	35
Tabla 4.	Población de estudio	36
Tabla 5	Validación de comunicación organizacional	39
Tabla 6	Validación de gestión administrativa	39
Tabla 7	Validación de productividad laboral	39
Tabla 8.	Confiabilidad de los instrumentos	40
Tabla 9.	Resultado Comunicación organizacional	43
Tabla 10.	Resultado Comunicación organizacional y sus dimensiones	44
Tabla 11.	Resultado de gestión administrativa	45
Tabla 12.	Resultado gestión administrativa y sus dimensiones	46
Tabla 13.	Resultado productividad laboral	47
Tabla 14	Resultado de la productividad laboral y sus dimensiones	48
Tabla 15	Ajuste de la hipótesis general	49
Tabla 16	Ajuste de la hipótesis específica 1	50
Tabla 17	Ajuste de la hipótesis específica 2	51
Tabla 18	Ajuste de la hipótesis específica 3	52

Índice de Figuras

		Pag.
Figura 1.	Esquema de investigación	36
Figura 2	Porcentaje de los niveles de Comunicación organizacional	43
Figura 3.	Porcentaje de los niveles de Comunicación organizacional por dimensiones	44
Figura 4.	Porcentaje de los niveles de gestión administrativa	45
Figura 5.	Porcentaje de los niveles de gestión administrativa por dimensiones	46
Figura 6.	Porcentaje de los niveles de productividad laboral	47
Figura 7	Porcentaje de los niveles de productividad laboral por dimensiones	48

Resumen

La investigación presentó como propósito determinar la influencia de la Comunicación organizacional, gestión Administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Dicho estudio empleó la metodología explicativa, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los docentes de la UGEL 05. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de Expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la influencia de la comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral en las instituciones educativas. Concluyéndose que la comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen significativamente en la productividad laboral.

Palabras Claves: Comunicación organizacional, gestión administrativa, productividad laboral.

Abstract

The research presented the purpose of determining the influence of organizational communication, Administrative Management on the labor productivity of the UGEL 05 Educational Institutions, San Juan de Lurigancho, 2019. This study used the explanatory methodology, of non-experimental, transversal design. The population was made up of UGEL 05 teachers. Simple random probabilistic sampling was used. To build, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the validity of the content has been considered, using the Expert Opinion Technique and its instrument is the Expert opinion report of the study variables; The survey technique was used and the questionnaire instrument was used, with questions like the Likert Scale. Cronbach's Alpha was used for the reliability of the instruments. The surveys allowed us to determine the influence of organizational communication, Administrative Management on the labor productivity in educational institutions. Concluding that administrative management, organizational communication significantly influence labor productivity

Keywords: Organizational communication, Administrative management, labor productivity.

Resumo

A pesquisa apresentou o objetivo de determinar a influência da comunicação organizacional Gestão Administrativa na produtividade do trabalho das Instituições de Ensino da UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Este estudo utilizou a metodologia explicativa, de delineamento transversal não experimental. A população foi composta por professores da UGEL 05. Foi utilizada amostragem probabilística aleatória simples. Para construir, validar e demonstrar a confiabilidade dos instrumentos, a validade do conteúdo foi considerada, utilizando a Técnica de Opinião de Especialista e seu instrumento é o relatório de opinião de Especialista das variáveis do estudo; Utilizou-se a técnica de pesquisa e o instrumento do questionário, com perguntas como a Escala Likert. O Alpha de Cronbach foi utilizado para a confiabilidade dos instrumentos. As pesquisas nos permitiram determinar a influência da comunicação organizacional Gestão Administrativa na produtividade nas instituições de ensino. Concluindo que a comunicação organizacional, gestão administrativa, influencia significativamente a produtividade do trabalho em

Palavras-chave: Comunicação organizacional, Gestão administrativa, produtividade do trabalho.

I. Introducción

La comunicación es trascendente en el progreso de una organización, debido a que es el medio mediante el cual la información fluye en toda la estructura organizativa, sin embargo, si esta comunicación no se da de forma oportuna y confiable se producen obstáculos en la comunicación y por tanto la información que se necesita y se debe transmitir no llega adecuadamente en quienes son los receptores de esta información como pueden ser docentes, alumnos, padres de familia, trabajadores, etc. Por otro lado, es preciso que los profesores cuenten con competencias que les favorezcan en la resolución de situaciones que debe afrontar en el quehacer educativo. De esta forma, si hay una buena comunicación organizacional en la entidad educativa y adecuada gestión administrativa convendría plantearse si estas influyen en la Productividad Laboral.

Según el instrumento de la gestión pública del Perú, denominado: Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, la gestión pública nacional tiene muchas deficiencias entre las que destacan la ausencia de un sistema integrador del planeamiento con el presupuesto público, deficiente estructura organizacional con bajo criterio en sus planeamientos de orden estratégico y operativo, gestión logística deficiente, recursos de infraestructura y equipamientos poco aceptables. A todos estos problemas, hay que añadirle el tema legal ya que ha sido un limitante que impide implementar los sistemas, mecanismos, soluciones, etc., (PCM, 2013).

Respecto a los trabajos anteriores a esta indagación en la esfera internacional se pueden detallar son los siguientes:

La Roda (2016) mencionó en su tesis doctoral, *“La comunicación interna de la calidad en la Universidad española: propuesta de un modelo teórico transmedia”* se planteó como objetivo conocer en primer lugar si los docentes universitarios distinguen los conductos de comunicación interna que han sido determinados por la universidad con el fin de difundir temas relacionados con la parte académica institucional y luego, en segundo lugar conocer que tanto los profesores conocen sobre la calidad en la gestión universitaria. El enfoque metodológico empleado por el autor corresponde al tipo cuantitativo. La muestra se conformó por 342 profesores universitarios. La encuesta que se les aplicó tiene dos

dimensiones: programas de calidad de titulación y canales de comunicación interna con 11 y 13 reactivos cada uno respectivamente. Algunos resultados de esta investigación fueron: que más del 50% de los participantes manifestaron que se encuentran conductos de comunicación interna ascendente. Dentro de los canales instalados, el 49% manifestó que estos canales de comunicación interna están destinados para reuniones o jornadas sobre la calidad; un 37% de los encuestados manifestaron que el medio usual es el buzo de sugerencias virtual.

De igual modo, Marín (2015) en su tesis doctoral denominada "*La comunicación interna en procesos de cambio por fusión en empresas colombianas*", se plantea como problema, averiguar cuál es la contribución de la información interna en los técnicas de variación organizacional, en la unión de empresas colombianas. Entre sus objetivos están: (1) observar el aspecto y la intervención de la comunicación interna en el acompañamiento a las técnicas de unión de las empresas colombianas, (2) Indagar y establecer el trato que se puede dar entre comunicación interna y unión empresarial. Esta investigación ha concluido que el 100% de los líderes de las organizaciones que se entrevistaron, sostuvieron que la comunicación es necesario en cualquier organización. En cuanto a la comprobación de la hipótesis, es importante en los métodos de fusión de las empresas la gestión de la comunicación interna ya que admite que las organizaciones surjan consolidadas al culminar los mismos. Por lo tanto, según la metodología de estudio de casos se logró comprobar se alcanzó evidenciar, a través de la metodología de estudio de caso y de los métodos de indagación de estudio de contenido, entrevistas en profundidad y encuestas, lo proyectado en dicha hipótesis que las organizaciones salgan fortalecidas gracias a la gestión de comunicación interna es imprescindible.

También, Barrios (2014) en su tesis doctoral denominada "*Efectos del deterioro profesional, como peligro psicosocial, en la productividad*" se planteó como finalidad general proponer un método para valorar la productividad laboral a partir del desgaste laboral y el riesgo psicosocial. El enfoque metodológico de esta indagación es mixto, el diseño fue no experimental, de campo y documental. La población de estudio quedó formada por 135 participantes, aunque inicialmente la muestra se determinó mediante poblaciones finitas siendo una cantidad menor. El instrumento usado para evaluar el desgaste laboral fue adaptado de otros cuestionarios y finalmente estableció que sus dimensiones son: debilidad

emocional, despersonalización, y realización personal. Y las dimensiones del modelo de desgaste –productividad fueron: tensión laboral, acatamiento de fines organizacionales, enlace trabajo salud, autogestión y soporte organizacional y enlace trabajo familia. Este instrumento fue validado a través de su constructo, contenido y criterio. Esta investigación ha concluido determinando que el desgaste laboral afecta la productividad puesto que aquel que presenta desgaste su productividad se verá disminuida.

Flores (2018) en su investigación “La comunicación organizacional en la prevención de riesgos laborales” presentada en la universidad Complutense de Madrid. El objetivo principal es el enlace efectivo entre la Comunicación Organizacional y la Prevención de Riesgos Laborales teniendo en cuenta, para ello, las estrategias y técnicas de comunicación en las entidades empresariales y corporaciones españolas e internacionales, el estudio realizado fue el enfoque cualitativo, descriptivo, se utilizó la técnica de observación. La indagación es explicativa y descriptiva, la población empleada fue de 130.000 empleados de telefónica. Se llegó a la siguiente conclusión: a) reafirma la prevención de riesgos laborales y no limitar los contenidos sobre prevención en casos exploratorios. b) Las tecnologías digitales benefician la aproximación de la prevención y comunicación de las entidades empresariales e institucionales c) En la Precaución de Peligros Laborales, la comunicación asume un resultado democratizador, somete la firmeza a los cambios, proporciona un cambio de información, promueve el cambio de inquietudes, sinergias y medidas en materia preventiva.

Algunos trabajos previos a esta investigación en el ámbito nacional que se pueden detallar son los siguientes:

Ibarra (2018) A indagación doctoral “*Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa en las I.I.EE. del nivel secundario de la RED 09 de Puente Piedra-Lima-2014*” Cuya temática de la comunicación interna y la calidad de la gestión administrativa fue relacionar ambas variables. Esta investigación según la tipificación fue cuantitativo, no experimental, descriptivo de correlación. Teniendo una población formada por trabajadores docentes, personal administrativo y personal de servicios y la muestra considero a 75 trabajadores de esta institución educativa. El autor, utilizo dos cuestionarios para medir las variables. El primer estudio mide el dialogo interno a través del dialogo de

subida, el dialogo de bajada y el dialogo lineal. El segundo cuestionario mide la eficacia de la gestión administrativa a través del registro de eficacia, el fortalecimiento de la calidad, la administración de la calidad, la planeación, la organización, la integración, la dirección y el control. Como resultado inferencial de esta investigación, Ibarra, ha determinado que la correlación de Ch2 fue igual a 0,953, el nivel de significancia igual a 0,047. De estos resultados, el investigador ha concluido que hay relación de la comunicación interna y la eficacia de la gestión administrativa.

También, Ayala (2017) en su tesis doctoral cuyo título es *“Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016”* mostro como influye la destrezas dirigentes y la gestión del conocimiento en la comunicación interna. El enfoque de esta investigación le corresponde al enfoque cuantitativo, cuyo método empleado es hipotético deductivo; según de nivel explicativo de diseño no experimental y transversal. La población de estudio se conformó de 333 maestros de la red educativa N° 17 de la UGEL 02. Tuvo una muestra de 178 docentes de las EBR. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario: el primer cuestionario que mide las dimensiones de las habilidades directivas que son cuatro; el segundo cuestionario también las dimensiones de la variable de estudio que están conformada también por cuatro dimensiones; y el tercer cuestionario midió la comunicación interna evaluando y sus tres sus dimensiones. El resultado de esta investigación a nivel descriptivo ha revelado que un 59% de los docentes manifiestan un nivel medio de habilidades directivas, un 61,8% señalo que el nivel de gestión de conocimiento fue regular y el 42,1% de los encuestados manifestaron que el nivel de comunicación interna fue bueno. Además, el investigador concluye que existe influencia entre ambas variables de estudio.

También, Carrasco (2018) en su tesis doctoral titulada *“Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018”* se programó como propósito general establecer la influencia entre las variables de estudio. El enfoque metodológico en esta investigación fue cuantitativo no experimental transversal y explicativo. La población de estudio se conformó por 120 docentes. Se utilizó la encuesta y el cuestionario respectivamente. El instrumento se elaboró teniendo en cuenta las dimensiones de la variable de estudio, el cuestionario que mide el desempeño laboral se conformó por sus dimensiones (planeación educativa, motivación, organización en el aula,

enseñanza y habilidades sociales); y el cuestionario que mide la imagen institucional se conformó en sus dimensiones (imagen física, imagen conceptual e imagen valorativa). El resultado de esta investigación a nivel descriptivo ha revelado que el 57,5% de los participantes ha manifestado un nivel predominantemente conveniente en su percepción de la gestión administrativa; de igual modo, el desempeño laboral ha revelado que el 50% y el 49,2% son valoraciones porcentuales que los encuestados han manifestado que su desempeño laboral es eficaz y poco eficaz respectivamente; y en cuanto a la imagen institucional, el 81,7% de los encuestados ha manifestado un nivel bueno. En cuanto a los resultados inferenciales, el investigador ha determinado un p valor = 0,000 con un nivel de significancia del 0,05.

De igual modo, Salazar (2018) en su tesis doctoral titulada *“La gestión administrativa y la gestión del talento humano y su incidencia en la gestión por procesos en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil del Cercado de Lima, 2017”* planteó como finalidad general establecer la incidencia de la gestión funcionaria. El enfoque fue cuantitativo, no experimental, correlacional causal. El estudio realizado con 570 servidores de la RENIEC y la muestra fueron conformados por 230 trabajadores. En esta investigación se aplicaron los cuestionarios como instrumentos de recolección de información, siendo el primer tomado de la primera variable de estudio; el segundo cuestionario que mide la trabajo del talento humano a través de cinco dimensiones: incorporar a las personas, colocación de personas, recompensar a las personas, desarrollo de personas, y retener personas; y el tercer cuestionario que mide la gestión por procesos se evaluó a través de sus dimensiones. En cuanto a resultados descriptivos, el investigador ha revelado que el 62,6% de los encuestados ha manifestado un nivel bueno de gestión administrativa, el 51,3% ha manifestado un nivel predominantemente bueno y un 53% ha manifestado de igual forma un nivel bueno de la gestión por procesos. En cuanto, a los resultados inferenciales, el investigador ha determinado un p valor = 0,000 con un nivel de significancia de 0,05 y una razón de verosimilitud igual a 224, 731 solo en la intersección y 112,535 en la final. Concluye esta investigación habiendo probado su hipótesis general, por tanto, existe influencia entre las variables de estudio.

Así también, Nivelá (2019) en su tesis doctoral titulada *“La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la*

provincia de Los Ríos, 2016” planteó como finalidad general establecer la incidencia a través la motivación y la productividad laboral. El enfoque metodológico empleado es el cuantitativo, no experimental el nivel correlacional causal. El estudio, conformado por empleados y trabajadores de pequeñas y medianas haciendas. Recolección de datos se hizo a través del instrumento cuestionario para ambas variables. Los resultados de esta indagación han revelado que la motivación de los trabajadores es fundamental para la productividad. Esto se justifica por los estadísticos obtenidos en función de los datos capturados mediante las encuestas ejecutadas a trabajadores, empleados y directivos de las haciendas.

También, Moreira (2018) en su tesis doctoral titulada *“EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador”* planteó como finalidad general disponer cómo influye el clima organizacional en la productividad laboral. El marco metodológico de esta indagación, pertenece al cuantitativo, descriptivo, y correlacional causal. La población de esta investigación accedida por docentes y personal administrativo de universidades del Ecuador. Y la muestra estuvo determinada mediante la estadística para poblaciones finitas determinándose 187 docentes y 183 administrativos. El cuestionario sirvió para la recolección de información de ambas variables. El instrumento consta de 43 ítems y en cuanto a la variable independiente “clima organizacional” y en cuanto a la variable dependiente “productividad laboral” mide dos dimensiones estudiadas. En cuanto a los efectos de esta investigación, la correlación que nos muestra un p valor obtenido fue igual a 0,000 y el coeficiente de Spearman fue igual a 0,856. Y como conclusión de esta investigación, existe influencia significativa en sus variables de estudio.

Con razón a la primera variable “comunicación organizacional” desarrollan las aportaciones teóricas, conceptos, herramientas, funciones y dimensiones:

De Castro (2016) refiere que: “La información organizada es la que se establece en los establecimientos y es parte de su conocimiento y de sus reglas ”(p.15)

Robbins (2014) menciona que la información es el cambio de recomendaciones y el entendimiento de significados, que tiene lugar entre empleados en una empresa, es profundo ya que no puede existir grupos dentro por una organización sin una verdadera comunicación,

porque los individuos deben comunicarse de una forma u otra (pág. 154). Según Tolela y Myers (2014), "la información es el desarrollo de transacciones donde los individuos construyen significado y desarrollan perspectivas de lo que acontece a su entorno y entre ellos a través de intercambio simbólico y concede a los individuos a organizarse" (p. 7)

Por otro lado, Serrano (2014) menciona que: "la acción de es contactar a otra persona (u otras) e intercambiar El estímulo para transferir algo, aprender algo, edificar algo o aprender algo "(p.18).

Para Olivera (2016), menciona que la información organizada como "el transcurso por el que un individuo contacta a otra a través de planes, hechos, pensamientos o comportamientos y esperamos que este último proporcione una respuesta, ya sea juicio, posición o conducta" (p. 33).

Trelles (2016) menciona que la información organizada es como la recopilación para el transcurso de recomendaciones y canal incluidos en la transferencia de información por parte de la entidad. Algunos son las misivas, sino hechos, la conducta por el cual la totalidad de las empresas difunden la averiguación sobre su identidad, su comisión, su forma de realizar las cosas e incluso su cliente (p. 36)

Según lo mencionado por los autores mencionados refieren: información organizada es el grupo de mensajes que se intercambian con los miembros de una entidad y entre ésta y su medio. Es fundamental porque la comunicación organizacional no solo se intercambia ideas y opiniones, pero asimismo implican constantemente a todos trabajadores, para gerentes de entidades educativas, es primordial dialogar ya que las funciones de programación, formación y observación solo llevan el cuerpo a través de la comunicación.

Para Fernández (2016) los tipos de comunicación organizacional son:

Comunicación hacia abajo: es el dialogo que discurrí desde lo más elevado de una organización al descendiente. El diálogo que van desde jefe a subalterno son fundamentalmente cinco tipos: indicaciones en el trabajo, la definición fundamentada de la labor, informe de los tratamientos y destrezas de organización, replicar al empleado sobre realización, explicación sobre carácter ideal para instruir la noción de una misión a cumplir.

Comunicación alta: Se da a partir las categorías más inferiores de lo organizado al más ascendente. Contiene conductos de consejos, juntas grupales y tratamiento de queja.

Comunicación lineal: es el dialogo que surge entre funcionarios del mismo nivel, es necesario establecer y formar las diferentes organizaciones

Comunicación diagonal: pasa por diferentes funciones y categorías de una organización y es fundamental cuando los individuos de la organización no logran comunicarse a través de otros conductos de información (p.159)

Así, el modelo teórico planteado para esta investigación señala que las dimensiones de la comunicación organizacional son: la comunicación interna, la comunicación externa la comunicación vertical y la comunicación horizontal (De Castro, 2016).

Las comunicaciones internas se definen como aquellas generadas dentro del dentro de la organización y en su clima. A través de ellos la adhesión inevitable entre departamentos o subsistemas, lo que accede que la eficacia organizacional se progrese de forma armoniosa y coordinado Es a través de estas comunicaciones que se difunda y preserva la sabiduría, la enfoque y el trabajo de la organización De Castro (2016, p.18).

Asimismo, se especifica como la totalidad en acciones realizadas de la entidad hacia el establecimiento y sustento de un buen ambiente entre sus colaboradores por medio del empleo de distintos canales que manténgase informado, integrado y motivado para aportar con su labor en la organización (Andrade, 2014, p. 120)

La Información externa se precisa "como la totalidad de mensajes emitidos por cualquier organización diversas audiencias externas, con miras defender o mejorar su conexión con ellos, planear una figura propicia o promover su efectos y productos" De Castro (2016, p.18).

Molina (2014, p.16), "comunicación externa son esas conexiones que debe establecerse con el cliente, los abastecedores, los adversarios y recursos de comunicación "

Comunicación vertical Estos tipos de comunicación son los generados de arriba a abajo en jerárquica y viceversa De Castro (2016, p.18).

Según su dirección, se ramifican en (Arras, p. 159). Descendentes, verticales es aquella información enviado por los escalones jerárquicos más altos hasta los más bajos.

Como ejemplo, puedes mencionar los siguientes:

Disposiciones: estos son informaciones que manifiesta que hacer en su desempeño •

Instrucciones: recomendaciones denotan cómo realizar las cosas.

Información: Su papel es aclarar por qué y para qué se hace.

Criterios: pautas específicas o reglas de acción.

Guía de instrucciones: son comunicaciones cuyo contenido define cómo se debe realizar el trabajo

Memorándum: esta se explica brevemente la situación de un problema

Comunicación horizontal Esta comunicación ocurre entre empleados de la misma categoría o pares, es preciso para la adecuada concertación y adhesión de los departamentos de empresas y sus funciones De Castro (2016, p.18).

Las comunicaciones horizontales son generadas entre personas que ocupan un nivel escalonado parecido o, que tienen el mismo nivel. Es a través de la comunicación horizontal que se ordena el trabajo de diferentes jurisdicciones para llegar de manera efectiva y eficiente finalidad e incorporar la actividad general de la organización (Arras, p. 159).

Ansede (2010) menciona “la comunicación organizacional como el esqueleto de mensajes formados por signos no verbales, símbolos verbales que se transfieren diádicamente y de forma seriada entre del marco de la organización” (p. 2-3)

También Ansede (2010) refiere que la comunicación verbal conforma la tercera parte de la comunicación y la comunicación no verbal representa los dos tercios de la comunicación, este es más importante que el escueto lenguaje, esta comunicación se produce dentro de la organización (comunicación interna)

Ansede menciona que según Goldhaber (1979) “no existen dos individuos que posean una conocimiento igual y, por consiguiente, la comunicación organizacional se desenvuelve por medio de vínculos personales, representadas por una interpretación

particular de los mensajes que se intercambian” (p.4), también menciona que la incongruencia en la información y el conocimiento, entre principales y dependientes al comunicarse un tema influye en la comunicación, no solo se produce en la comunicación vertical sino también en la comunicación horizontal, la información seriada que consiste en una forma de transmisión de mensajes a través de distintos sujetos es otra de las dificultades de la comunicación organizacional.

Según Ansede refiere que la comunicación organizacional se realiza de diversas formas como la comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación horizontal. Por medio de la comunicación descendente circulan mensajes de tareas, de mantenimiento y humanos, directrices, objetivos, disciplina, órdenes, preguntas, política organizativa, motivación y organización, este tipo de información muestra las dificultades:

- a) Exceso de información. Se produce cuando los subordinados se ven inundados por gran aumento de órdenes, comunicados, boletines, etc., por consiguiente, algunos mensajes importantes no se toman en consideración, este problema radica en el hecho de emitir mucha información, aunque no sea importante.
- b) Falta de confianza personal. Falta de confianza en los jefes jerárquicos, por esta razón la información se obstaculiza
- c) Mala información. El mensaje debe propagarse al momento en que constituya un bien para toda la organización.

La comunicación ascendente que se realiza de los subordinados a los jefes, se realiza comunicación de asesoramiento, sugerencias, quejas. Se producen ciertos problemas en la comunicación ascendente cuando hay dificultades de índole personal cuando tengan que dirigirse a sus superiores.

Con respecto a la comunicación horizontal, se realiza la reciprocidad de mensajes con individuos de la misma jerarquía en una organización, la comunicación horizontal se obstaculiza por las siguientes causas:

- a) La contención y susceptibilidad interpersonal. La competencia incita la rivalidad y la desconfianza, que permite la que los individuos no compartan información.

- b) La especialización funcional, el personal está especializado en cierta función, estos suelen tener problemas para entender la realidad de otras áreas de trabajo, cuyo componente no los comprenden a ellos.
- c) Falta de motivación, los jefes no estimulan la práctica de la comunicación horizontal, los jefes creen que teniendo el control informativo se fiscaliza mejor el proceder de los subordinados.

Para Zapata (2004) menciona: “Que la comunicación Organizacional es el flujo de mensajes de la organización, concernientes solamente con las metas, las funciones y la distribución de la organización, queriendo fundar y conservar un perfil auténtico de sí misma, en su exterior e interior” (p.25)

Zapata (2004) refiere que en el proceso la comunicación organizacional se encuentra el emisor, quien transmite la idea o el pensamiento u otro, en el caso de la organización podrían tratarse del gerente, secretario, obrero, cliente u otro. El mensaje es toda información que se transmite (código y contenido). El canal es el medio por donde viaja el mensaje, en una organización se evaluará si la información ha llegado debidamente, si se da una respuesta al mensaje. También menciona que todo proceso de comunicación se desarrolla de manera directa e indirecta, directa si se da entre emisor y receptor en forma particular, indirecta cuando la comunicación se desarrolla con una instrumento o herramienta porque el hablante y el oyente están a distancia, está a su vez se divide en forma personal o colectivo.

También menciona que este tipo interpersonal se realiza en el interior de la organización como las entrevistas, reuniones y paneles. La comunicación puede ser auditiva, visual y táctil. La comunicación es también de comunicación impersonal que se realiza fuera de la organización.

Zapata (2004) menciona que: “una gran mayoría de organizaciones, deja la responsabilidad de los controles de flujos de la comunicación interna a responsables de la unidad de manejo de recursos humanos” (p.54)

Con respecto a los tipos de comunicación Zapata (2004) refiere tres tipos de comunicación, la comunicación descendente que se realiza entre la parte directiva o

jerárquica hasta los empleados, con la finalidad de dar instrucciones detalladas y claras del responsabilidad a ejecutar, la comunicación ascendente se realiza cuando los subordinados de la organización se informan con los jefes dando a conocer lo que ocurre dentro de la organización, la comunicación lineal se ejecuta entre individuos del similar nivel jerárquico con la finalidad de lograr la unificación y acoplamiento del personal de similar nivel y la comunicación informal se realiza entre los individuos de la organización para comunicarse o para complementar la información, el cuchicheo y el invención forman parte de la comunicación informal.

Según Zapata (2004) refiere que la comunicación formal puede darse por vía escrita u oral, la comunicación escrita puede darse a través de nota de comunicación interna usados para los individuos ausentes se comunica alguna cosa de beneficio grupal o personal, toda nota de comunicación interna debe estar enumerada, otro tipo de comunicación formal es el memorando usado por un jefe a sus empleados con finalidad de ordenar acciones para su cumplimiento, o para advertir que su desempeño es inadecuado quedando formalizada una llamada de atención severa, o también el memorando sirve para felicitarlo por su desempeño, también el memorando tiene que estar enumerada. También la comunicación formal se puede dar por medio de carteleras o pizarras son diligencias de mensajes o motivación de interés para los jerárquicos y empleados, para que este tipo de comunicación funcione debe establecerse en lugares estratégicos donde hay mayor flujo de personal, otro de los tipos de comunicación formal son los informes realizadas por uno o varios dependientes de la autoridad superior, son reportes de información para la toma de decisiones operativas, otros tipos de comunicación formal son revistas, boletines, periódicos.

En lo que respecta a la comunicación oral Zapata (2004) menciona que es una comunicación estable que produce mensajes e informes de manera coherente, detallada, verdadera para los individuos de la organización, este se da mediante entrevistas que es empleada para la selección del personal, los paneles es otro medio de comunicación oral donde los individuos exponen algunas informaciones ante un público, para su posterior publicación, las reuniones es otro de los tipos de comunicación oral, donde participan más de dos personas dentro de un lugar cerrado, la reunión lo dirige el de mayor autoridad jerárquica, aquí se toman decisiones para el beneficio de la organización, es necesario en una reunión redactar un acta, otro medio de comunicación oral es el recinto cerrado de pantalla

chica y emisora que tienen como objetivo una buena influencia y brindar grandes medios de retroalimentación.

También Zapata (2004) menciona que para alcanzar una comunicación eficiente es importante la comunicación cara a cara que permite que la persona que es el emisor vea cómo reacciona la que recibe el mensaje, la simplicidad es importante para una comunicación eficaz, debe ser con un lenguaje simple, sencillo y comprensible, la repetición del mensaje es importante en todas las comunicaciones a excepción en las más simples, la empatía es importante por la cual la persona se pone en lugar de la otra, la escucha efectiva que consiste en que la persona debe estar atenta siempre al mensaje para permitir que la comunicación sea efectiva.

En cuanto a segunda variable de estudio “gestión administrativa” se desarrollan los siguientes conceptos, aportes teóricos y dimensiones:

Muchos autores han señalado que la gestión funcionaria está en función de cuatro procesos tal como propuso el representante de la teoría administrativa Henry Fayol (citado por Blandez, 2014) estos procesos o dimensiones son: Planificar, organizar, direccionar y controlar.

Según Blandez (2014) la planeación administrativa es el proceso mediante el cual se desarrolla una estrategia de forma que cuando adopten estas resuelvan a cabalidad las necesidades planteadas o requeridas.

Blandez (2014) también refiere que la organización administrativa como el desarrollo mediante el cual se establece de manera racional y sistemática los recursos a través de la asignación. Los elementos o factores de la organización son: la estructura, la sistematización, la agrupación, la jerarquía y la simplificación de las funciones.

Blandez (2014) mencionó Por su parte, Hitt et al., (2006) la dirección administrativa es el proceso que implica la influencia del líder para motivar a otras personas a conseguir los objetivos organizacionales.

Blandez (2014) refiere que la organización consiste en distribuir el trabajo entre el grupo, para establecer y reconocer las relaciones y la autoridad necesaria, también menciona que la dirección consiste en conducir el talento y el esfuerzo para lograr resultados esperados.

Hitt et al., (2006) también define el control administrativo como el proceso mediante el cual se regula el trabajo de los demás, evaluando los desempeños, supervisando las actividades, etcétera.

Reynoso (2017) refiere que una empresa es una organización o institución con fines económicos para satisfacer las demandas y deseos de los clientes, (citado por Robbins 1991) define a la empresa como: “El equipo social en el que a través de la gestión de sus patrimonios de capital y de trabajo se promueven servicios o bienes tendentes a la complacencia de las necesidades de una comunidad” (p.218)

Según Reynoso (2017) la planeación involucra tomar las medidas más apropiadas a cerca de lo que se lograra en el mañana, fija la sucesión de operaciones para realizarlas y la determinación de los períodos.

Con respecto a la organización Reynoso (2017) menciona que es la totalidad de comportamientos, reglas, cargos que todos los individuos que trabajen deben respetarlas, la función de la organización es disponer los recursos financieros, humanos y materiales. Reynoso (2017) refiere que la dirección que es la tercera función administrativa, su función es poner a marchar la empresa y fortalecerla, explicando los planes y dar instrucciones teniendo en cuenta los objetivos para alcanzar, la dirección se presenta en tres niveles, nivel global: La dirección le concierne al presidente y a cada director de su área de la organización, a nivel departamental abarca cada departamento denominado gerencia, nivel operacional corresponde al nivel operativo de la empresa.

También Reynoso (2017) menciona que el control es la cuarta función administrativa por medio del cual se valora el rendimiento, consiste también en verificar si todo se ejecuta acorde al programa afiliado, también tiene el propósito de ver los errores y las faltas a fin de que puedan corregirlos

La gestión y administración son dos términos que se usan indistintamente y es muy usual escuchar términos relacionados como la gerencia, el management, gobierno, etc. Por lo que conviene hacer ciertas precisiones y evitar confusiones o usos inadecuados. Por un lado, la gestión: “Radica en una actividad colateral a la organización que puede ser avanzada de varios grados y modos, en sus otros ámbitos y subsistemas” (Sanabria, 2007, p. 156). Por otro lado, la administración se puede entender como las actividades de coordinar y supervisar el trabajo de otras personas con la propósito que cumplan su labor (Robbins & Coulter, 2014).

Para George Terry (citado por Blandez, 2014) la gerencia :“un proceso característico radica en la ejecución, organizar , planear y controlar, desempeñado para establecer, alcanzar las metas presentadas”.

La dirección también se puede definir como: “el paso de la organización y maneja la totalidad de patrimonios encaminados para el logro de las metas, de las labores en el medio de la organización.” (Hitt, Black & Porter, 2006, p. 8).

Por su parte, Hitt et al., (2006) la dirección administrativa es el proceso que implica la influencia del líder para motivar a otras personas a conseguir los objetivos organizacionales.

Hitt et al., (2006) también define el control administrativo como el proceso mediante el cual se regula el trabajo de los demás, evaluando los desempeños, supervisando las actividades, etcétera.

Con respecto a la tercera variable de estudio “productividad laboral” se desarrollan los siguientes conceptos, aportes teóricos, factores determinantes de la productividad e importancia y dimensiones:

Según Chiavenato (2007) la productividad es una nexo que se puede determinar a partir de entradas y salidas o a partir de los recursos utilizados y los productos resultantes. Es decir, que la productividad es: “efecto (y no causa) de la dirección de distintos recursos” (p. 279). Por otro lado, la productividad puede ser interpretada como la actuación de una

persona en el trabajo o la actuación de una institución, o la actuación del país (López, 2013). También, la productividad puede ser vista como un proceso que tiene una entrada, un proceso propiamente dicho y una salida. En este sentido, la productividad es la conexión entre las entradas y las salidas (Vanegas, 2001).

Respecto a la productividad de una empresa, Vanegas (2001) sostiene que la productividad como: “el progreso positivo de las capacidades fructíferas de una organización” (p. 11). Según Robbins (2013) la productividad es la capacidad que tiene una empresa para transformar los insumos en productos al menor costo; esto quiere decir que la productividad se puede medir en términos de eficiencia y eficacia. Por otro lado, la productividad también se puede precisar como: “la forma de empleo de los elementos de producción en la generación de servicios y bienes para la sociedad” (Medina, 2010, p. 112).

Respecto a la productividad humana, Chiavenato (2007) la productividad humana es: “Similar a la razón de la conexión de una producción reproducido por el tiempo utilizado. La producción depende del ahínco ejecutado, del técnico racional y, sobre todo, de beneficio y motivo de los individuos” (p. 279).

Los factores determinantes de la productividad laboral son aquellas variables que influyen como el ausentismo, la rotación del personal, la satisfacción laboral, la motivación laboral, etc. Por ejemplo, si la satisfacción laboral en una determinada empresa es alta, esto influenciará en la productividad laboral, ya que los obreros lo harán con más alegría, más empeño (Robbins & Judge, 2013).

Las dimensiones de la productividad laboral a considerar en esta investigación son: la eficiencia, eficacia y efectividad laboral. Estas dimensiones son tomadas de Quezada y Villa (2007) quienes sostienen que para una organización sea productiva entonces deben modificar los insumos en resultados al menor costo posible.

Según Hernández y Rodríguez (2015) la eficiencia laboral se explica como el: “uso correcto de los recursos utilizados para lograr resultados” (p. 19). En opinión de Amaru (2009) la eficiencia “significa cuando la organización emplea en forma beneficiosa o

económica sus recursos. Cuanto más alto es el grado de productividad o economía en el uso de los bienes, más eficaz es la organización” (p. 5).

Para Hernández y Rodríguez (2015) la eficacia laboral se: “mide por los resultados, sin importar los recursos ni los medios con que se lograron” (p. 19). En opinión de Amaru (2009) la eficacia “menciona cuando una organización alcanza su finalidad. Cuanto más alto es el nivel de ejecución de los fines, más eficaz es la organización” (p. 5).

Para Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) la efectividad laboral se precisa como el logro de los objetivos.

Quesada y Villa (2007) menciona que para los autores existen tres razones usualmente manejados en la valoración del desempeño de un sistema los cuales están muy relacionados con la eficacia y la productividad: Eficiencia, eficacia y efectividad.

Eficiencia se emplea para dar el balance del empleo de la culminación de acciones con dos definiciones importantes: El primero utilizado como un enlace entre el importe de recursos utilizados y el conjunto de recursos programados; la segunda el aprovechamiento de aquellos recursos manejables transformándose en bienes, se plasmaría en una investigación y control riguroso del acatamiento de los presupuestos de gasto, el empleo de las horas utilizables, etc.

No obstante, las restricciones, el significado de eficiencia nos lleva a tener siempre vigente la idea del costo a través del empleo que hagamos de los recursos.

Efectividad es la conexión entre los resultados alcanzados y los resultados presentados, permite medir el grado de cumplimiento de las metas planificadas.

La efectividad: Es la correlación entre los efectos logrados y los efectos presentados, accede evaluar el grado de desempeño de los fines planificados, la efectividad se enlaza con la productividad a través de impactar en el resultado de mayores y mejores productos, este indicador sirve para evaluar determinadas medidas de calidad, que toda organización debe preestablecer y también para poder inspeccionar los residuos del proceso y desarrollar el valor adicionado.

Eficacia, evalúa el efecto de lo que se hace del beneficio o servicio facilitado, no basta con producir con 100% de efectividad el producto o servicio que se establece, tanto en calidad y cantidad, sino que es preciso que el mismo sea el apropiado, aquel que alcanzara efectivamente integrar al cliente o impactar en el mercado.

De la investigación de estos tres indicadores se segrega que no pueden ser respetados ninguno de ellos de forma autónoma, ya que cada uno ofrece una comprobación parcial de los efectos, es por ello deben ser respetados como una técnica de indicadores que ofrecen para calcular de forma completa la productividad.

De todo lo anterior señalado, corresponde plantear el problema general: ¿Cómo influyen la comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019? Cuyos problemas específicos a desarrollar plantean las siguientes cuestiones: ¿Cómo influyen la comunicación organizacional, gestión administrativa en la eficiencia laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019?, ¿Cómo influyen la comunicación organizacional, gestión administrativa en la eficacia laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019?, ¿Cómo influyen la comunicación organizacional, gestión administrativa en la efectividad laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019?.

Este estudio se justifica desde dos puntos de vista, uno teórico y otro práctico. Desde un punto de vista teórico, esta investigación tiene su justificación por cuando su origen se fundamenta sobre la problemática actual de la gestión pública nacional, evidenciando ineficiencia en el trabajo que realizan los que toman decisiones como son los directores, directivos, gerentes, etc. Y que necesita del aporte de investigadores que busquen soluciones factibles y concretas que demanda la sociedad. Por tanto, esta investigación tiene el propósito de aportar nuevos puntos de vista para evaluar la productividad laboral. Y desde el punto de vista práctico, esta investigación contribuirá proponiendo alternativas de solución mediante estrategias que serán diseñadas a partir del análisis de la investigación. Por tanto, para mejorar los niveles de la productividad laboral, las estrategias se orientarán hacia la mejora de la comunicación organizacional de la institución, así como de la gestión administrativa.

En cuanto al planteamiento de las hipótesis de esta investigación, se tienen las siguientes hipótesis que deben someterse a pruebas. La hipótesis general busca confirmar si: la comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen en la productividad laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019. Para las hipótesis específicas se tiene que probar si: La comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen en la eficiencia laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019. La comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen en la eficacia laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019. La comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen en la efectividad laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Con propósito de cumplir con el propósito de esta investigación, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la influencia entre la comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019. De igual modo se plantearon los objetivos específicos mediante las cuales se busca establecer la influencia entre la comunicación organizacional, gestión administrativa en la eficiencia laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019; se busca establecer la influencia entre la comunicación organizacional, gestión administrativa, en la eficacia laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019; también se busca establecer la influencia entre la comunicación organizacional, gestión administrativa, en la efectividad laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la indagación es un agregado de procesos sistemáticos, ordenados y secuenciales, que están estrechamente afines con los conocimientos de investigación; un enfoque cuantitativo como lo es, la investigación relacionada con la comunicación organizacional, la gestión administrativa y la productividad laboral, “maneja la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez y Mendoza, 2014, p. 4).

Tomando en cuenta la taxonomía de los tipos de investigación, según el propósito o naturaleza de la investigación, la investigación es básica; según el objeto de estudio y tipo de análisis, la investigación es cuantitativa, según la perspectiva del tiempo es correlacional.

En un enfoque cuantitativo, según señala (Hernández et al., 2014) se utilizan los diseños de la investigación con la finalidad de analizar de probar las hipótesis formuladas a partir de mediciones con el fin de encontrar particularidades de comportamientos entre las variables.

Esta investigación, utiliza el tipo de diseño de investigación, no experimental, de corte transeccional y correlacional. Y, está sustentado teóricamente por las siguientes aportaciones:

La investigación tiene un diseño no experimental; y se justifica en el hecho de que la investigación es observacional y la autora solo se ha limitado a contemplar los fenómenos tal como lo ha manifestado (Alfaro, 2012) quien ha manifestado que en este tipo de diseños se caracteriza por su rol observador.

La investigación es de diseño de corte transeccional; debido a que la recolección de datos se realiza en un momento determinado, cuyo propósito es: “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al., 2014, p. 154).

La investigación es de diseño correlacional causal o explicativo; debido a que la recolección de datos se realiza buscando establecer la causalidad o dependencia de las variables de estudio. Según Ávila (2006), las investigaciones causales, deben primero ser correlacionales

Los métodos que se emplearon para que la investigación cumpla sus objetivos son: El método de observación directa, mediante el cual se realizó la observación en el campo de estudio, obteniéndose información cuantitativa acerca de los indicadores de las variables. También se utilizó el método de observación científica, puesto que se necesitó conocer información cualitativa de las variables. El esquema seguido por la investigación, es:

El esquema que se usará en esta investigación es como sigue:

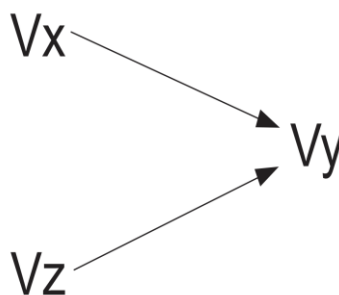


Figura 1. Esquema de investigación

Donde:

Vx: Variable independiente 1: Comunicación organizacional

Vz: Variable independiente 2: Gestión administrativa

Vy: Variable dependiente 3: Productividad laboral

2.2 Operacionalización de las variables

Es un proceso que tiene la finalidad de descomponer cada variable en unidades más pequeñas hasta que se puedan formularen preguntas; vale decir, las variables se componen de dimensiones, y cada dimensión esta desagregado en función de indicadores, los mismos que sirven para formular los ítems o reactivos (Carrasco, 2006).

La operacionalización es la desagregándolas hasta obtener indicadores que servirán de base para construir las preguntas de los instrumentos (Niño, 2011).

Variable 1: Comunicación organizacional

De Castro (2016) refiere que: La información organizada es la que contribuye en los establecimientos y es parte de su conocimiento o sus reglas

Variable 2: Gestión administrativa

Blandes (2014) la ordenación administradora como el desarrollo mediante el cual se establecen de manera racional y sistemática los recursos a través de la asignación. Los elementos o factores de la organización son: la estructura, la sistematización, la agrupación, la jerarquía y la simplificación de las funciones.

Variable 3: Productividad laboral

Para Quezada y Villa (2007) la productividad viene hacer el grado de reciprocidad entre los servicios alcanzados y los insumos que fueron empleados o los componentes de la producción que intervinieron.

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Comunicación organizacional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles	Rango
D1. Comunicación interna	Organización y relaciones de medios de comunicación	Del 1 al 6	Nunca Casi nunca	Alto 88-120 Medio 56-87
D2. Comunicación externa.	Comunicación afectiva Imagen institucional Información	Del 7 al 12	A veces	Bajo 24-55
D3. Comunicación vertical	Descendente Ascendente	Del 13 al 18	Casi siempre	
D4. Comunicación horizontal.	Comunicación con áreas de trabajo Resuelve problemas	Del 18 al 24	Siempre	

Nota: Elaboración del investigador De Castro (2016)

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Gestión Administrativa

Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles	Rango
D1. Planificación administrativa	I1. Misión	Del 1 al 5	Nunca	Alto 82-100
	I2. Objetivos		Casi nunca	
	I3. Cronograma			Medio 51-81
	I4. Presupuestos			
D2. Organización administrativa	I5. Modelos organizacionales	Del 6 al 10	A veces	Bajo 20-50
	I6. Organigrama			
	I7. Manuales organizacionales			
	I8. Condicionantes organizacionales			
	I9. Componentes organizacionales			
D3. Dirección administrativa	I10. Individuos	Del 11 al 15	Casi siempre	
	I11. Motivación			
	I12. Comunicación			
	I13. Clima organizacional		Siempre	
D4. Control administrativo	I6. Seguridad	Del 16 al 20		
	I7. Facilidad de entendimiento			

Nota: Elaboración del investigador Blandes (2014)

Tabla 3

Operacionalización de la Variable Productividad Laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles	Rango
D1. Eficiencia laboral	I1. Misión	Del 1 al 9	Nunca	Alto 87-125
	I2. Objetivos		Casi nunca	
	I3. Cronograma			Medio 55-86
	I4. Presupuestos			
D2. Eficacia laboral	I5. Manejo de recursos	Del 9 al 15	A veces	Bajo 24-54
	I6. Manejo del tiempo			
	I7. Ambiente laboral			
	I8. Meta presupuestaria			
	I9. Capacidades brindadas			
D3. Efectividad laboral	I6. Crecimiento de la productividad	Del 16 al 25	Casi siempre	
	I7. Mejora de la calidad			
			Siempre	

Nota: Elaboración Quezada y Villa (2007)

2.3 Población, muestra y muestreo

Población de estudio

Según Vigil-De Gracia (2018) la población “es el conjunto de unidades de análisis con alguna característica de interés o atributos especialmente cuantificables en un periodo y en un lugar determinado”.

Para esta investigación, la población estuvo conformado por 100 trabajadores docentes de los centros educativos UGEL 05

Tabla 4

Población de Estudio

Institución Educativa	Nº de Docentes
I.E. 1173 Julio C. Tello	20
I.E. Antonia Moreno de Cáceres	21
I.E. 1182- El Bosque	30
I.E. 148- Víctor Raúl Haya de la Torre	29
TOTAL	100

Fuente: Datos de la investigación.

Muestra

Según Hernández et al., (2014) la muestra es considerada como una porción de la población de estudio a la cual se la ha determinado con el propósito de dirigir la investigación a una cantidad representativa de la población.

Para calcular el tamaño de la muestra, se realizará a través de aplicación de la siguiente formula que determina el tamaño muestral de poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n=tamaño muestral a calcular

N=población= 100

Z=nivel de confianza (95%)=1,96

E=error permitido (5%)=0,05

p=probabilidad de ocurrencia de un evento (50%)

q=probabilidad de no ocurrencia de un evento (50%)

Criterios de inclusión

- Docentes que laboren en los centros educativos
- Docentes de ambos sexos
- Docentes que enseñan a alumnos de educación básica regular

Criterios de Exclusión

- Docentes que no deseen participar de la investigación
- Docentes que no firmen el compromiso informado
- Docentes que tengan una situación laboral temporal

Muestreo

El tipo muestral se maneja en esta investigación es probabilístico aleatorio simple y responde a las necesidades de obtener un tamaño de muestra significativo.

Según las condiciones de esta investigación, el muestreo que se utilizó es probabilístico aleatorio simple. Un muestreo es probabilístico cuando cada participante tiene la misma probabilidad para ser elegido y participar de la investigación y es aleatorio porque esta selección se realiza al azar (Bernal, 2010).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En esta indagación se empleará la encuesta en la recolección de datos. Entendiéndose como el conjunto de normas y ordenamientos que le aprueban al científico construir la relación con el objeto o sujeto de la averiguación” (Pineda, De Alvarado & De Canales, 1994, p. 125).

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la realización de la investigación son los cuestionarios, que son definidos por Pineda, De Alvarado & De Canales (1994) como un dispositivo caracterizado por tener una estructura consistente conformado por preguntas o

reactivos, cuya aplicación individual o grupal en los sujetos de estudio recolecta su percepción sobre las variables de estudio.

Por esta razón, los instrumentos que evaluarán las variables comunicación organizacional, gestión administrativa y productividad laboral serán los cuestionarios.

Ficha Técnica: Comunicación organizacional

Adaptado: Mg. Esther Escobar Rodríguez

Objetivo: Evaluar las dimensiones de la comunicación organizacional.

Cantidad de ítem: 24

Administración: Individual

Estudio: Inmediato

Duración: 25 minutos aproximadamente

Escala: De Likert

Ficha Técnica: Gestión Administrativa

Adaptado: Mg. Esther Escobar Rodríguez

Objetivo: Evaluar las dimensiones de la gestión administrativa

Número de ítem: 20

Administración: Individual

Estudio: Directo

Tiempo de administración: 25 minutos aproximadamente

Reglas de estudio: El encuestado resolverá en cada pregunta

Ficha Técnica: Productividad Laboral

Adaptado: Mg. Esther Escobar Rodríguez

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar las dimensiones de la productividad laboral

Número de ítem: 25

Administración: Individual

Estudio: Directo

Tiempo de administración: 25 minutos aproximadamente

Reglas de estudio: El encuestado marcará en cada pregunta

Validez

Para obtener la validez de un instrumento, es usual recurrir a tres tipos de validez dependiendo si el instrumento es una adaptación o si confecciono, no obstante, en esta investigación se limitó a la validez de contenido, y que mide el grado en el que el instrumento se ha confeccionado sobre un dominio puntual de contenido que se pretende medir; la segunda es conocida como validez de constructo, (Hernández et al., 2014).

En la siguiente tabla se consigan el nombre del experto junto con el resultado. En este caso aplicable.

Tabla 5

Comunicación organizacional

Nº	Nombre del experto	Experto	Resultado
01	Dr. Juan Carlos Durand Porras	Asesor Metodológico	Aplicable
02	Dr. Hugo Ricardo Prado López	Asesor Metodológico	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 6

Gestión administrativa

Nº	Nombre del experto	Experto	Resultado
01	Dr. Juan Carlos Durand Porras	Asesor Metodológico	Aplicable
02	Dr. Hugo Ricardo Prado López	Asesor Metodológico	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 7

Productividad laboral

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Nº	Nombre del experto	Experto	Resultado
01	Dr. Juan Carlos Durand Porras	Asesor Metodológico	Aplicable
02	Dr. Hugo Ricardo Prado López	Asesor Metodológico	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad también se denomina fiabilidad y se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida definiéndola como el: “grado en que los errores de medición estén presentes en un instrumento de medición el instrumento será poco o más confiable” y para calcularla

se usará uno de los métodos como Alfa de Cronbach debido a que las variables a medir tienen como instrumentos de medición a las escalas y que sus respuestas son polinómicas.

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

Donde:

α =Coeficiente Alfa de Cronbach

k=Numero de ítems de la prueba

S_i =Varianza de los ítems

S^2_{sum} =Varianza de la prueba total.

Con el fin de garantizar la confiabilidad del instrumento, antes de realizar la captura de datos, se realiza previamente la prueba piloto, de tal forma que se miden para comprobar que los instrumentos tengan el nivel de confiabilidad muy bueno o excelente.

Tabla 8

Confiabilidad de los instrumentos de comunicación organizacional, gestión administrativa y productividad laboral

Variable	Alfa de Cronbach	Interpretación
Comunicación organizacional	862	Confiabilidad
Gestión administrativa	842	alta
Productividad laboral	924	

Fuente: Base de datos de Prueba Piloto.

2.5 Procedimiento

En el nivel descriptivo esta investigación busca determinar los niveles predominantes tanto de las variables como de las dimensiones de la comunicación organizacional: Comunicación interna, comunicación externa, comunicación vertical y comunicación horizontal, Gestión administrativa en sus dimensiones: planificación, organización, dirección y control; y de la

productividad laboral en sus dimensiones: eficiencia laboral, eficacia laboral y efectividad laboral

Entonces en el nivel inferencial, debido al propósito de esta investigación, se tiene que seguir la siguiente secuencia:

1. Prueba de Normalidad

Se analizará usando Kolgomorov-Smirnov ya que la muestra supera de los 50 participantes. Luego de determinar su normalidad se podrá elegir el estadístico a usarse.

2. Nivel de significancia

Se calcula el p valor eligiendo el nivel de confianza. En este caso, a un nivel de confianza del 95% ($\alpha=0,5$), la regla de decisión para aceptar o rechazar una hipótesis, es como sigue:

Se acepta la hipótesis alterna el p valor = 0,000 ($p < 0,05$)

Se acepta hipótesis la hipótesis nula si ($p > 0,05$) mayor a 0.05

Donde Sig, es el nivel de significancia. En el SPSS se obtiene el p valor usando el estadístico de cuyo valor debe compararse con el nivel de significancia y si fuese menor entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

3. Coeficiente de correlación

Para la influencia se realizará a través del uso del SPSS v.24

2.6 Métodos de análisis de datos

Se recolectarán a través de los instrumentos, es decir a través de los cuestionarios, y serán procesados siguiendo el siguiente procedimiento diseñado por Martínez (2011) quien ha señalado que los pasos más habituales son: la codificación, la tabulación, el análisis e interpretación y su publicación. Debido a que esta investigación es de nivel explicativo, es conveniente realizar un análisis estadístico a nivel descriptivo e inferencial.

2.7 Aspectos éticos

Para la realización de este proyecto se tomará en cuenta los siguientes aspectos a nivel ético haciendo referencia a nivel ético sobre los tratados de Helsinki y de Núremberg que establecen principios éticos para realizar una investigación académica, no solo en el ámbito de la salud, sino en forma general. Entre estos objetivos se encuentran:

1. Respeto

Durante la investigación se realizarán los trabajos de campo respetando en todo momento a todos los usuarios que decidieron participar de la investigación ofreciéndoles un ambiente de tranquilidad.

2. Confidencialidad

El tratamiento de los datos, y de los usuarios quienes accedan a participar en esta investigación se mantendrá en confidencialidad.

3. Autonomía

Las personas que participan en la investigación lo hacen de forma voluntaria, habiéndoles informado previamente sobre el instrumento y la investigación.

4. Consentimiento informado

Esta investigación usará el consentimiento informado para gestionar las responsabilidades y posibles riesgos que afecten el desarrollo de la investigación. En primer lugar, mediante el consentimiento informado se establece la participación informada y voluntaria del participante; quien podrá retirarse en el momento en que lo desee. Este documento, así como el asentimiento informado no solo tiene el propósito de cubrir posibles riesgos en la investigación sino también hacer un trabajo formal que justifica legalmente a través de informar al participante los beneficios, riesgos y demás inquietudes que pueda surgir del participante antes de firmar su consentimiento informado.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

En el gráfico anterior se visualiza que un 63% de los entrevistados han manifestado que el nivel de comunicación organizacional es de nivel alto; y de igual modo, el 27% de los entrevistados han manifestado que el nivel medio, solo el 10% muestra un nivel bajo.

Podemos concluir que la Comunicación organizacional en los centros educativos, presenta una tendencia de nivel alto.

Tabla 9

Comunicación organizacional en las instituciones educativas de la UGEL 05 2019

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	54	63
Medio	23	27
Bajo	9	10
Total	86	100

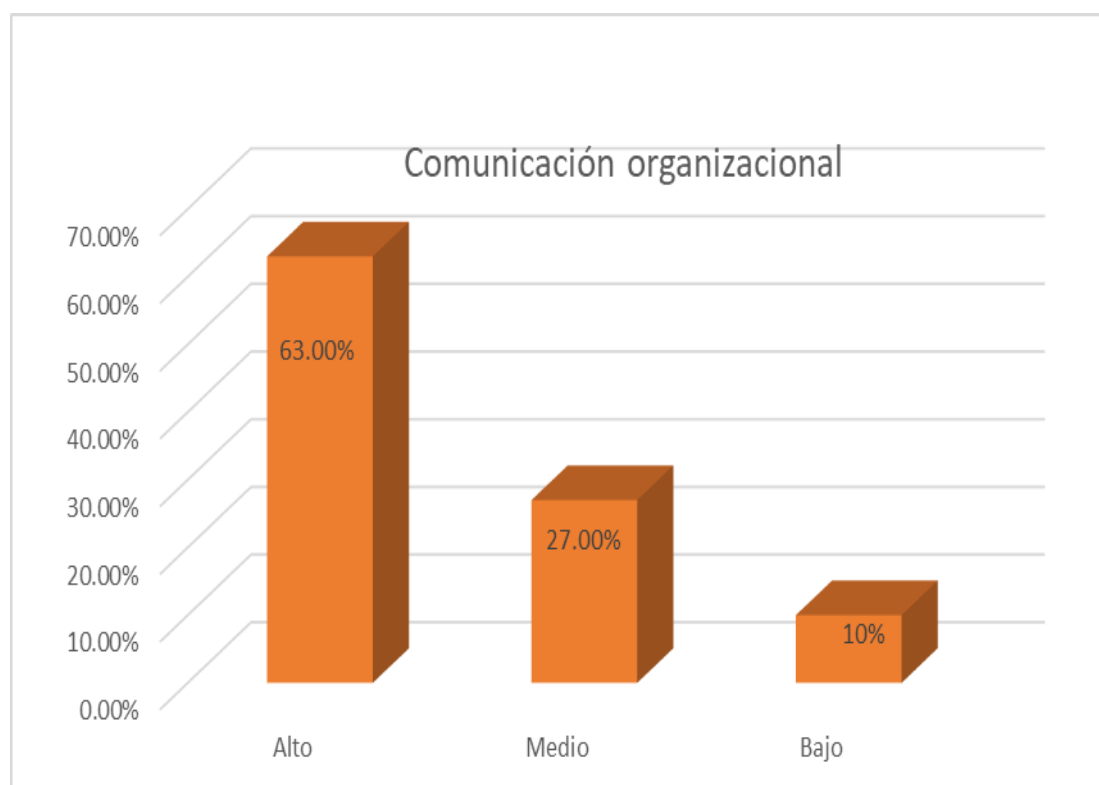


Figura 2. Porcentaje de los niveles de Comunicación organizacional en las instituciones educativas de la UGEL 05- 2019

Tabla 10.

Niveles de la comunicación organizacional por dimensiones en las instituciones educativas de la UGEL 05 - 2019

	Comunicación Interna		Comunicación externa		Comunicación vertical		Comunicación horizontal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	28	32	41	48	13	15	52	61
Medio	3	4	19	22	30	35	23	27
Bajo	55	64	26	30	43	50	11	12
Total	86	100,0	86	100,0	86	100,0	86	100,0

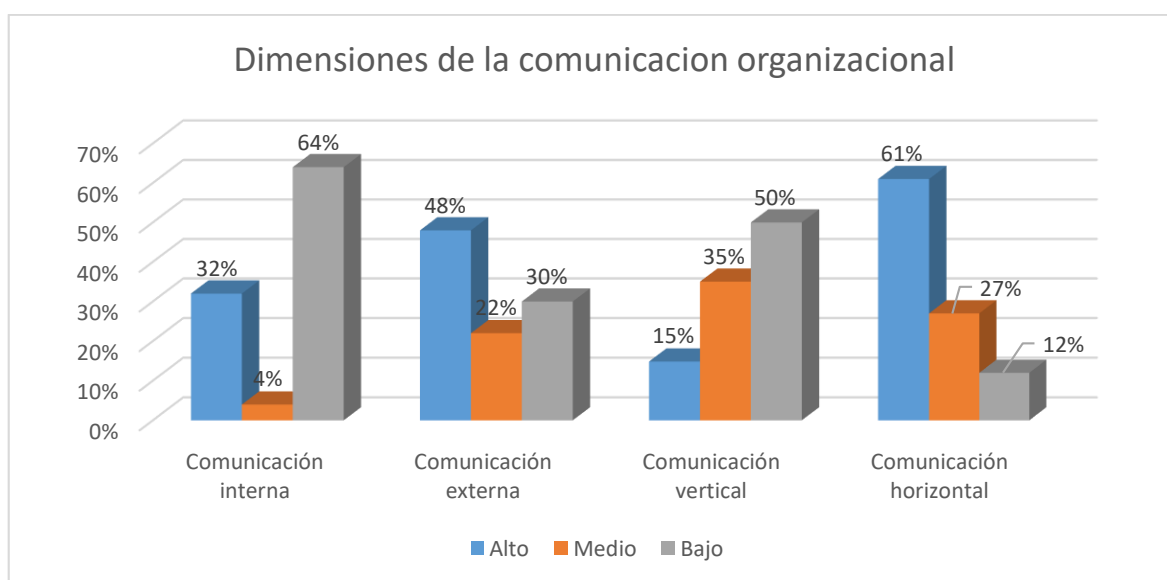


Figura 3. Niveles de la comunicación organizacional por dimensiones en las

En el gráfico anterior se visualiza en la dimensión comunicación interna que un 32% de los entrevistados muestran un alto nivel y el 4% un nivel medio, el 64% un bajo nivel. En la dimensión comunicación externa entre 48% fue alto El 22% un nivel medio, 30% nivel bajo. En la comunicación vertical el 50% permite observa un porcentaje igual al nivel bajo, el 15% alto, un 35% un medio. En la comunicación horizontal 61% nivel alto, 27% medio y 12% bajo.

Variable Gestión administrativa

Según la tabla 11 y figura 4 se muestran los resultados de la variable gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL 05: El 46% presenta un nivel alto, un 37% un nivel medio y 17% muestra un nivel bajo.

Podemos concluir que la gestión administrativa de las instituciones de la UGEL 05, presenta una tendencia de nivel alto.

Tabla 11.

Niveles de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL – 05 de 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Alta	40	46
Media	32	37
Baja	14	17
Total	86	100,0

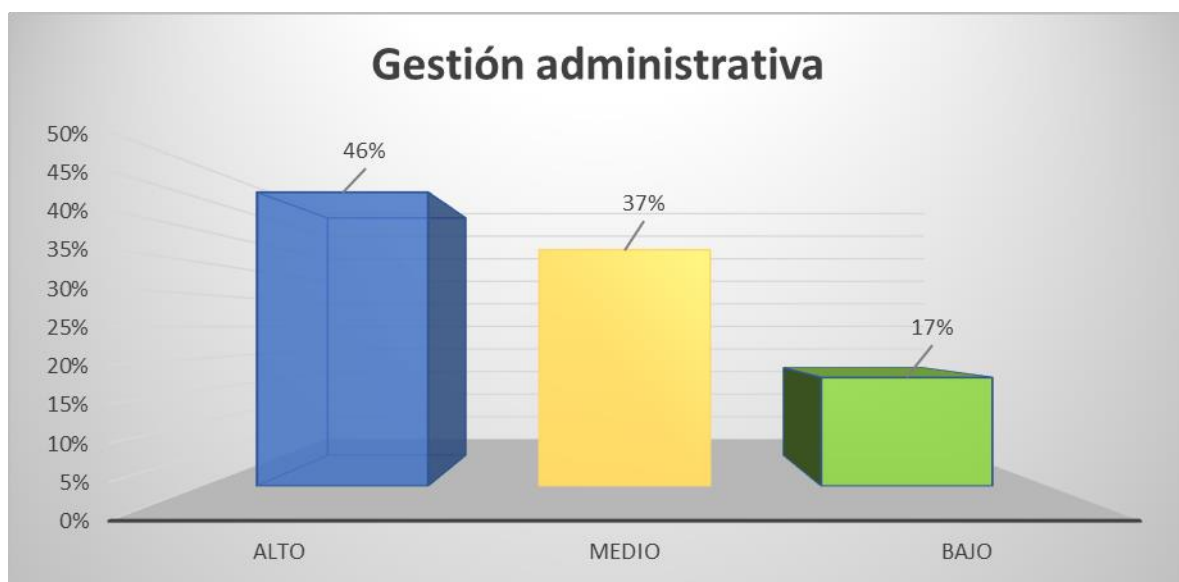


Figura 4. Niveles de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL 05- 2019.

En el gráfico anterior se visualiza que un 46% de los entrevistados han manifestado que el nivel de la gestión administrativa es alto; de igual modo, el 37% de los entrevistados han manifestado que es medio. Solo un 17% ha manifestado que es bajo.

Tabla 12.

Niveles de gestión administrativa por dimensiones en las instituciones educativas de la UGEL 05 - 2019

	Planificación administrativa		Organización administrativa		Dirección administrativa		Control administrativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alta	44	51	35	41	46	53	23	27
Media	18	21	22	26	23	27	28	33
Baja	24	28	29	33	17	20,	35	40
Total	86	100,0	86	100,0	86	100,0	86	100,0

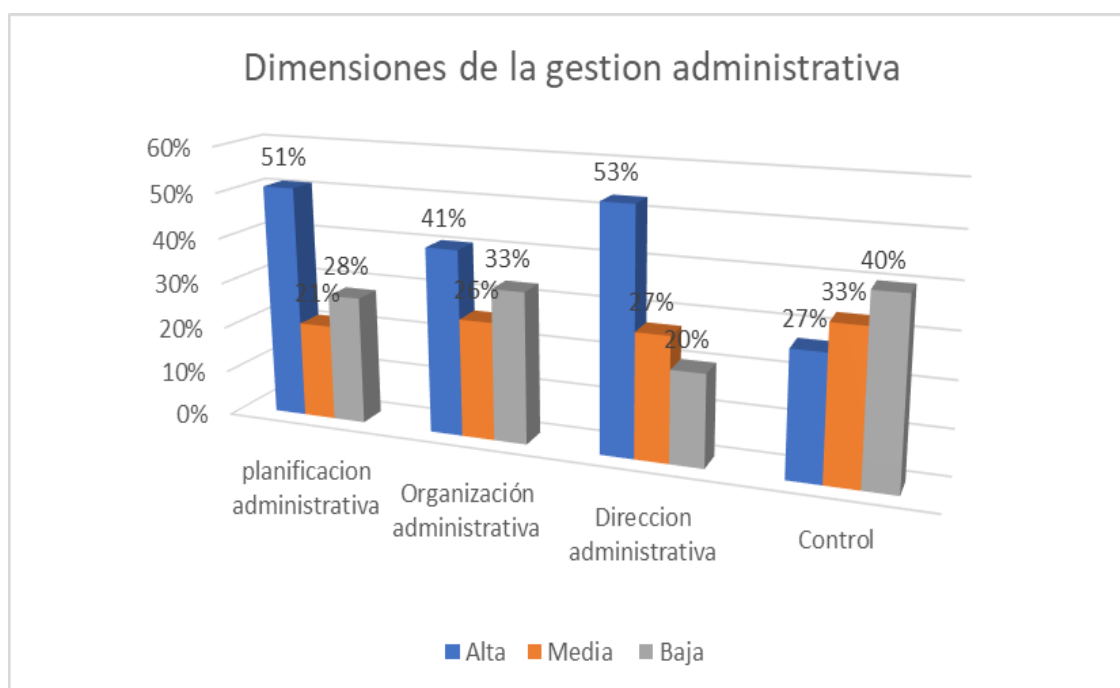


Figura 5. Niveles de la gestión administrativa por dimensiones en las instituciones educativas UGEL 05- 2019.

En el gráfico anterior podemos observar que la gestión administrativa: En la planificación el 51% es alto, el 21% es medio y 28% bajo. En la organización el 41% alto, el 26% medio y 33% bajo. En la dirección el 53% alto, el 27% medio y 20% bajo. En el control el 27% alto, el 33% medio y 40% bajo.

Variable Productividad laboral

Tabla 13.

Niveles de productividad laboral en las instituciones educativas UGEL 05

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	26	30
Medio	46	53
Bajo	14	17
Total	86	100,0

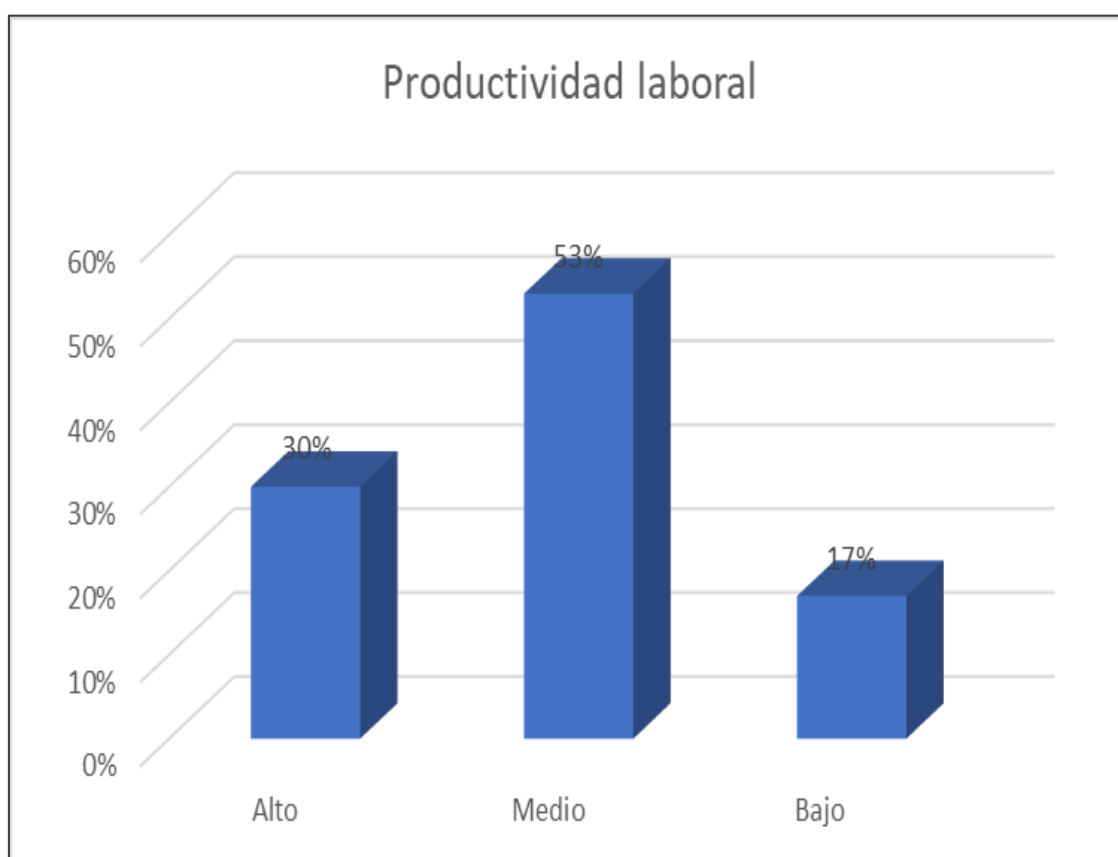


Figura 6. Niveles de productividad laboral en las instituciones educativas de la UGEL 2019.

En el gráfico anterior se visualiza los resultados de productividad laboral: El 30% alto, el 53% medio y 17% bajo.

Podemos concluir que la productividad laboral de las instituciones educativas de la UGEL 05, presenta una tendencia de nivel medio.

Tabla 14.

Niveles de productividad laboral por dimensiones en las instituciones educativas de la UGEL 05 - 2019

	Eficiencia		Eficacia		Efectividad	
	f	%	f	%	f	%
Alta	46	54	50	58	46	54
Medio	29	34	23	27	2	2
Bajo	11	12	13	15	38	44
Total	86	100,0	86	100,0	86	100,0

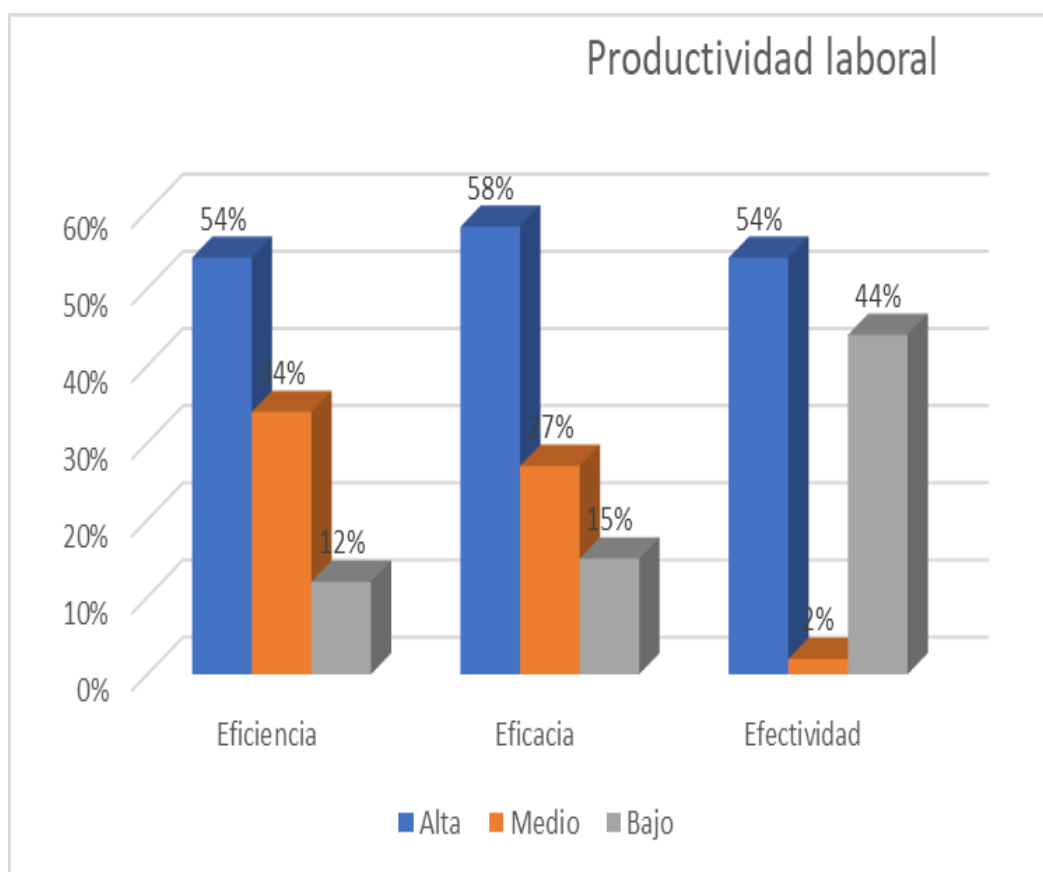


Figura 7. Niveles de productividad por dimensiones en las instituciones Educativas de la UGEL 05.

En el gráfico anterior podemos observar los resultados de la productividad laboral: En la eficiencia representas el 54% alto, el 34% medio y el 12% bajo. En eficacia el 58% alto, el 27% medio y el 15% bajo. En efectividad el 54% alto, el 2% medio y el 44% bajo.

3.2 Prueba de hipótesis general y específica.

Hipótesis general

La comunicación organizacional, gestión administrativa influyen en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula

La comunicación organizacional, gestión administrativa no influyen en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Se visualiza que el p valor = 0,000 ($p < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe dependencia entre las dos variables independientes (comunicación organizacional y gestión administrativa) y la variable dependiente (productividad laboral), por lo tanto, la comunicación organizacional conjuntamente con la gestión administrativa influye en la productividad laboral.

Tabla 15.

Información de ajuste de la hipótesis general – R cuadrado

Logaritmo de la Modelo	verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig.	Método	Valor
Sólo intersección	573,074				Cox y Snell	,328
					Nagelkerke	,515
Final	0,000	573,074	2	0,000	McFadden	,243

Función de enlace: Logit.

El R2 Nagelkerke, implica que existe una probabilidad incidente en las variables de estudio del 51,5%, lo que explica que existe un 48,5% restante que no está incluida en el modelo y que puede ser explicado por otras variables.

Hipótesis específica 1

La comunicación organizacional y la Gestión Administrativa influyen en la Eficiencia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula.

La comunicación organizacional y la Gestión Administrativa no influyen en la Eficiencia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019

Se visualiza que el p valor = 0,000 ($p < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe dependencia entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la eficiencia laboral. Esto es, existe influencia de la comunicación organizacional conjuntamente con la gestión administrativa en la productividad laboral de la dimensión eficiencia.

Tabla 16.

Información de ajuste de la hipótesis específica 1 – R cuadrado

Logaritmo de la Modelo	verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Metodo	Valor
Sólo intersección	398,074				Cox y Snell	,348
					Nagelkerke	,426
Final	190,851	398,074	2,	,000	Mc Fadden	,176

Función de enlace: Logit.

El R2 Nagelkerke, implica que existe una probabilidad incidente en las variables de estudio del 42,6%, lo que explica que existe un 57,4% restante que no está incluida en el modelo y que puede ser explicado por otras variables.

Hipótesis específica 2

La comunicación organizacional y la Gestión Administrativa influyen en la Eficacia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula.

La comunicación organizacional y la Gestión Administrativa no influyen en la Eficacia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019

Se visualiza que el p valor = 0,000 ($p < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe dependencia entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la eficacia laboral. Esto es, existe influencia de la comunicación organizacional conjuntamente con la gestión administrativa en la productividad laboral de la dimensión eficacia.

Tabla 17.

Información de ajuste de la hipótesis específica 2 ‘ R cuadrado

Logaritmo de la Modelo	verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Método	Valor
Sólo intersección	362,581				Cox y Snell	,348
					Nagelkerke	, 536
Final	192,391	362,581	2	,000	Mc Fadden	,195

Función de enlace: Logit.

El R2 Nagelkerke, implica que existe una probabilidad incidente en las variables de estudio del 53,6%, lo que explica que existe un 46,4% restante que no está incluida en el modelo y que puede ser explicado por otras variables.

Hipótesis específica 3

La comunicación organizacional y la Gestión Administrativa influyen en la Efectividad de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Hipótesis Nula.

La comunicación organizacional y la Gestión Administrativa no influyen en la Efectividad de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Se visualiza que el p valor = 0,000 ($p < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe dependencia entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la efectividad laboral. Esto es, existe influencia de la comunicación organizacional conjuntamente con la gestión administrativa en la productividad laboral en su dimensión efectividad.

Tabla 18.

Información de ajuste de la hipótesis específica 3 – R cuadrado

Logaritmo de la Modelo	verosimilitud -2	Chi cuadrado	gl	Sig.	Método	Valor
Sólo intersección	345,15				Cox y Snell	,362
					Nagelkerke	,561
Final	140,224	345,15	2	0,000	McFadden	,132

Función de enlace: Logit.

El R2 Nagelkerke, implica que existe una probabilidad incidente en las variables de estudio del 56,1%, lo que explica que existe un 43.9% restante que no está incluida en el modelo y que puede ser explicado por otras variables.

III. Discusión

El trabajo de indagación Comunicación organizacional, gestión administradora en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2019. Se han encontrado trabajos anteriores, los que permitieron responder sobre las variables estudiadas, así mismo se discuten dentro de una teoría; lo que garantiza un apoyo en ciertos enfoques de la investigación.

Respecto al resultado del estudio, se resalta las averiguaciones más significativas de la actual indagación. Según los efectos del juicio descriptivo estudio de regresión logística para demostrar la predicción de las variables independientes Comunicación organizacional, gestión administrativa de las instituciones educativas se mostró los siguientes resultados:

Para la hipótesis general: Se visualiza que el p valor = 0,000 ($p < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe dependencia entre las dos variables independientes (comunicación organizacional y gestión administrativa) y la variable dependiente (productividad laboral), por lo tanto, las comunicaciones organizacionales conjuntamente con la gestión administrativa influyen en la productividad laboral. El R2 Nagelkerke, implica que existe una probabilidad incidente en las variables de estudio del 51,5%, lo que explica que existe un 48,5% restante que no está incluida en el modelo y que puede ser explicado por otras variables.

Por otra parte, Roda (2016) nos presenta el estudio sobre *“La comunicación interna de la calidad en la Universidad española: propuesta de un modelo teórico transmedia”* Se comprobó, que tanto los docentes universitarios conocen sobre los medios de comunicación con el fin de difundir temas relacionados con lo académico en la institución y sobre todo si conocen los docentes sobre la gestión universitaria. El estudio presenta una estimación de del 68% manifestaron que existen conductos de comunicación interna ascendente. Un 49% se refiere a la comunicación a través de reuniones de trabajo y un 37% que el medio usual es el del buzón de sugerencias virtual. Del mismo modo Marín (2015) en su estudio nos da a conocer que la investigación ha concluido con un 100% de los líderes de las organizaciones que se entrevistaron, ellos sostuvieron que la comunicación es necesario en cualquier organización. Según Moreira (2018) en su trabajo *“EL clima organizacional y su influencia*

en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador” se planteó como influye la productividad midiéndose con la satisfacción. Los resultados obtenidos fue una significancia de 0,000y un coeficiente de Spermán 0,856 concluyendo la investigación que existe influencia.

La hipótesis específica 1: en cuanto a su comprobación, e Se visualiza que el p valor = 0,000 ($p < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe dependencia entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la eficiencia laboral. Esto es, existe influencia de la comunicación organizacional conjuntamente con la gestión administrativa en la eficiencia laboral. El R² Nagelkerke, implica que existe una probabilidad incidente en las variables de estudio del 42,6%, lo que explica que existe un 57,4% restante que no está incluida en el modelo y que puede ser explicado por otras variables.

Para Nivelá (2019) en su investigación *“La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016”* planteo la motivación y la productividad, teniendo como resultado que la motivación de los trabajadores es fundamental para la productividad laboral.

La hipótesis específica 2: Se visualiza que el p valor = 0,000 ($p < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe dependencia entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la eficacia laboral. Esto es, existe influencia de la comunicación organizacional conjuntamente con la gestión administrativa en la eficacia laboral El R² Nagelkerke, implica que existe una probabilidad incidente en las variables de estudio del 53,6%, lo que explica que existe un 46,4% restante que no está incluida en el modelo y que puede ser explicado por otras variables

Los resultados descriptivos se estima que en la eficacia laboral existe una tendencia alta del 58% y media del 27% y baja del 15% de los encuestados.

Cuarto resultado, hipótesis específica 3: Se visualiza que el p valor = 0,000 ($p < 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Eso quiere decir que existe dependencia entre la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la efectividad laboral. Esto es, existe influencia de la comunicación organizacional conjuntamente con la gestión administrativa en la efectividad laboral. El R² Nagelkerke, implica que existe una

probabilidad incidente en las variables de estudio del 56,1%, lo que explica que existe un 43.9% restante que no está incluida en el modelo y que puede ser explicado por otras variables. . Según Quezada y Villa (2007)

Manifestaron que la efectividad es la correlación entre los efectos logrados y los efectos presentados, accediendo a evaluar el grado de desempeño es decir el grado de productividad logrando mayores y mejores productos.

De lo investigado, se puede concluir que la variable dependiente productividad laboral se va a lograr cuando se dé una buena comunicación organizacional y sobre todo una buena gestión administrativa puesto que nuestra variable dependiente necesita de ellas para poder lograr una buena productividad.

IV. Conclusiones

Primero: Se ha comprobado la hipótesis general al haberse obtenido un p valor = 0,000 ($p < 0,05$) y R2 Nagelkerke igual a 0,515, mediante el cual se determinó que existe influencia de la comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral.

Segunda: Se ha comprobado la hipótesis específica 1 al haberse obtenido un p valor = 0,000 ($p < 0,05$) y R2 Nagelkerke igual a 0,426, mediante el cual se determinó que existe influencia de la comunicación organizacional, gestión administrativa en la eficiencia laboral.

Tercera: Se ha comprobado la específica 2 al haberse obtenido un p valor = 0,000 ($p < 0,05$) y R2 Nagelkerke igual a 0,536 mediante el cual se determinó que existe influencia de la comunicación organizacional, gestión administrativa en la eficacia laboral.

Cuarta: Se ha comprobado la específica 3 al haberse obtenido un p valor = 0,000 ($p < 0,05$) y R2 Nagelkerke igual a 0,561 mediante el cual se determinó que existe influencia de la comunicación organizacional, gestión administrativa en la efectividad laboral.

VI. Recomendaciones

Primera: Se debe fortalecer la Comunicación organizacional, gestión administrativa existente y realizar evaluaciones periódicas con el fin de obtener mayor productividad laboral en las instituciones educativas.

Segunda: Se recomienda manejar adecuadamente la población de estudio de las instituciones educativas de la UGEL 05 para un mejor involucramiento de los docentes con la institución.

Tercera: A los directivos y corporación educativa en general de la UGEL 05, mantener la buena comunicación a través del dialogo abierto, que darán como resultado la eficacia en la productividad laboral de los docentes en la institución educativa.

Cuarta: A los nuevos investigadores reflexionar sobre otras variables de estudio como variables que puedan ser trabajadas en la efectividad de la productividad laboral. Del mismo modo desarrollar trabajos que puedan satisfacer las expectativas para una mayor productividad laboral.

Referencias

- Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación científica aplicado a la ingeniería*. Instituto de investigación de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica. Callao.
- Amaru Maximiano, A. C. (2009). *Fundamentos de administración: Teoría general y proceso administrativo*. México.
- Andrade, H. (2005). *Comunicación Organizacional Interna: Proceso, Disciplina y Técnica*. Netbiblo.
- Ávila Baray, H. L. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Ayala Quiñonez, M. T. (2017). *Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016* (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/xmlui/handle/UCV/5185>
- Barrios León, M. (2014). *Efectos del desgaste laboral, como riesgo psicosocial, en la productividad* (Tesis doctoral, Universidad de Carabobo). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/493/mbarrios.pdf?sequence=11>
- Berceruelo, B. (2011). Comunicación interna en la empresa. *Claves y desafíos* (1.^a ed.). Aedipe.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.^a ed.). Pearson Educación de Colombia, S.A. de C.V.
- Blandez Ricalde, M. de G. (2014). *Proceso Administrativo*. Editorial Digital UNID.
- Carrasco Campos, M. A. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la imagen institucional de una Institución Educativa Emblemática 2018* (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16078>
- Cervera Fantoni, Á. L. (2008). *Comunicación total*. ESIC Editorial.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (8.^a ed.). México: McGraw Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.

- Gámez Gastélum, G. G. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/221/index.htm>
- Guo, K., & Sánchez, Y. (2005). Workplace Communication. En N. Borkowski, *Organizational Behavior in Health Care*. Jones & Bartlett Learning.
- Guzmán Paz, V. (2012). *Comunicación organizacional*. Red Tercer Milenio S.C.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P., Méndez Valencia, S., & Mendoza Torres, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Hernández y Rodríguez, S. (2015). *Introducción a la administración: Teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia* (5.ª ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Hitt, M. A., Black, S., & Porter, L. (2006). *Administración*. Pearson Educación.
- Ibarra Alva, A. (2018). *Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa en las II.EE. del nivel secundario de la RED 09 de Puente Piedra-Lima-2014* (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/9487>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial* (14.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- La Roda Gómez, A. (2016). *La comunicación interna de la calidad en la Universidad española: Propuesta de un modelo teórico transmedia* (Tesis doctoral, Universidad de Valencia). Recuperado de <http://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/8532>
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2008). *Estadística aplicada a los negocios y la economía* (13.ª ed.). McGraw-Hill.
- López Herrera, J. (2013). *Productividad*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ObSOAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Productividad.+Lopez&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjOsaWw08LjAhXBo1kKHf7sCNAQ6wEIKTAA#v=onepage&q=reflejo&f=false>
- Marchiori, M. (2011). Comunicación interna: Una visión más amplia en el contexto de las organizaciones. *Ciencias de la Información*, 42(2), 49-54. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181422294008>

- Marín Ramírez, D. C. (2015). *La comunicación interna en procesos de cambio por fusión en empresas colombianas* (Tesis doctoral, Universidad de Málaga). Recuperado de <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/11837>
- Martínez Bencardino, C. (2011). *Estadística Básica Aplicada* (4.^a ed.). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Medina Fernández de Soto, J. E. (2010). Modelo integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (69), 110-119. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20619966006>
- Moreira Moreira, L. M. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador* (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7763>
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación. Diseño e Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Nivela Icaza, M. J. (2019). *La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016* (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/10409>
- Ongallo, C. (2007). *Manual de Comunicación: Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones* (2.^a ed.). Madrid, España: Librería-Editorial Dykinson.
- Palmar, L. (2012). Barreras de comunicación interna universitaria en el desarrollo de los procesos para la vinculación con el sector productivo. *REDHECS*, 14(8), 61-71. Recuperado de <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/448>
- Pineda, E., De Alvarado, E., & De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud*. (2.^a ed.). Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12.^a ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Rubio Romero, J. C. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.

- Salazar Sánchez, A. (2018). *La gestión administrativa y la gestión del talento humano y su incidencia en la gestión por procesos en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil del Cercado de Lima, 2017* (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/xmlui/handle/UCV/20086>
- Sanabria, M. (2007). De los conceptos de administración, gobierno, gerencia, gestión y management: Algunos elementos de corte epistemológico y aportes para una mayor comprensión. *Universidad & Empresa*, (13), 155-194. Recuperado de <https://revistas.uosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/1040/939>
- Señaris, L. (2016). *Comunicar en la Empresa: Del Porque al Como. Algunas pautas para crear cultura preventiva*. España: Federación Asturiana de Empresarios FADE.
- Vanegas, M. (2001). *Productividad Total. Nueva Ciencia en la Administración*. Teoría, práctica y casos exitosos. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/360102409/Productividad-Total-Manuel-Vanegas-pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA		OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL		OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V1. Comunicación Organizacional D1.1 Comunicación interna D1.2 Comunicación Externa D1.3 Comunicación vertical D1.4 Comunicación horizontal V2. Gestión Administrativa D2.1 Planificación administrativa D2.2 Organización administrativa D2.3 Dirección administrativa D2.4 Control administrativo V3. Productividad Laboral D2.1 Eficiencia D2.2 Eficacia D2.3 Efectividad	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN
¿Cómo influyen la comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019?		Determinar la influencia entre la comunicación organizacional, Gestión Administrativa en la Productividad Laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.	La comunicación organizacional, Gestión Administrativa influyen en la Productividad Laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.		Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS		OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
1	¿Cómo influyen la comunicación organizacional, gestión administrativa en la eficiencia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019?	1 Establecer la influencia entre la comunicación organizacional, Gestión Administrativa en la Eficiencia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.	1 La comunicación interna y la Gestión Administrativa influyen en la Eficiencia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.		No experimental, transeccional o transversal
2	¿Cómo influyen la comunicación organizacional, gestión administrativa en la eficacia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019?	2 Establecer la influencia entre la comunicación organizacional, Gestión Administrativa en la Eficacia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.	2 La comunicación organizacional, Gestión Administrativa influyen en la Eficacia de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	
3	¿Cómo influyen la comunicación organizacional, gestión administrativa en la Efectividad Laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019?	3 Establecer la influencia entre la comunicación organizacional, Gestión Administrativa en la Efectividad Laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.	3 La comunicación organizacional, Gestión Administrativa influyen en la efectividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.	Correlacional – Causal (Explicativa)	
					TIPO DE INVESTIGACIÓN
					Básica
					INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE 1: Cuestionario de Comunicación organizacional
					INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE INDEPENDIENTE 2: Cuestionario de Gestión administrativa
					INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE DEPENDIENTE 3: Cuestionario de Productividad laboral
					POBLACIÓN 100 Docentes que laboran en las instituciones educativas 05 de San Juan de Lurigancho
					MUESTRA 86 Docentes que laboran en las instituciones educativas 05 de San Juan de Lurigancho
					TIPO DE MUESTREO Probabilístico aleatorio simple
					TRATAMIENTO DE DATOS SPSS V.24 y Excel

CUESTIONARIO SOBRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado(a) Docente:

Esta vez solicitamos tu valioso aporte respondiendo a la presente encuesta anónima que tiene por finalidad realizar un estudio sobre la comunicación organizacional desde ya agradecemos tu participación.

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

VARIABLE: Comunicación organizacional						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN INTERNA						
1	La comunicación interna de los docentes de la Institución educativa es armónica y coordinada.					
2	La comunicación entre los docentes permite el cumplimiento de la visión y organización de la Institución educativa.					
3	El Centro educativo realiza actividades para que exista buenas relaciones entre los docentes.					
4	La Institución educativa utiliza diferentes medios de comunicación para mantener informados a los docentes de los acuerdos internos.					
5	Existe una buena comunicación interna entre los docentes.					
6	Se siente motivado y expresa sus ideas a otros docentes.					
COMUNICACIÓN EXTERNA						
7	Mantiene buena comunicación con los docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia de la Institución educativa.					
8	Se interesa por mantener una comunicación afectiva con las autoridades de la Institución educativa.					
9	Se interesa por mantener una buena imagen de la Institución educativa frente a los estudiantes.					
10	Considera que tiene un buen desenvolvimiento para poder comunicarse con los padres de familia.					
11	Se mantiene informado e informa a las autoridades de posibles cambios internos que realiza en la Institución educativa.					
12	Mantiene un diálogo democrático que facilite los objetivos de la Institución educativa.					
COMUNICACIÓN VERTICAL						
13	Cumple las órdenes de las autoridades de la Institución educativa.					
14	Cumple con las instrucciones de cómo hacer las cosas mejor en la Institución educativa.					

15	Se informa y clarifica con los directivos cuando no entiende la acción a ejecutar dentro de su área de trabajo.						
16	Mantiene una actitud positiva cuando conversa con los directivos.						
17	Se ha quejado a los directivos sobre una situación que le pareció injusta.						
18	Reporta su trabajo y el tiempo en que terminó de hacerlo.						
COMUNICACIÓN HORIZONTAL							
19	Coordina su trabajo con otras áreas de la Institución educativa.						
20	Coordina las actividades de trabajo con otros docentes.						
21	Comunica sobre el trabajo que ha realizado teniendo en cuenta su efectividad y eficiencia.						
22	Comunica cuando hay problemas dentro del área que desempeña.						
23	Se interesa por resolver los problemas dentro del área que labora.						
24	Toma decisiones y busca la armonía de todos.						

Gracias

Cuestionario de Gestión administrativa

Instrucciones:

1. En el presente cuestionario deberá elegir y marcar con un aspa una de las cinco respuestas por cada pregunta.
2. Las respuestas que elija, no tienen calificación debido a que esta encuesta es anónima y con fines académicos.
3. Si existe alguna duda sobre cualquier pregunta, podrá hacerla con tranquilidad al encargado de la encuesta.

La siguiente es la escala a usar para responder a los cuestionarios:

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA						
1	¿Tiene conocimiento de cuál es la misión de la institución?	1	2	3	4	5
2	¿Es comunicado oportunamente de los cambios a la misión?	1	2	3	4	5
3	¿Planifica sus actividades orientadas al logro de los objetivos?	1	2	3	4	5
4	¿Es supervisado para que cumpla los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
5	¿Analiza el cronograma de actividades para mejorar sus resultados?	1	2	3	4	5

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA						
6	¿El modelo organizacional a través de la estructura de ordenamiento interno es adecuado?	1	2	3	4	5
7	¿El organigrama define claramente la jerarquización?	1	2	3	4	5
8	¿Conoce la división o jerarquización de los cargos y las funciones a ejecutar?	1	2	3	4	5
9	¿Los manuales mejoran la información y comprensión del diseño organizacional?	1	2	3	4	5
10	¿El ambiente influye en la organización de la institución?	1	2	3	4	5

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA						
11	¿Se siente motivado con la labor que desempeña?	1	2	3	4	5
12	¿Su motivación influye en su satisfacción?	1	2	3	4	5
13	¿Participa en las reuniones destinadas a conseguir los resultados?	1	2	3	4	5
14	¿Se comunica constantemente con los demás miembros de la institución?	1	2	3	4	5
15	¿El clima organizacional influye en su satisfacción?	1	2	3	4	5

CONTROL ADMINISTRATIVO						
16	¿Los procesos son medidos por los estándares de desempeño?	1	2	3	4	5
17	¿Se preocupa por mejorar su estándar de desempeño?	1	2	3	4	5
18	¿Evalúan su desempeño frecuentemente?	1	2	3	4	5
19	¿Una evaluación positiva influye en su promoción?	1	2	3	4	5
20	¿En base a sus resultados, opta por tomar medidas correctivas?	1	2	3	4	5

Gracia

Cuestionario de Productividad laboral

Instrucciones:

1. En el presente cuestionario deberá elegir y marcar con un aspa una de las cinco respuestas por cada pregunta.
2. Las respuestas que elija, no tienen calificación debido a que esta encuesta es anónima y con fines académicos.
3. Si existe alguna duda sobre cualquier pregunta, podrá hacerla con tranquilidad al encargado de la encuesta.

La siguiente es la escala a usar para responder a los cuestionarios:

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

EFICIENCIA LABORAL						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	1	2	3	4	5
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
3	Es leal con sus superiores	1	2	3	4	5
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	1	2	3	4	5
5	Le gusta participar en actividades en grupo.	1	2	3	4	5
6	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	1	2	3	4	5
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	1	2	3	4	5
8	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5
9	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	1	2	3	4	5

EFICACIA LABORAL						
10	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	1	2	3	4	5
11	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	1	2	3	4	5
12	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	1	2	3	4	5
13	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	1	2	3	4	5
14	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	1	2	3	4	5
15	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	1	2	3	4	5
EFFECTIVIDAD LABORAL						
16	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	1	2	3	4	5
17	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	1	2	3	4	5
18	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	1	2	3	4	5
19	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	1	2	3	4	5
20	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	1	2	3	4	5
21	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	1	2	3	4	5
22	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
23	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	1	2	3	4	5
24	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	1	2	3	4	5
25	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	1	2	3	4	5

Gracias

Anexo
BASE DE DATOS

	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL																							
	COMUNICACIÓN INTERNA						COMUNICACIÓN EXTERNA						COMUNICACIÓN VERTICAL						COMUNICACIÓN HORIZONTAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	1	4	5	4	4	5	1	5
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4
21	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1
22	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4
23	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2
24	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	1	4	5	5
25	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2
26	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3
27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3
28	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3
29	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5
30	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4
31	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5
32	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2
33	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2
34	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	2	2	1	2	4	3	1	4
35	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	3	3	2	1	4	5	2	4
36	4	2	2	4	4	1	2	3	2	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1
37	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3
38	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	3
39	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	3	3	3	2	5	2	1	2
40	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	3	2	3	1	4	5	2	2
41	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1
42	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3
43	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	3
44	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	3	2	3	1
45	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	3	5	3	4
46	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5
47	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	1	4	2	5
48	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	2	1	5	5	5
49	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	5	4	5	3
50	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	5	3	2	5
51	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4
52	4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	5	3
53	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	4	5	5
54	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1
55	2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	5	3	3	5
56	4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5
57	5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2
58	5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4
59	4	4	1	2	5	3	2	3	2	2	1	3	5	1	1	3	5	4	1	1	4	5	1	2
60	5	4	2	3	3	3	2	2	4	2	1	3	2	2	4	5	1	2	2	2	4	5	3	1
61	3	3	3	4	3	2	4	5	5	5	2	5	3	5	4	3	1	5	2	1	2	1	3	4
62	1	3	3	2	1	4	2	5	5	2	5	2	5	1	1	1	4	3	5	5	3	3	4	2
63	4	4	1	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	1	1	4	2	3	1	1
64	5	1	3	5	4	5	1	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	3	3
65	5	1	5	1	5	1	3	3	1	2	3	5	4	1	3	2	1	4	3	4	4	5	1	3
66	1	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	5	1	3	2	1	3	5	1	4
67	2	1	5	2	3	5	1	1	2	3	4	5	2	5	4	1	2	4	1	2	2	4	1	3
68	4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	4	3	1	2	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1
69	4	2	1	1	1	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4	5	1	3	1	4	5	1	4	2
70	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	3	2	3	1	2	5	1
71	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	4	5	1	3
72	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	4	5	4	5	4	2	1	2	3
73	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	1	2	1
74	2	2	5	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	5	3	3
75	4	5	3	2	4	2	1	1	1	1	4	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	3	2	5
76	5	3	3	2	3	1	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	1	3	1	5	2
77	5	4	4	2	3	1	1	4	3	2	2	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	4

GESTION ADMINISTRATIVA																				
PLANEAMIENTO					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5
21	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2
22	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1
23	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4
24	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1
25	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5
26	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2
27	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4
28	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1
29	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	3	3	5	2	5	1	5	4	4
30	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5
31	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1
32	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2
33	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4
34	1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4
35	3	5	5	4	5	5	3	3	1	1	5	5	2	1	5	2	5	1	5	4
36	5	2	5	3	5	1	4	4	3	5	5	2	3	1	2	1	4	2	2	2
37	2	3	1	4	1	2	3	3	2	1	2	3	5	2	4	1	4	4	2	3
38	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	3	3	2
39	3	2	2	4	4	1	5	4	2	2	4	4	3	3	2	4	5	1	5	4
40	3	5	5	4	3	3	4	1	2	1	5	5	2	5	5	3	1	3	1	4
41	5	1	1	3	4	4	1	3	4	1	4	1	3	5	5	2	2	2	3	3
42	4	2	2	3	5	5	2	3	1	1	3	5	4	1	2	3	5	1	2	4
43	1	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	1	4	3	1	5	5	5	2	2
44	4	5	3	4	1	3	2	4	5	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	4
45	2	1	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	2	5	1
46	5	2	4	1	5	2	2	5	4	3	5	2	5	2	2	3	5	1	4	5
47	2	3	1	4	2	1	1	1	4	5	5	4	5	5	1	2	5	3	1	4
48	5	1	4	1	1	4	2	3	4	1	5	2	1	4	3	5	1	3	5	3
49	5	1	5	2	5	2	3	5	1	4	1	1	3	2	3	4	1	1	5	2
50	2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	5	1	5	5	2	5	4	3	4	5
51	2	1	4	3	4	5	3	2	2	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	2
52	3	2	4	5	1	4	2	3	3	3	5	4	5	5	5	2	1	1	1	4
53	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	1	1	1	3	1	5	5	3	2	4
54	4	3	2	5	4	3	3	3	2	5	4	2	1	2	4	5	4	1	3	2
55	3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3
56	2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3
57	1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5
58	1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3
59	5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4
60	4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2
61	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4
62	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5
63	5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5
64	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4
65	3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2
66	1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1
67	2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3
68	4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1
69	1	3	2	4	5	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	1	4	1
70	3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	1	1	4	2	3	3	2
71	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	1	1	4	1	3	3	2	5	5	4
72	2	1	2	1	4	2	1	5	3	1	3	3	2	1	2	2	2	5	3	4
73	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4
74	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5
75	5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5
76	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4
77	3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2
78	1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1
79	2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3
80	4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1
81	1	3	2	4	5	1	2	4	5	4	3	4	5	1	1	1	2	1	4	1
82	3	1	5	5	5	5	5	2	5	4	5	1	4	1	1	4	2	3	3	2
83	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	1	1	4	1	3	3	2	5	5	4
84	2	1	2	1	4	2	1	5	3	1	3	3	2	1	2	2	2	5	3	4
85	2	3	2	1	2	1	2	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4
86	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5

	EFICIENCIA LABORAL									PRODUCTIVIDAD						EFECTIVIDAD LABORAL									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	3	1	3	5	1	4	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	
2	2	3	1	4	5	2	4	1	4	3	2	1	4	3	1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4
3	5	5	4	4	3	4	5	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	2	3	4	4	3	1	3	
4	3	4	4	4	1	4	3	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
6	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	
7	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	
8	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	
9	3	4	3	5	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	
10	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
11	3	5	3	5	2	5	5	1	5	3	4	3	5	5	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	
12	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
13	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	
14	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	3	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	
16	4	4	3	4	3	3	5	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
18	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
19	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	
20	4	4	2	2	3	3	4	1	3	5	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	
21	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	
22	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
24	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	
25	4	3	1	3	2	1	3	1	1	4	2	3	3	2	1	2	3	3	1	3	1	3	3	1	
26	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3	
27	3	4	3	4	2	1	5	3	5	1	3	2	3	3	2	5	4	5	4	3	4	3	3	3	
28	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3		
29	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	
30	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	
31	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
32	3	4	2	3	3	3	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	
33	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	1	4	
34	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
35	4	3	3	4	5	3	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	
36	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	
37	4	4	3	4	2	4	5	1	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	
38	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	
39	5	5	3	4	4	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
40	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	3	2	3	2	4	
41	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	3	4	3	4	3	1	5	3	4	3	5	3	3	3	2	2	4	5	3	2	2	1	2	2	
43	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	
44	4	3	1	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
45	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	2	3	
46	5	5	2	5	2	2	5	2	3	3	4	2	5	5	2	5	1	5	2	5	2	5	1	2	
47	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	
48	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	4	4	
49	2	5	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	5	5	1	2	1	1	1	1	2	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
51	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
52	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	
53	3	3	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
54	3	4	3	4	5	1	2	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	
55	4	4	2	4	2	3	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	2	
56	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	
58	3	2	4	2	2	1	3	1	2	4	4	1	4	4	3	3	4	5	3	3	5	3	2	1	
59	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3	2	3	4	
61	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	3	4	3	4	3	1	5	3	4	3	5	3	3	3	2	4	5	3	2	2	1	2	2	3	
63	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	
64	4	3	1	3	3	1	2	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
65	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	5	4	4	4	3	2	3	2	
66	5	5	2	5	2	5	2	3	3	4	2	5	5	2	5	1	5	2	5	2	5	1	1	2	
67	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	
68	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	
69	2	5	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	5	5	1	2	1	1	1	1	2	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
71	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
72	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	
73	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	
74	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	
75	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	
76	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	
77	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	
78	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3</									

Anexo

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL																								
COMUNICACIÓN INTERNA						COMUNICACIÓN EXTERNA						COMUNICACIÓN VERTICAL						COMUNICACIÓN HORIZONTAL						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
3	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
11	4	3	2	2	5	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	1
12	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
14	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
18	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5
19	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
20	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4

GESTION ADMINISTRATIVA																				
PLANIFICACION					ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN					CONTROL					
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3
2	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3
3	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5
4	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	
5	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1
6	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2
7	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	4	
8	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1
9	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2
10	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2
11	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5
12	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4
13	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4
14	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4
15	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4
16	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2
17	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3
18	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5
19	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3
20	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5

PRODUCTIVIDAD																								
EFICIENCIA LABORAL										EFICACIA LABORAL										EFECTIVIDAD LABORAL				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	3	1	3	5	1	4	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1
2	2	3	1	4	5	2	4	1	4	3	2	1	4	3	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4
3	5	5	4	4	3	4	5	1	4	4	4	4	3	1	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3
4	3	4	4	1	4	3	1	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4
7	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4
8	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
9	3	4	3	5	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3
10	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
11	3	5	3	5	2	5	5	1	5	3	4	3	5	5	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4
12	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
13	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
14	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
16	4	4	3	4	3	3	5	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
17	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
18	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
19	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
20	4	4	2	2	3	3	4	1	3	5	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3



"Año de la universalización de la salud"

Lima, 29 DE ENERO DEL 2020

Carta P.00054 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Cleofe Nerita Neyra Moreyra
Directora
Institución educativa Casa Blanca de Jesús.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ESCOBAR RODRIGUEZ DE SALINAS ESTHER.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESCOBAR RODRIGUEZ DE SALINAS ESTHER.** identificado(a) con DNI N.º 09572756 y código de matrícula N° 7000803010; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS UGEL 05, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8194
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

Juan Carlos Duran Porras

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

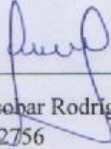
Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, sede de San Juan de Lurigancho, requiero validar mi instrumento con el cual demuestre la información necesaria para poder desarrollar mi investigación. El título del proyecto de investigación es: **COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, GESTIÓN ADMINISTRATIVA, EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS UGEL 05- 2019** y siendo imprescindible contar con la validación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he recurrido a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de la validez de contenido de la escala.

Expresándole mis más sinceros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Esther Escobar Rodríguez de Salinas
DNI 09572756

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre **Comunicación organizacional**”

OBJETIVO:

Determinar como influye la **Comunicación organizacional**.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Comunicación organizacional.

DIRIGIDO A:

Personal docente de las IIEE. De la UGEL 05

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Duran Porras Juan Carlos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...09953115



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERNA								
1	La comunicación interna de los docentes de la Institución educativa es armónica y coordinada.	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre los docentes permite el cumplimiento de la visión y organización de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El Centro educativo realiza actividades para que exista buenas relaciones entre los docentes.	✓		✓		✓		
4	La Institución educativa utiliza diferentes medios de comunicación para mantener informados a los docentes de los acuerdos internos.	✓		✓		✓		
5	Existe una buena comunicación interna entre los docentes.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente motivado y expresa sus ideas a otros docentes.	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN EXTERNA								
7	Mantiene buena comunicación con los docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se interesa por mantener una comunicación afectiva con las autoridades de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se interesa por mantener una buena imagen de la Institución educativa frente a los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Considera que tiene un buen desenvolvimiento para poder comunicarse con los padres de familia.	✓		✓		✓		
11	Se mantiene informado e informa a las autoridades de posibles cambios internos que realiza en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Mantiene un diálogo democrático que facilite los objetivos de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN VERTICAL								
13	Cumple las órdenes de las autoridades de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Cumple con las instrucciones de cómo hacer las cosas mejor en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Se informa y clarifica con los directivos cuando no entiende la acción a ejecutar dentro de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Mantiene una actitud positiva cuando conversa con los directivos.	✓		✓		✓		

17	Se ha quejado a los directivos sobre una situación que le pareció injusta.						
18	Reporta su trabajo y el tiempo en que terminó de hacerlo.	Si	No	Si	No	Si	No
COMUNICACIÓN HORIZONTAL		✓		✓		✓	
19	Coordina su trabajo con otras áreas de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
20	Coordina las actividades de trabajo con otros docentes.	✓		✓		✓	
21	Comunica sobre el trabajo que ha realizado teniendo en cuenta su efectividad y eficiencia.	✓		✓		✓	
22	Comunica cuando hay problemas dentro del área que desempeña.	✓		✓		✓	
23	Se interesa por resolver los problemas dentro del área que labora.	✓		✓		✓	
24	Toma decisiones y busca la armonía de todos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Tiene Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

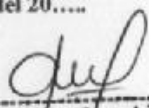
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Durand Pomas Juan Carlos
DNI: 99953115

Especialidad del validador: Metodólogo

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Juan Carlos Durand Pomas
Docente Universitario
Asesor en Investigación

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION ADMINISTRATIVA								
1	¿Tiene conocimiento de cuál es la misión de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Es comunicado oportunamente de los cambios a la misión?	✓		✓		✓		
3	¿Planifica sus actividades orientadas al logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
4	¿Es supervisado para que cumpla los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
5	¿Analiza el cronograma de actividades para mejorar sus resultados?	✓		✓		✓		
ORGANIZACION ADMINISTRATIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿El modelo organizacional a través de la estructura de ordenamiento interno es adecuado?	✓		✓		✓		
7	¿El organigrama define claramente la jerarquización?	✓		✓		✓		
8	¿Conoce la división o jerarquización de los cargos y las funciones a ejecutar?	✓		✓		✓		
9	¿Los manuales mejoran la información y comprensión del diseño organizacional?	✓		✓		✓		
10	¿El ambiente influye en la organización de la institución?	✓		✓		✓		
DIRECCION ADMINISTRATIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se siente motivado con la labor que desempeña?	✓		✓		✓		
12	¿Su motivación influye en su satisfacción?	✓		✓		✓		
13	¿Participa en las reuniones destinadas a conseguir los resultados?	✓		✓		✓		
14	¿Se comunica constantemente con los demás miembros de la institución?	✓		✓		✓		
15	¿El clima organizacional influye en su satisfacción?	✓		✓		✓		
CONTROL ADMINISTRATIVO								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Los procesos son medidos por los estándares de desempeño?	X		✓		✓	
17	¿Se preocupa por mejorar su estándar de desempeño?	X		✓		✓	
18	¿Evalúan su desempeño frecuentemente?	✓		✓		✓	
19	¿Una evaluación positiva influye en su promoción?	✓		✓		✓	
20	¿En base a sus resultados, opta por tomar medidas correctivas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Durand Porras Juan Carlos

DNI: 09958115

Especialidad del validador: Metodólogo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



 Dr. Juan Carlos Durand Porras
 Docente Universitario
 Asesor en Investigación

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA LABORAL								
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	✓		✓		✓		
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
5	Le gusta participar en actividades en grupo.	✓		✓		✓		
6	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
8	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL								
10	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	✓		✓		✓		
11	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	✓		✓		✓		
12	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	✓		✓		✓		
13	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
14	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		

15	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	✓		✓		✓	
16	Reporta su trabajo y el tiempo en que terminó de hacerlo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
17	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓	
18	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	✓		✓		✓	
19	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓	
20	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	✓		✓		✓	
21	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	✓		✓		✓	
22	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓	
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓	
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	✓		✓		✓	
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	✓		✓		✓	
26	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓	

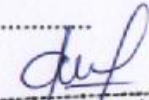
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si tiene suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Durana Posras Juan Carlos DNI: 09953115

Especialidad del validador: Metadólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....

Dr. Juan Carlos Durana Posras
 Docente Universitario
 Área de Investigación
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor (a) (ita):

Dr. Proso Lopez Heyo Ricasso

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

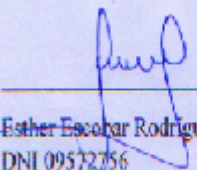
Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, sede de San Juan de Lurigancho, requiero validar mi instrumento con el cual demuestre la información necesaria para poder desarrollar mi investigación. El título del proyecto de investigación es: **COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, GESTIÓN ADMINISTRATIVA, EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS UGEL 05 SAN JUAN DE 2019** y siendo imprescindible contar con la validación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he recurrido a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de la validez de contenido de la escala.

Expresándole mis más sinceros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Esther Escobar Rodríguez de Salinas
DNI 09572756

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de evaluación sobre **Productividad laboral**”

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la **Productividad laboral**.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Productividad laboral.

DIRIGIDO A:

Personal docente de las IIEE. De la UGEL 05

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Prado Lopez Hugo Ricardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...43313067

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN INTERNA								
1	La comunicación interna de los docentes de la Institución educativa es armónica y coordinada.	✓		✓		✓		
2	La comunicación entre los docentes permite el cumplimiento de la visión y organización de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
3	El Centro educativo realiza actividades para que exista buenas relaciones entre los docentes.	✓		✓		✓		
4	La Institución educativa utiliza diferentes medios de comunicación para mantener informados a los docentes de los acuerdos internos.	✓		✓		✓		
5	Existe una buena comunicación interna entre los docentes.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente motivado y expresa sus ideas a otros docentes.	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN EXTERNA								
7	Mantiene buena comunicación con los docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Se interesa por mantener una comunicación afectiva con las autoridades de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se interesa por mantener una buena imagen de la Institución educativa frente a los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Considera que tiene un buen desenvolvimiento para poder comunicarse con los padres de familia.	✓		✓		✓		
11	Se mantiene informado e informa a las autoridades de posibles cambios internos que realiza en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Mantiene un diálogo democrático que facilite los objetivos de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN VERTICAL								
13	Cumple las órdenes de las autoridades de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Cumple con las instrucciones de cómo hacer las cosas mejor en la Institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Se informa y clarifica con los directivos cuando no entiende la acción a ejecutar dentro de su área de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Mantiene una actitud positiva cuando conversa con los directivos.	✓		✓		✓		

17	Se ha quejado a los directivos sobre una situación que le pareció injusta.	/		/		/	
18	Reporta su trabajo y el tiempo en que terminó de hacerlo.	Si	No	Si	No	Si	No
COMUNICACIÓN HORIZONTAL							
19	Coordina su trabajo con otras áreas de la Institución educativa.	/		/		/	
20	Coordina las actividades de trabajo con otros docentes.	/		/		/	
21	Comunica sobre el trabajo que ha realizado teniendo en cuenta su efectividad y eficiencia.	/		/		/	
22	Comunica cuando hay problemas dentro del área que desempeña.	/		/		/	
23	Se interesa por resolver los problemas dentro del área que labora.	/		/		/	
24	Toma decisiones y busca la armonía de todos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Prado López Hugo Ricardo

DNI:

4.331.3069

Especialidad del validador:

Metodólogo

.....de.....del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN I: PLANIFICACION ADMINISTRATIVA								
1	¿Tiene conocimiento de cuál es la misión de la institución?	✓		✓		✓		
2	¿Es comunicado oportunamente de los cambios a la misión?	✓		✓		✓		
3	¿Planifica sus actividades orientadas al logro de los objetivos?	✓		✓		✓		
4	¿Es supervisado para que cumpla los objetivos institucionales?	✓		✓		✓		
5	¿Analiza el cronograma de actividades para mejorar sus resultados?	✓		✓		✓		
ORGANIZACION ADMINISTRATIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿El modelo organizacional a través de la estructura de ordenamiento interno es adecuado?	✓		✓		✓		
7	¿El organigrama define claramente la jerarquización?	✓		✓		✓		
8	¿Conoce la división o jerarquización de los cargos y las funciones a ejecutar?	✓		✓		✓		
9	¿Los manuales mejoran la información y comprensión del diseño organizacional?	✓		✓		✓		
10	¿El ambiente influye en la organización de la institución?	✓		✓		✓		
DIRECCION ADMINISTRATIVA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Se siente motivado con la labor que desempeña?	✓		✓		✓		
12	¿Su motivación influye en su satisfacción?	✓		✓		✓		
13	¿Participa en las reuniones destinadas a conseguir los resultados?	✓		✓		✓		
14	¿Se comunica constantemente con los demás miembros de la institución?	✓		✓		✓		
15	¿El clima organizacional influye en su satisfacción?	✓		✓		✓		
CONTROL ADMINISTRATIVO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Los procesos son medidos por los estándares de desempeño?	✓		✓		✓		
17	¿Se preocupa por mejorar su estándar de desempeño?	✓		✓		✓		

18	¿Evalúan su desempeño frecuentemente?	✓		✓		✓	
19	¿Una evaluación positiva influye en su promoción?	✓		✓		✓	
20	¿En base a sus resultados, opta por tomar medidas correctivas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Prado López Hugo Ricardo
 DNI: 4.331.3269

Especialidad del validador: Metodólogo

.....de.....del 20.....

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA LABORAL							
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	✓		✓		✓		
2	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Es leal con sus superiores	✓		✓		✓		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	✓		✓		✓		
5	Le gusta participar en actividades en grupo.	✓		✓		✓		
6	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	✓		✓		✓		
8	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Hace buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	✓		✓		✓		
11	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	✓		✓		✓		
12	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	✓		✓		✓		
13	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación	✓		✓		✓		
14	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	✓		✓		✓		
15	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	✓		✓		✓		
16	Reporta su trabajo y el tiempo en que terminó de hacerlo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
17	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas	✓		✓		✓	
18	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	✓		✓		✓	
19	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización	✓		✓		✓	
20	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	✓		✓		✓	
21	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	✓		✓		✓	
22	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	✓		✓		✓	
23	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓	
24	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	✓		✓		✓	
25	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	✓		✓		✓	
26	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Prado Lopez Hugo Ricardo DNI: 4 331 3069

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

Anexo

ARTÍCULO CIENTIFICO

1. TÍTULO

Comunicación organizacional, gestión administrativa, en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2019

2. AUTOR

Mtra. Esther Escobar Rodriguez de Salinas

desa33@hotmail.com

Estudiante del Programa Académico del Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La investigación presentó como propósito determinar la influencia de la Comunicación organizacional, gestión Administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Dicho estudio empleó la metodología explicativa, de diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por los docentes de la UGEL 05. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se ha considerado la validez de contenido, mediante la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio de Expertos de las variables de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach. Las encuestas nos permitieron determinar la influencia de la comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral en las instituciones educativas. Concluyéndose que la comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen significativamente en la productividad laboral.

Palabras Claves: Comunicación organizacional, gestión administrativa y productividad laboral.

4. ABSTRACT

The research presented the purpose of determining the influence of Organizational communication, Administrative Management, on the labor productivity of the UGEL 05 Educational Institutions, San Juan de Lurigancho, 2019. This study used the explanatory methodology, of non-experimental, transversal design. The population was made up of UGEL 05 teachers. Simple random probabilistic sampling was used. To build, validate and demonstrate the reliability of the instruments, the validity of the content has been considered, using the Expert Opinion Technique and its instrument is the Expert opinion report of the study variables; The survey technique was used and the questionnaire instrument was used, with questions like the Likert Scale. Cronbach's Alpha was used for the reliability of the instruments. The surveys allowed us to determine the influence of Organizational communication, Administrative Management, on the labor productivity in educational institutions. Concluding that administrative management, organizational communication significantly influence labor productivity

Keywords: Organizational communication, Administrative management, and labor productivity

5. RESUMO

A pesquisa apresentou o objetivo de determinar a influência da comunicação organizacional, Gestão Administrativa, na produtividade do trabalho das Instituições de Ensino da UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2019. Este estudo utilizou a metodologia explicativa, de delineamento transversal não experimental. A população foi composta por professores da UGEL 05. Foi utilizada amostragem probabilística aleatória simples. Para construir, validar e demonstrar a confiabilidade dos instrumentos, a validade do conteúdo foi considerada, utilizando a Técnica de Opinião de Especialista e seu instrumento é o relatório de opinião de Especialista das variáveis do estudo; Utilizou-se a técnica de pesquisa e o instrumento do questionário, com perguntas como a Escala Likert. O Alpha de Cronbach foi utilizado para a confiabilidade dos instrumentos. As pesquisas nos permitiram determinar a influência da comunicação organizacional, Gestão Administrativa, na produtividade do trabalho nas instituições de ensino.

Concluindo que a gestão administrativa, a comunicação organizacional influencia significativamente a produtividade do trabalho em

Palavras-chave: Comunicação organizacional, Gestão administrativa, e produtividade do trabalho

6. INTRODUCCIÓN

La comunicación es importante en el desarrollo de una organización, debido a que es el medio mediante el cual la información fluye en toda la estructura organizativa, sin embargo, si esta comunicación no se da de forma oportuna y confiable se producen obstáculos en la comunicación y por tanto la información que se necesita y se debe transmitir no llega adecuadamente en quienes son los receptores de esta información como pueden ser docentes, alumnos, padres de familia, trabajadores, etc. Por otro lado, es preciso que los profesores cuenten con competencias que les favorezcan en la resolución de situaciones que debe afrontar en el quehacer educativo. De esta forma, si hay una buena comunicación interna en la entidad educativa y adecuada gestión administrativa convendría plantearse si estas influyen en la Productividad Laboral.

Con respecto a la comunicación organizacional De Castro (2016) refiere que: “La comunicación organizacional es la que se establece en las instituciones y es parte de su cultura o sus normas” (p.15). Existen tipos de comunicación organizacional como:

Comunicación hacia abajo o descendente: es la comunicación que discurre desde categorías más altas de una organización a los más bajos. Las comunicaciones que van desde jefe a subalterno son fundamentalmente cinco tipos: instrucciones de trabajo, la explicación fundamentada del trabajo, informe sobre tratamientos y habilidades organizacionales, replicar al empleado sobre la realización, información sobre carácter ideológico para instruir la noción de una misión a cumplir.

Comunicación ascendente: Se da desde las categorías más bajas de organización al más alto. Contiene buzones de sugerencias, juntas grupales y tratamiento de queja.

Comunicación horizontal: es la comunicación que surge entre funcionarios del mismo nivel, es necesario establecer y formar las diferentes organizaciones

Comunicación diagonal: pasa por diferentes funciones y categorías de una organización y es fundamental cuando los individuos de la organización no logran comunicarse a través de otros conductos de comunicación (p.159). La gestión administrativa son dos términos que se usan indistintamente, pero es muy usual escuchar términos relacionados como la gerencia, el management, gobierno, etc. Por lo que conviene hacer ciertas precisiones y evitar confusiones o usos inadecuados. Por un lado, la gestión: “es una actividad colateral a la organización que puede ser perfeccionada de varios grados y modos, en sus otros espacios y subsistemas” (Sanabria, 2007, p. 156). Por otro lado, la administración se puede entender como las actividades de coordinar y supervisar el trabajo de otras personas con la finalidad de que estos cumplan su trabajo de forma eficaz y eficiente (Robbins & Coulter, 2014). Muchos autores han señalado que la gestión administrativa está en función de cuatro métodos: planificación o planeación, organización, dirección y control. Según Henry Fayol las dimensiones son organización administrativa, planeación administrativa, dirección administrativa y control administrativo. La planeación administrativa es el proceso mediante el cual se desarrolla una estrategia de forma que cuando adopten estas resuelvan a cabalidad las necesidades planteadas o requeridas. también refiere a la organización administrativa como el proceso mediante el cual se establecen de manera racional y sistemática los recursos a través de la asignación. Los elementos o factores de la organización son: la estructura, la sistematización, la agrupación, la jerarquía y la simplificación de las funciones. La productividad ha sido trabajada en las siguientes dimensiones la eficiencia laboral y la eficacia laboral. Ambas dimensiones son tomadas de Quezada y Villa (2007) quienes sostienen que para una organización sea productiva entonces deben modificar los insumos en resultados al menor costo posible. Eficiencia se emplea para dar el balance del empleo de los recursos o culminación de acciones con dos acepciones: La primera como el enlace entre el importe de recursos utilizados y el conjunto de recursos programados; la segunda como en el que se aprovechan los recursos manejados transformándose en bienes, se plasmaría en una investigación y control riguroso del acatamiento de los presupuestos de gasto, el empleo de las horas utilizables, etc. Efectividad es la conexión entre los resultados alcanzados y los resultados presentados, permite medir el grado de cumplimiento de las metas planificadas.

La Eficacia, evalúa el efecto de lo que se hace del beneficio o servicio facilitado, no basta con producir con 100% de efectividad el producto o servicio que se establece, tanto en calidad y

cantidad, sino que es preciso que el mismo sea el apropiado, aquel que alcanzara efectivamente integrar al cliente o impactar en el mercado.

7. METODOLOGÍA

El tipo de estudio se sustenta en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Para el presente estudio se trabajó con una muestra de 86 docentes, con un nivel de confianza del 95%. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario con preguntas tipo Likert para ambas variables: Comunicación organizacional de 24 items, la variable gestión administrativa con 20 items y la variable productividad laboral 25 preguntas, las cuales fueron validados por juicio de expertos y sometidos a confiabilidad de alfa de Cronbach. Los resultados se organizaron en una matriz por variables y dimensiones. El análisis estadístico se llevó a cabo mediante el software SPSS versión 25 y la hoja de cálculo Excel.

8. RESULTADOS

Tabla 1

Niveles de la comunicación organizacional por dimensiones en las instituciones educativas de la UGEL 05 - 2019

	Comunicación Interna		Comunicación externa		Comunicación vertical		Comunicación horizontal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	28	32	41	48	13	15	52	61
Medio	3	4	19	22	30	35	23	27
Bajo	55	64	26	30	43	50	11	12
Total	86	100,0	86	100,0	86	100,0	86	100,0

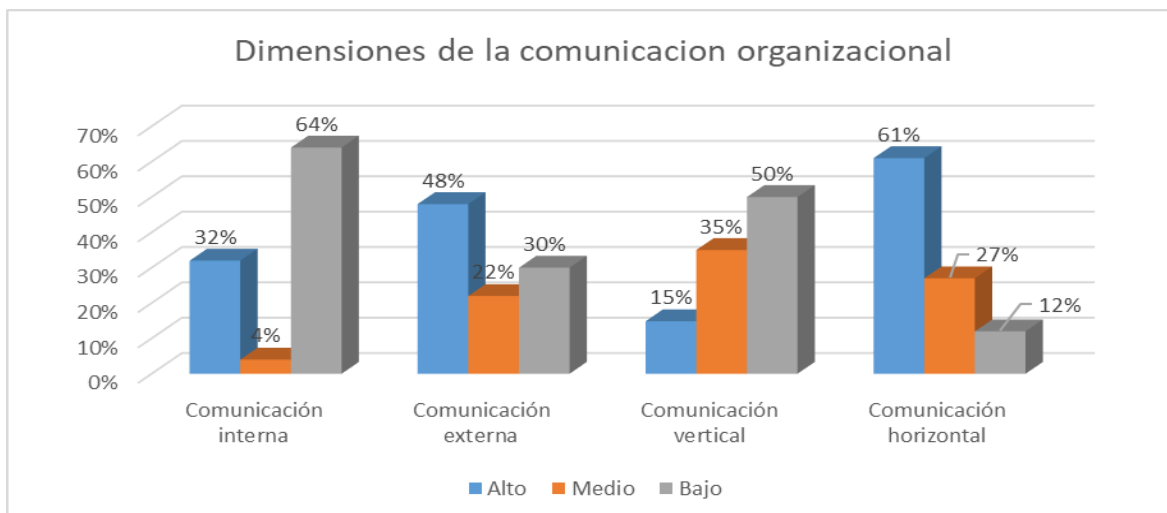


Figura 1. Niveles de la comunicación organizacional por dimensiones en las instituciones educativas UGEL 05-2019

En la tabla 2 figura 1 muestran los resultados de la variable comunicación organizacional: en la dimensión comunicación interna 32% un nivel alto y el 4% un medio. El 64% un nivel bajo. En la dimensión comunicación externa el 48% un nivel alto y el 22% un nivel medio. El 30% un nivel bajo. En la dimensión comunicación vertical el 15% un nivel alto y el 35% un medio. El 50% un nivel bajo. En la dimensión comunicación horizontal el 61% un nivel alto y el 27% un nivel medio. El 12% un nivel bajo.

Tabla 2.

Niveles de gestión administrativa por dimensiones en las instituciones educativas de la UGEL 05 - 2019

	Planificación administrativa		Organización administrativa		Dirección administrativa		Control administrativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alta	44	51	35	41	46	53	23	27
Media	18	21	22	26	23	27	28	33
Baja	24	28	29	33	17	20,	35	40
Total	86	100,0	86	100,0	86	100,0	86	100,0

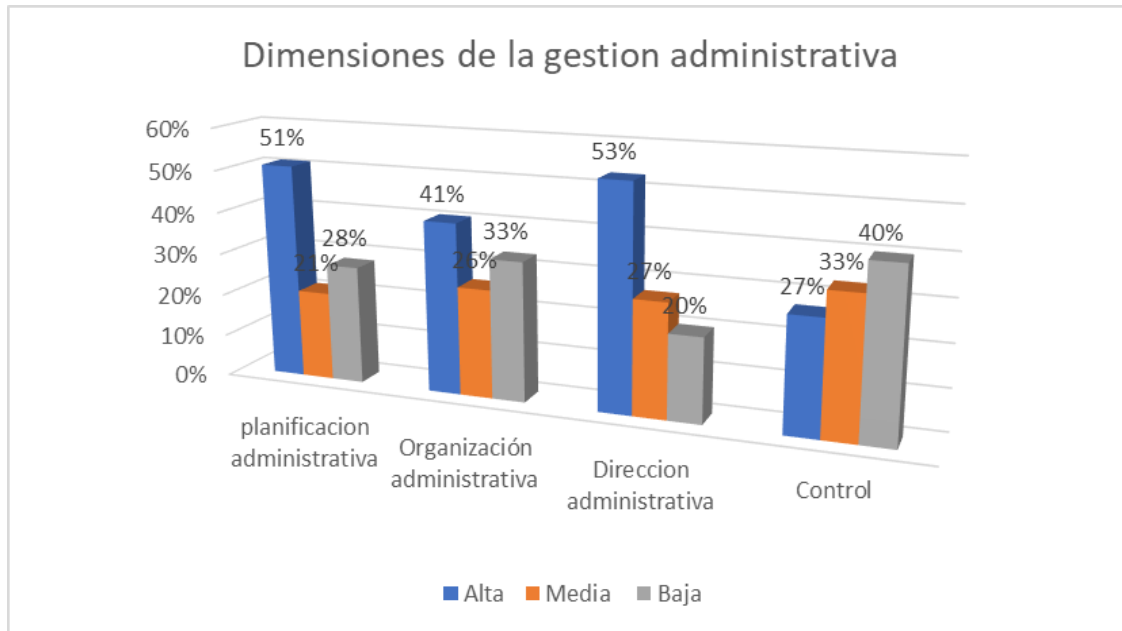


Figura 2. Niveles de la gestión administrativa por dimensiones en las instituciones educativas UGEL 05- 2019.

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 se muestran los resultados de la variable gestión administrativa en las instituciones educativas de la UGEL 05: En la dimensión planificación el 51% presenta un nivel alto, el 21% nivel medio y 28% nivel bajo. En la dimensión organización el 41% presenta un nivel alto, el 26% nivel medio y 33% nivel bajo. En la dimensión dirección el 53% presenta un nivel alto, el 27% nivel medio y 20% nivel bajo. En la dimensión control el 27% presenta un nivel alto, el 33% nivel medio y 40% nivel bajo.

Tabla 3.

Niveles de productividad laboral por dimensiones en las instituciones educativas de la UGEL 05 - 2019

	Eficiencia		Eficacia		Efectividad	
	f	%	f	%	f	%
Alta	46	54	50	58	46	54
Medio	29	34	23	27	2	2
Bajo	11	12	13	15	38	44
Total	86	100,0	86	100,0	86	100,0

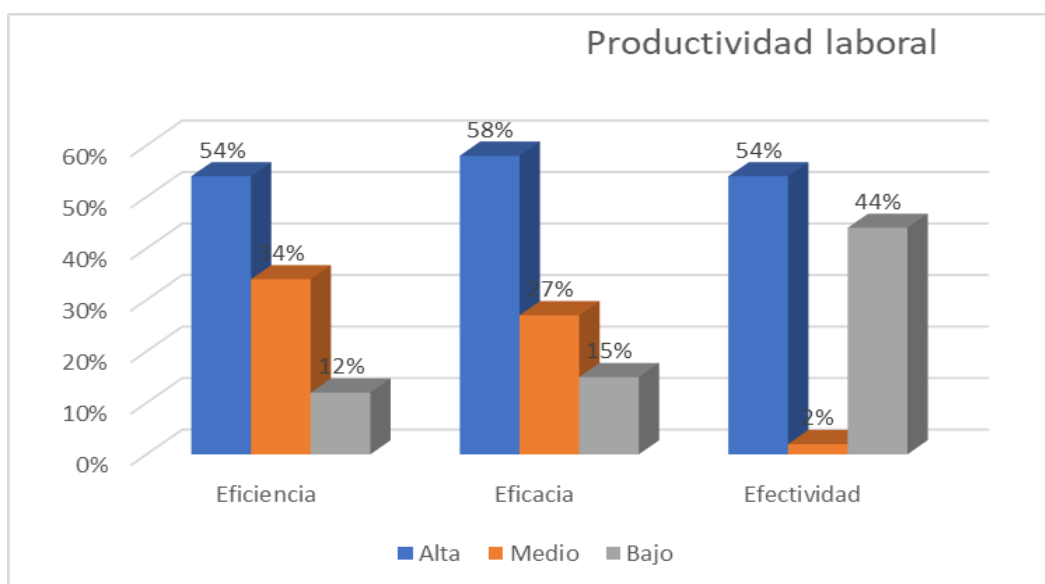


Figura 3. Niveles de productividad por dimensiones en las instituciones Educativas de la UGEL 05.

Interpretación

En la tabla 14 y figura 7 se muestran los resultados de la productividad laboral en las instituciones educativas de la UGEL 05: En la dimensión eficacia representaciones el 54% presenta un nivel alto, el 34% presenta un nivel medio y el 12% un nivel bajo. En la dimensión eficacia el 58% presenta un nivel alto, el 27% presenta un nivel medio y el 15% un nivel bajo. En la dimensión efectividad el 54% presenta un nivel alto, el 2% presenta un nivel medio y el 44% un nivel bajo.

9. DISCUSIÓN

Respecto al resultado del estudio, se resalta las averiguaciones más significativas de la presente investigación. Según los efectos del proceso estadístico análisis de regresión logística para demostrar la predicción de las variables independientes Comunicación organizacional, gestión administrativa de las instituciones educativas se mostró los siguientes resultados: Para la hipótesis general: La comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen en la productividad laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019. Se halló relación con productividad laboral, luego en la estimación de parámetro se comprobó que la variable comunicación organizacional y la gestión administrativa influyen significativamente en la productividad laboral, en las instituciones educativas que fue corroborado a través de las estimaciones de parámetros de wald con un nivel de significancia menor a 0,05. Así mismo Pseudo R cuadrado de Nagelkerke indica una influencia de 41.5% de las variables independientes. Para la hipótesis general, luego de analizar los resultados de los estadísticos del modelo se concluye que las variables independientes comunicación organizacional y gestión administrativa influyen en la productividad laboral de las instituciones educativas de la UGEL 05.

La comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen en la eficiencia laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019

La descripción de los resultados para la eficiencia laboral en las instituciones educativas de la UGEL 05, podemos observar que existe un 54% de los encuestados poseen cierta eficiencia laboral alta y solo un 12% no han desarrollado la eficiencia laboral por lo que según Quezada y Villa manifestaron que la eficiencia se emplea para la culminación de acciones teniendo en cuenta que los recursos utilizados y los programados. El significado de eficiencia nos lleva a tener siempre vigente la idea del costo a través del empleo que hagamos de los recursos. Para Nivelá (2019) en su investigación *“La motivación y su influencia en la productividad laboral de las haciendas agrícolas bananeras pequeñas de la provincia de Los Ríos, 2016”* planteo la motivación y la productividad, teniendo como resultado que la motivación de los trabajadores es fundamental para la productividad laboral. La comunicación organizacional, gestión administrativa, influyen en la eficacia laboral de las Instituciones Educativas de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019, se llegó a la conclusión de que las variables independientes

Comunicación organizacional y gestión administrativa anuncian la ocurrencia de la productividad en las instituciones educativas. El proceso estadístico de análisis de regresión logística determinó que las variables independientes predicen el 33,6%, lo cual indica que 66,4% restante viene explicado por otras variables que no se han considerado en el estudio como modelo. Como conclusión se rechaza la hipótesis nula, siendo p valor $< 0,05$ para las dos variables predictoras. En cuanto al resultado descriptivo se aprecia que en la eficacia laboral existe una tendencia alta del 58% y media del 27% y baja del 15% de los encuestados. Teniendo en cuenta este resultado se puede decir que la eficacia en las instituciones educativas de la UGEL 05 es alta.

10. CONCLUSIONES

En la presente investigación Comunicación organizacional, gestión administrativa, en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 San Juan de Lurigancho - 2019, llegamos a las siguientes conclusiones:

Primero: Comunicación organizacional, gestión administrativa influyen en la productividad laboral siendo significativos para los niveles (1 $p= 0.000 <0.05$ y nivel 2 $p= 0.000 <0.05$) en las Instituciones Educativas UGEL 05 San Juan de Lurigancho 2019.

Segundo: La comunicación interna y la Gestión Administrativa influyen en la Eficiencia siendo significativos para los niveles (1 $p= 0.000 <0.05$ y nivel 2 $p= 0.000 <0.05$) de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Tercero: La comunicación interna y la Gestión Administrativa influyen en la Eficacia siendo significativos para los niveles (1 $p= 0.000 <0.05$ y nivel 2 $p= 0.000 <0.05$) de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

Cuarto: La comunicación interna y la Gestión Administrativa influyen en la Efectividad siendo significativos para los niveles (1 $p= 0.000 <0.05$ y nivel 2 $p= 0.000 <0.05$) de las Instituciones Educativas UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2019.

11. REFERENCIAS

Blandez Ricalde, M. de G. (2014). *Proceso Administrativo*. Editorial Digital UNID.

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. (3.^a ed.). Pearson Educación de Colombia, S.A. de C.V.

Salazar Sánchez, A. (2018). *La gestión administrativa y la gestión del talento humano y su incidencia en la gestión por procesos en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil del Cercado de Lima, 2017* (Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/xmlui/handle/UCV/20086>

Anexo 10

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Esther Escobar Rodríguez de Salinas, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Doctorado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 09572756, con el artículo titulado: "**Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral en las Instituciones Educativas de la UGEL 05-2019**", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 18 de enero del 2020


.....
Esther Escobar Rodríguez de Salinas
DNI N° 09572756



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 11-01-2020
Página : 1 de 1

Yo, Hugo Ricardo Prado Lopez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Sede Lima Este, revisor de la tesis titulada "Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 - 2019", de la estudiante Esther Escobar Rodríguez de Salinas, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

San Juan de Lurigancho, 11 de enero de 2020



.....
Firma

Dr. Hugo Ricardo Prado Lopez

DNI: 43313069

laboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
--------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



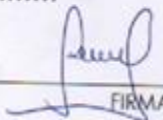
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 112 de 114

Yo Esther Escobar Rodríguez de Salinas identificado con DNI 09572756 egresado de la Escuela Profesional de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2019" ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 09572756

FECHA: 18 de enero del 2020



TURNITIN

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE INGENIERADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y EFICIENCIA Y
GOBERNABILIDAD
Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad
liberal de las instituciones Educativas (C.H. 05 - 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
AUTORIA:
MBA ESTUDIAS ORAL RODRIGUEZ DE SALINAS
ORCID: ID:0009-0002-6219-8636

ASESOR:
Dr. HUGO RICARDO PERAZO LOPEZ
ORCID:ID:0009-0002-4010-3517

LINEA DE INVESTIGACION
Administración del talento humano
LIMA - PERÚ
2019



Resumen de coincidencias

21 %

Item	Source	Similarity
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	5 %
3	cyberpesis.unmsm.edu... Fuente de internet	2 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
7	qualidade.org Fuente de internet	<1 %
8	Entregado a Systems L... Trabajo del estudiante	<1 %
0	Entregado a Universidad...	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
ESTHER ESCOBAR RODRIGUEZ DE SALINAS

INFORME TITULADO:

Comunicación organizacional, gestión administrativa en la productividad laboral de las Instituciones Educativas UGEL 05 San Juan de Lurigancho – 2019

PARA OPTAR EL TÍTULO O GRADO DE:

DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

SUSTENTADO EN FECHA: **18 DE ENERO DEL 2020**

NOTA O MENCIÓN: **14**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN