



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

Cultura organizacional y proceso administrativo en la productividad laboral  
de la Facultad de Administración, Universidad Nacional del Callao, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Administración

**AUTORA:**

Mtra. Fiorella Thatiana Reque Castillo (ORCID: 0000-0002-1497-6341)

**ASESORA:**

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre (ORCID: 0000-0001-6416-6817)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**Lima – Perú**

**2020**

**Dedicatoria:**

A Dios máximo investigador, a mi hija Mía Abigail,  
motivo de jamás rendirme y a mi madre Luz Emma  
mi gran apoyo constante en el transcurso de mi vida.

**Agradecimiento:**

A Dios por su apoyo incondicional, a la Dra. Flor Sánchez y el Dr. Carlos Venturo, por su apoyo en la elaboración de mi trabajo de investigación.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, **Fiorella Thatiana Reque Castillo**, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa académico de Doctorado en Administración, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado **“Cultura organizacional y Proceso administrativo en la productividad laboral de la Facultad de Administración, Universidad Nacional del Callao, 2020.”** 64 folios para la obtención del grado académico de Doctor (a) en Administración es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 05 de agosto 2020



**Firma**

Fiorella Thatiana Reque Castillo

DNI: 43476619

## Índice

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Riepilogo	xiii
I. Introducción	01
II. Método	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables	15
2.2.1. Definición conceptual de las variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
3.1. Análisis descriptivos de los resultados	21
3.2. Análisis inferenciales de los resultados	21
3.2.1. Prueba de hipótesis general	21
3.2.2. Hipótesis específica 1	23
3.2.3. Hipótesis específica 2	24
3.2.4. Hipótesis específica 3	25
3.2.5. Hipótesis específica 4	26

IV. Discusión	28
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
VII. Propuesta	33
Referencias	35
Anexos	41
Matriz de consistencia	41
Instrumento de medición de la cultura organizacional	43
Instrumento de medición del proceso administrativo	44
Instrumento de medición de la productividad laboral	45
Resultados de la validez del instrumento por el juicio de expertos	46
Resultados de la confiabilidad del instrumento por alfa de cronbach	55
Resultados del instrumento encuestado y aplicado al SPSS IBM 26	56
Acta de aprobación de originalidad de tesis	61
Pantallazo del software Turnitin	62
Formulario de autorización para la publicación electrónica	63
Autorización de la verificación final del trabajo de investigación	64

## Índice de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 01: Operacionalización de la variable cultura organizacional	16
Tabla 02: Operacionalización de la variable proceso administrativo	17
Tabla 03: Operacionalización de la variable productividad laboral	17
Tabla 04: Validez del instrumento de la variable cultura organizacional	18
Tabla 05: Validez del instrumento de la variable proceso administrativo	18
Tabla 06: Validez del instrumento de la variable productividad laboral	18
Tabla 07: Confiabilidad del instrumento de la variable cultura organizacional	19
Tabla 08: Confiabilidad del instrumento de la variable proceso administrativo	19
Tabla 09: Confiabilidad del instrumento de la variable productividad laboral	19
Tabla 10: Distribución de frecuencia de la variable cultura organizacional	21
Tabla 11: Distribución de frecuencia de la variable proceso administrativo	21
Tabla 12: Distribución de frecuencia de la variable productividad laboral	21
Tabla 13: Información de ajuste de los modelos de la cultura organizacional y el proceso administrativo con la productividad laboral	22
Tabla 14: Pseudo R cuadrado de la cultura organizacional y el proceso administrativo con la productividad laboral	22
Tabla 15: Presentación de los coeficientes de la cultura organizacional y el proceso administrativo con la productividad laboral	22
Tabla 16: Información de ajuste de los modelos del liderazgo y la planeación administrativa con la productividad laboral	23
Tabla 17: Pseudo R cuadrado del liderazgo y la planeación administrativa con la productividad laboral	23
Tabla 18: Presentación de los coeficientes del liderazgo y la planeación administrativa con la productividad laboral	23
Tabla 19: Información de ajuste de los modelos de la comunicación y la organización administrativa con la productividad laboral	24
Tabla 20: Pseudo R cuadrado de la comunicación y la organización administrativa con la productividad laboral	24
Tabla 21: Presentación de los coeficientes de la comunicación y la organización administrativa con la productividad laboral	25

Tabla 22: Información de ajuste de los modelos de la identidad y la dirección administrativa con la productividad laboral	25
Tabla 23: Pseudo R cuadrado de la identidad y la dirección administrativa con la productividad laboral	26
Tabla 24: Presentación de los coeficientes de la identidad y la dirección administrativa con la productividad laboral	26
Tabla 25: Información de ajuste de los modelos de la motivación y el control administrativo con la productividad laboral	27
Tabla 26: Pseudo R cuadrado de la motivación y el control administrativo con la productividad laboral	27
Tabla 27: Presentación de los coeficientes de la motivación y el control administrativo con la productividad laboral	27

## Índice de Figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 01: Cultura organizacional	60
Figura 02: Proceso administrativo	60
Figura 03: Productividad laboral	60

## Resumen

La presente investigación tiene como finalidad poder determinar la relación entre la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral de los trabajadores de la UNAC, específicamente la facultad de administración, con ese propósito aplique un cuestionario para cada variable, validado por tres expertos en la materia llamado juicio de expertos, así mismo se aplicó la confiabilidad del instrumento con una prueba piloto a 15 trabajadores de otra facultad, obteniendo un valor del alfa de Cronbach de 0.95% de la cultura organizacional 0.96% del proceso administrativo y 0.95% de la productividad laboral, estos datos indican que los instrumentos son altamente confiables, permitiéndome realizar a mi población de 60 trabajadores nombrados de la facultad de administración, es así que con los resultados obtenidos de los cuestionarios de mis variables elaboré una base de datos en excel para ser ingresados al software SPSS Versión 26, este resultado que me permitió describir la percepción de los trabajadores sobre cada una de las variables propuestas con sus dimensiones correspondientes, así realizar las pruebas de hipótesis para probar si efectivamente las variables estaban relacionadas o eran independientes, obteniendo como resultado principal de mi investigación el valor de Nagelkerke = 0,888 que equivale al 88.80% de dependencia porcentual en la productividad laboral de la cultura organizacional y el proceso administrativo en la facultad de administración de la UNAC, existiendo una relación significativa entre las variables analizadas .

**Palabras claves:** cultura organizacional, proceso administrativo y productividad laboral

## **Abstract**

The purpose of this research is to be able to determine the relationship between the organizational culture and the administrative process in the labor productivity of the UNAC workers, specifically the administration faculty, for that purpose I applied a questionnaire for each variable, validated by three experts in the subject called expert judgment, likewise, the reliability of the instrument was applied with a pilot test to 15 workers from another faculty, obtaining a Cronbach's alpha value of 0.95% of the organizational culture, 0.96% of the administrative process and 0.95% of labor productivity, these data indicate that the instruments are highly reliable, allowing me to carry out my population of 60 appointed workers from the faculty of administration, so with the results obtained from the questionnaires of my variables, I created a database in excel to be entered into the SPSS Version 26 software, this result prompts me allowed to describe the perception of workers on each of the proposed variables with their corresponding dimensions, thus performing hypothesis tests to test whether the variables were actually related or independent, obtaining as the main result of my research the value of Nagelkerke = 0.888 which is equivalent to 88.80% percentage dependency in the labor productivity of the organizational culture and the administrative process in the administration faculty of the UNAC, with a significant relationship between the analyzed variables.

**Keywords:** organizational culture, administrative process and labor productivity

## **Riepilogo**

Lo scopo di questa ricerca è quello di poter determinare il rapporto tra la cultura organizzativa e il processo amministrativo nella produttività del lavoro dei lavoratori UNAC, nello specifico della facoltà di amministrazione, a tal fine ho applicato un questionario per ogni variabile, validato da tre esperti in al tema denominato giudizio esperto, allo stesso modo, l'affidabilità dello strumento è stata applicata con un test pilota a 15 lavoratori di un'altra facoltà , ottenendo un valore alfa di Cronbach pari allo 0,95% della cultura organizzativa, 0,96% del processo amministrativo e 0,95% di produttività del lavoro, questi dati indicano che gli strumenti sono altamente affidabili, permettendomi di svolgere la mia popolazione di 60 lavoratori nominati dalla facoltà di amministrazione, quindi con i risultati ottenuti dai questionari delle mie variabili, ho creato un database in excel da inserire nel software SPSS versione 26, questo risultato mi richiede ha permesso di descrivere la percezione dei lavoratori su ciascuna delle variabili proposte con le dimensioni corrispondenti, eseguendo così dei test di ipotesi per verificare se le variabili fossero effettivamente correlate o indipendenti, ottenendo come risultato principale della mia ricerca il valore di Nagelkerke = 0,888 che equivale all'88,80% di dipendenza percentuale dalla produttività del lavoro della cultura organizzativa e del processo amministrativo nella facoltà di amministrazione dell'UNAC, con una relazione significativa tra le variabili analizzate.

**Parole chiave:** cultura organizzativa, processo amministrativo e produttività del lavoro

## **I. Introducción**

El trabajo de investigación tiene por objetivo principal determinar la relación entre cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral de la facultad de administración en la universidad nacional del callao en el año 2020, al conocer las dificultades más visibles que ha venido teniendo la facultad de administración de la universidad en mención, mi motivación a investigar variables como la cultura organizacional por ser una pieza clave dentro de una empresa que va relacionada directamente con los resultados de la productividad de una organización. el sostener una cultura organizacional dentro de una empresa es tener la posibilidad de explotar al máximo el talento humano de los trabajadores, existiendo una comunicación fluida, promoviendo el compromiso y lealtad duraderos en el tiempo, obteniendo el liderazgo y motivación por parte de los jefes, desarrollando una identidad organizacional en los empleados, siendo el proceso administrativo una herramienta de vital importancia para una organización por ser un conjunto de etapas que trabaja de manera organizada y planificada con la finalidad de efectuar los objetivos de la organización, esto se relaciona con las funciones de gestión y mejora el desempeño de los recursos de la empresa y las funciones de los trabajadores, permitiendo conducir de una manera organizada y productiva, logrando de manera eficiente que cada miembro de la organización conozca su rol dentro de los procesos administrativos de la empresa, así exista la productividad laboral por ser indicador de eficiencia y se precisa como la producción promedio de cada trabajador o cualquier elemento a medir en un periodo determinado, donde será evaluado a cada trabajador por sus servicios prestados, es de conocimiento que en la actualidad las empresas están utilizando técnicas y estrategias con el fin de lograr aumentar la productividad laboral en su organización, siendo de vital importancia mis variables.

La Universidad Nacional del Callao (UNAC), constituida el 2 de septiembre de 1966. según la ley N ° 16225 con el nombre de la Universidad Nacional Técnica del Callao (UNATEC), al inicio tenía carácter netamente tecnológico y contaba con cuatro facultades, pero al lograr consolidarse administrativa y académicamente, fue cambiado de nombre a Universidad Nacional del Callao, según la ley N° 23733, vigencia que entró a partir del 18 de diciembre de 1983, es importante mencionar que actualmente cuenta con once facultades, ubicadas en la Av. Juan Pablo II 306, Bellavista 07011-Callao.

La facultad de administración de la UNAC es relativamente nueva, y carece de una cultura organizacional, obteniendo como resultado una baja productividad laboral, cabe señalar que existe una gran falta de liderazgo por parte del decano de la facultad de administración, por lo que en la facultad de administración se refleja la falta de motivación y comunicación entre sus trabajadores estables, encontrándose como resultado una cultura organizacional ausente, siendo bastante notoria su falta de identidad organizacional al dar el ejemplo de lealtad y compromiso con la UNAC, presentando debilidades en sus procesos administrativos, omitiendo la planeación en su gestión de sus trámites al no cumplir en las fechas establecidas sus funciones, por no contar con una organización en la toma de acciones en beneficio a su facultad, siendo visible la falta de dirección a sus objetivos y carencia de un control que los incline a la supervisión de una mejora continua para la productividad laboral, existiendo obvias debilidades como la eficiencia de los empleados al no concluir sus pendientes, así como efectividad por parte del decano al no ser efectivo el líder no impulsa a su equipo a alcanzar los objetivos de la organización, por lo que es indispensable que exista la adaptabilidad en ambos roles y asuman el cambio así poder lograr los objetivos y necesidades que carece dicha facultad.

A nivel internacional, Tenemos a Castro (2018), menciona existen empresas que carecen de una cultura organizacional y esto repercute en aspectos bastante primordiales como lo es el desconocimiento de los objetivos de una empresa ocasionando que a menudo suela existir conflictos en una organización por no conocer la misión y visión de una empresa y sobretodo las diferentes toma de decisiones de cada integrante de una empresa, teniendo como resultado un entorno laboral deficiente, un personal desmotivado con trabajo ineficiente por la falta de una cultura organizacional en su empresa.

Además, se tomó en cuenta diversos antecedentes, los cuales son: Bonilla y Días (2015) que presento su investigación, el autor se basa en la gestión administrativa con el fin de analizar el hecho en el ejercicio laboral de los empleados y se da por concluido que preexiste relación entre gestión administrativa y desempeño laboral dentro de sus dimensiones de la organización administrativa e indicadores de la eficiencia laboral.

Así mismo se tomó a Medina (2020) en su investigación que tuvo como objetivo establecer la aproximación teórica de cultura organizacional como una estrategia en la productividad laboral, para lo cual efectuó un estudio descriptivo la muestra fue de 06

trabajadores del área de recursos humanos, concluyendo que existe aproximaciones tanto teóricos como prácticos de cultura organizacional y productividad laboral.

López (2017) en su tesis sobre cultura organizacional en la Universidad Santo Tomas de Colombia, en uno de sus objetivos específicos se planteó establecer el nivel de cultura organizacional en una empresa Colombiana, razón por la cual realizó un estudio cualitativo descriptivo, los resultados indican que en la institución en estudio de halló que la institución direcciona su cultura orientada a las personas, se centra en el desarrollo personal y profesional de sus equipos de trabajo, establece valores sociales y fomenta la motivación y la creatividad. También es inclusivo y busca la satisfacción de clientes y empleados. Hoy en día, muchas empresas optan por cuidar a sus empleados porque creen que los empleados brindan más que servicios: ven a los empleados como los principales representantes de la marca. Se concluyó que los empleados presentan un nivel medio de cultura organizacional.

A nivel nacional, según Delmi (2018), nos indica que existen empresas que ignoran la cultura organizacional, esto conlleva a debilitar el talento humano de su personal, aportando solo incomodidades y discusiones por jefes y empleados por trabajar sin objetivos ni metas, alimentando incertidumbre e inestabilidad laboral mientras realizan sus actividades laborales, pues sienten que pueden sustituirlos en cualquier momento, al no existir una motivación y trabajando con temor, presentan una personalidad paranoica pues una empresa sin enfoque es una empresa sin éxito.

Igualmente, Delmi (2018), cuyo objeto fue establecer la relación de la gestión administrativa y ejercicio laboral de los empleados del Ministerio de Agricultura y Riego, en su análisis concluyendo que es indudable la presencia de una gestión administrativa poco eficiente repercute directamente en la medida del desempeño del trabajador.

En cuanto a Ferrer (2017), su estudio tiene como objetivo central el análisis de la gestión administrativa como la piedra angular del desarrollo de la actividad administrativa de las instituciones, en función al éxito o fracaso de las organizaciones, con el fin de apreciar y analizar los principales conflictos o limitaciones que han surgido durante el crecimiento y la fusión de la institución para reducir las posibilidades de fracaso,

concluyendo que el municipio de Cajamarca tiene una correlación importante entre la gestión administrativa de los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores.

Así, Tamay (2017), establece la incidencia de la Gestión de administración en el Cometido Laboral de los empleados administrativos en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Chiclayo 2015, concluyendo que existe relación.

También, se consideró a Morales (2015), que realiza una valiosa estructura del análisis, sobre todo las consecuencias y repercusiones que genera una adecuada política de gestión, que las instituciones tienen sobre la sociedad en general, invitando a fomentar las capacitaciones, capacidad intelectual, creatividad, autoestima, motivación, toma de decisiones, reflexión, adaptabilidad, flexibilidad, iniciativa, innovación, autocrítica, a los profesores les han realizado una preparación muy extensa e importante en el dominio de la información tecnología, conocimiento y comunicación pues se necesita una alta eficiencia para el desempeño del docente.

Así mismo se tomó a Jiménez (2018) su objetivo fue establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, se realizó un estudio correlacional, la muestra fue de 32 trabajadores, concluyendo que existe relación entre ambas variables.

Se está tomando en cuenta la cultura organizacional como a los procesos administrativos, en una organización dando sentido a las acciones y actividades realizadas dentro y fuera de la organización, configurando la cultura, creencias, valores y eventos en un contexto dado Marulanda, López y López, (2016).

Para analizar la cultura organizacional, es importante considerar el entorno y su historia formada con el tiempo, conocer sus antecedentes y darle un paradigma a su existencia buscando sobrevivir y redefinirse bajo las condiciones en constante cambio en el país y en el extranjero.

Así mismo, la cultura organizacional es una agrupación de paradigmas formados durante todo el ciclo de vida de una organización, pues son el resultado de interaccionar entre los miembros, organizaciones, habilidades, métodos, técnicas y la distribución y el medio ambiente, a partir de estos se forman un conjunto de referencias, la referencia es efectiva dentro del alcance de asegurar liderazgo, comunicación, identidad y motivación

Little Wood y Uribe, (2018), es una agrupación de los supuestos más importantes aceptados por segmentos de la formación y expresados en los valores declarados por la organización que dan orientación a las personas sobre su comportamiento y acciones.

Cuando se habla de la cultura organizacional, nos referimos a un conjunto de códigos compartidos dentro de una organización que le permite a la organización darse cuenta de su identidad y distinguirse en otras de su entorno, el estar comprendida en base a estas medidas accede la coherencia interna y ser capaz de responder al medio ambiente proporcionando una forma definida de pensar, sentir y reaccionar, que puede guiar las decisiones y otras diligencias de los colaboradores de la empresa Fischer, (2017).

Otra afirmación sobre la cultura organizacional, una forma de subsistencia, un sistema de dogmas y productos, una forma reconocida de interacción y relación típica de una organización; una atmósfera psicológica, que consta de las siguientes características; Distinguir una entidad de otra y afectar la conducta de las personas en la entidad, así como los resultados de los aspectos formales e informales de la estructura Gordon, (2017).

Sobre las dimensiones de la cultura organizacional se está tomando en cuenta los valores y principios para el éxito de una organización como primera dimensión el liderazgo que es una suma de destrezas de gestión que un sujeto debe controlar para intervenir de forma positiva en el comportamiento de los individuos o en una agrupación de trabajo, para que trabajen con frenesí en la dirección de alcanzar sus fines y objetos, se concibe como la cualidad de delegar, proactivamente, administrar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar proyectos de manera efectiva y eficiente, ya sean personas, gerentes o instituciones. Little Wood y Uribe, (2018), (p.56).

Como segunda dimensión es la comunicación empresarial es el lazo de la organización, pues las organizaciones logran comunicarse mediante las relaciones públicas y propagación, revistas, videos, gestión de crisis con los medios, planes de reuniones relevantes, instauración de la valía del producto y declaración con ellos. accionistas, cliente o inversionistas, conceptos de gestión, difusión efectiva y pertinente de pesquisa, un retrato corporativo positivo y relaciones positivas con las partes de interés, teniendo una adecuada comunicación empresarial activando varios agentes desde él envío del mensaje como su recepción y retroalimentación, considerado un medio para difundir

noticias favorables sobre la empresa y controlar las noticias desfavorables, sin embargo, esta es una visión extremadamente reductora, porque la comunicación empresarial cubre un área mucho más grande y está relacionada con su capacidad de competir dentro del mercado y en consecuencia con su supervivencia Little Wood y Uribe, (2018).

Así mismo, la tercera dimensión considerando a la identidad social, basada en una representación social construida sobre una colectividad, toma conciencia de su unidad a través de la diferenciación de los demás, porque la vida en el grupo crea un imaginario social Dubar, (1996), constituida no solo por la representación del individuo de sí mismo en su entorno social a los diferentes grupos a los que pertenece, también a los grupos de oposición que no pertenece, por estar guiada a la necesidad del individuo en el mundo, así como la necesidad de pertenecer a grupos sociales, igual a la definición de ambos autores en medidas relacional y comparativa Little Wood y Uribe,(2018), (p.56).

De igual manera, la cuarta dimensión motivación, como la combinación de comportamientos y razones que impulsan las actitudes de un empleado, influyendo directamente en la disposición y compromiso del individuo con su trabajo, es decir cuanto más motivado esté un profesional, mejor será su rendimiento y productividad, pues está relacionada al conjunto de factores que la empresa debe ofrecer a sus empleados para mantenerlos motivados y comprometidos en la búsqueda de buenos ingresos, un profesional desmotivado produce menos es menor su ingreso y puede influir en otros colegas, para combatirlo es necesario la motivación Little Wood y Uribe, (2018), (p.56).

Por otro lado, existen dificultades en el proceso administrativo de las instituciones educativas superiores específicamente las universidades, en este contexto, la gestión de la educación superior pública enfrenta a una tarea muy compleja de liderar procesos de gestión efectivos, sobre todo al inicio de cada semestre y tramites de culminación de grados en un tiempo establecido, lo que lo obliga a formular estrategias flexibles e innovadoras formando políticas institucionales para responder a estas necesidades que permita cumplir con sus responsabilidades sociales en la construcción de una sociedad más inclusiva, marcando así el camino hacia el desarrollo sostenible, es de conocimiento que la productividad es importante para lograr la prosperidad económica y organizacional, obtener el mayor rendimiento debe ser una prioridad para los empleados, siendo importante invertir en capacitación que fortalezca la cultura organizacional que

apoye con los procesos administrativos, sistemas de TIC, deben actualizarse periódicamente a través de las contribuciones del personal de primera línea para garantizar que la información y el trabajo realizado sea de manera uniforme, adecuada y efectiva, es por ello que formulamos la siguiente pregunta ¿existe relación entre la cultura organizacional y el proceso administrativo con la productividad laboral?

El proceso administrativo se conceptualiza como un sistema de acciones ejecutadas secuencialmente reguladas por normas legales asegurando un cierto orden de actividad de la autoridad ejecutiva legal, para la aplicación de normas administrativas y legales sus elementos son: planificación, organización, dirección, control, Vegas y Raya, (2017), (p.125) así mismo, la teoría del proceso administrativo intenta encontrar una forma razonable de diseñar una organización general, requiriendo el establecimiento de una estructura administrativa formal, una clara división del trabajo y la delegación de poder y autoridad a los gerentes en relación a su alcance de responsabilidad Ricalde, (2016).

La implementación de estas políticas requiere que los profesionales superiores lideren a estas instituciones y estén comprometidos en lograr sus objetivos, con el fin de que las autoridades de la universidad desarrollen sistemas apropiados para la selección y contratación del personal administrativo y docentes capacitados Vargas y Estrada, (2017).

Igualmente, Peter Drucker expresó que la tarea más importante de administrar es ocuparse de manera eficiente (tecnologías) y de manera efectiva (personas), la eficiencia de las empresas obedece inicialmente de la capacidad de sus administradores para gestionar trabajos conjuntos e interdependientes, se debe administrar su capital humano para obtener mejores resultados Roseau, Ricardo y Locke (2019), lo ideal debe ser el paso a paso, guiado por los gerentes de la empresa en el desarrollo diario de las actividades de los empleados, sin este seguimiento estas actividades carecerán de una coordinación adecuada en su proceso, ocasionado pérdidas visibles Carrasco y Yesenia (2018).

Por lo tanto, todas las teorías de gestión tienen validez, difieren en su uso o importancia dada a las diferentes variables que componen la ciencia. En esencia: liderar personas y administrar recursos a medida que las organizaciones crecen, los controles administrativos y financieros se vuelven indispensables para su organización. Buscando cada vez más la especialización del gerente en su área de especialización Vega, Porro,

Delgado y Obediente (2019). a través del crecimiento empresarial que debe ordenarse, el proceso competitivo no se limita al nivel local, sino al contexto global. Competencia con empresas extranjeras, lo que requiere la innovación constante de los procesos comerciales con nuevas tecnologías asignadas de manera correcta y oportuna. De esta forma, todas estas herramientas se unen en la ambientalización del potencial competitivo que enfrentan las dimensiones globales para el desarrollo de empresas comerciales Suzuki (2017).

Chiavenato (2015) expresó la definición de la gestión administrativa es una estrategias de gestión que planifica y previene, a través de la acción comercial, es necesario organizar, dirigir y controlar considerando como pilares básicos que conforman el mundo entero por afirmar que el hecho de que la población actualmente está creando conciencia para que sus acciones estén dirigidos a lograr el desarrollo de sus actividades, como la planificación, organización, gestión y desarrollo del contenido de las leyes y reglamentos vigentes, el control es un proceso de gestión a considerar que planifican, organizan, dirigen y controlan por separado constituyendo funciones administrativas alcanzando objetivos de manera holística, colectivamente con procedimientos administrativos ya que un proceso es cualquier fenómeno que cambia continuamente con el tiempo, cualquier operación que tenga alguna continuidad o secuencia, estando el proceso relacionados a la evolución y el cambio es una buena perspectiva.

Por su parte Pazmiño (2015) demostró en su estudio, Gestión administrativa y financiera del Departamento de Humanidades del Instituto de Tecnología de Quito, que el capital humano tiene un papel de liderazgo en una "economía globalizada" porque el talento en la organización crea valor agregado que dará su desarrollo, por lo que el encargo del talento requiere una gestión efectiva dentro de la empresa; por lo que es importante diseñar modelos y procesos para mejorar la eficiencia de los empleados a fin de conseguir prontitud, certeza, capacidad y sostenibilidad, tratando de suministrar permanencia laboral, alentando así las efectivas relaciones entre los empleados y ayudando a mejorar los niveles de rendimiento de los involucrados a través de grupos de trabajo humanos que cumplan con sus propósitos logrando las metas institucionales.

Así mismo Coccia (2018) afirmó que para una buena organización es aplicar el cambio, siendo la planificación un puente esencial entre el presente y el futuro aumentando la posibilidad de lograr resultados deseados con el fin de determinar la forma

más efectiva de lograr el objetivo deseado preparándose a utilizar recursos suficientes superando en el proceso las dificultades inesperadas de una persona o empresa convirtiendo sueños en logros, evitando quedar atrapados por demandas de trabajo en poco tiempo, obteniendo éxito y permitiendo a las empresas considerar factores relevantes centrándose en las críticas, con el fin de garantizar empresas preparadas para cualquier posibilidad de cambio, maximizando así su efectividad en las organizaciones.

La primera dimensión del proceso administrativo es la planificación administrativa que radica en analizar los escenarios que impactan a la organización y crean estrategias futuras frente a ellos, se definen los objetivos y los medios para alcanzar las metas con la intención de someter las indecisiones y obtener la toma de decisiones en el proceso administrativo Vegas y Raya, (2017) la planificación generalmente se divide en tres niveles: estrategias (largo plazo), tácticas (mediano plazo) y operaciones (corto plazo), y pueden describirse como un proceso que incluye el desarrollo de las principales áreas de actividad y el desarrollo de la organización, la determinación de las necesidades de recursos y medios necesarios para la implementación de estas áreas, así como la elección de métodos para implementar las actividades planificadas. Gutiérrez (2018).

Por su parte Mendoza y Mendoza (2019) menciona la naturaleza de la actividad gerencial y el cumplimiento obligatorio de las tareas planificadas, se distinguen dos tipos principales de la planificación; administrativa e indicativa, la planificación administrativa opera principalmente dentro de las estructuras de la organización se basa en la creación y el funcionamiento de un marco regulatorio centralizado para las actividades de todas las entidades económicas, como el control estricto del mantenimiento de los presupuestos y el uso de fondos presupuestarios obteniendo la planificación centralizada y directiva, de naturaleza obligatoria. Lozano, Trujillo y Marín (2016) la planificación indicativa que es de naturaleza consultiva, el concepto básico de un sistema de planificación indicativa es un indicador integral que determina cuantitativamente las características cualitativas del proceso, estos indicadores se definen como parámetros límite dentro de los cuales se incluye los mecanismos organizativos, los vínculos tecnológicos, los flujos materiales y financieros que pueden funcionar y desarrollarse de manera constante Gómez, (2017).

La segunda dimensión es la organización, después de planificar sus estrategias y acciones, la empresa se traslada a la organización, en esta etapa debe analizar sus recursos

definiendo la estructura administrativa y la división del trabajo que gestionará en la organización, permitiendo a la empresa poner en práctica la planificación dividiéndose en tres niveles: institucional, intermedio y operativo Vegas y Raya, (2017) ( p.125), tiene dos referencias básicas, el término organización se utiliza para referirse a las acciones o resultados de una organización, el término organización se refiere a sistemas que tienen como objetivo lograrlos de manera satisfactoria, estos sistemas pueden estar compuestos por otros subsistemas relacionados a funciones específicas Ramírez, y Ingeborth (2017).

Como tercera dimensión se tomó a la dirección, basado en la planificación, impulsado con la organización, dirigido en lo administrativo y responsable de conducir a la empresa hacia sus objetivos, en esta etapa el papel del líder es esencial para mostrar a los empleados formas de motivación en su trabajo, alineados con la planificación organizacional, la dirección es una función administrativa esencialmente centrada en las relaciones interpersonales Vegas y Raya, (2017) (p.125).

Como cuarta dimensión es el control, responsable de monitorear el desempeño de la compañía y evaluar si la planificación se realizó como se esperaba a medida que las funciones se interrelacionan deben tener indicadores definidos en la etapa de planificación para que el control evalúe las métricas correctas y verifique que se hayan cumplido los objetivos por lo que es posible identificar oportunidades para los ajustes y la prevención, supervisando una mejora continua Vegas y Raya, (2017) (p.125).

Por otro lado, la teoría de la productividad laboral se define como la mayor producción haciendo más con menos recursos o menos tiempo, es uno de los indicadores que refleja la eficiencia de la empresa, impacta en la efectividad de los costos laborales y está determinada por la cantidad de productos producidos por los empleados por unidad de tiempo, sus elementos son: Eficiencia, Eficacia y Adaptabilidad Castro, (2018), (p.22), la productividad laboral de una empresa se orienta hacia el logro de un conjunto de objetivos o un buen ambiente de trabajo, para lograrlo es necesario ejecutar y gestionar en una empresa las tecnologías más adecuadas, para lograr las sostenibilidades y las viabilidades futuras de las empresas González y Hernández (2016).

En la economía actual, la productividad y la competitividad, siempre han existido porque en realidad son interdependientes, aunque están interrelacionados, son diferentes

debido que competitividad es un indicador que nos permite estudiar la productividad de una empresa y su productividad en relación con otras empresas Ccollana. (2017). otro factor de la productividad laboral que afecta el desempeño de la empresa, se identifica como ausentismo, rotación de empleados, operación de la máquina, un factor importante que afecta la productividad en los entornos internos y externos de la empresa que debilita la productividad laboral es la cultura organizacional que no puede brindar recompensas, beneficios e incentivos, fusiones y adquisiciones, despidos o reestructuraciones Jiménez y Alvarado (2018).

Sin embargo, en términos de productividad, existen dos conceptos muy desiguales: producción laboral y eficacia, lo que significa hacer el mejor uso de los recursos financieros, humanos y de infraestructura disponibles para lograr de alguna manera los objetivos de la empresa. Fernández y Sánchez (2019) la aptitud y la producción de una empresa están apretadamente afines, un aumento de la aptitud puede conducir a un aumento de la productividad se puede lograr reduciendo costos o aumentando la producción, se podría reducir costos porque hay menos procesamiento y la empresa es más competitiva Rodríguez, Ballesteros y Alexandra (2018).

La primera dimensión de productividad laboral, es la eficiencia que es una característica del empleado relacionada con la velocidad y precisión de un empleado en su tarea laboral, el concepto se relaciona con la productividad de los empleados, si más eficientes son, más productivos serán si se gestionan correctamente Castro, (2018), (p.22).

La segunda dimensión se ha considerado a la efectividad, es la medida en que se logran los resultados trazados en la sociedad, ser efectivo es básicamente es lograr tu objetivo usando el mismo ejemplo de construcción o si pudo construir su casa y terminar el trabajo según lo planeado, entonces fue eficaz y está directamente relacionada con el resultado. Castro, (2018), (p.22). cuando un líder es efectivo impulsa a su equipo a alcanzar los objetivos de la organización y los suyos de esta manera lograra que los profesionales sean más efectivos y estén mejor preparados para enfrentar los desafíos.

La tercera dimensión es la adaptabilidad, capacidad de un individuo para adaptarse de acuerdo con las necesidades, situaciones y circunstancias, es decir capacidad de vivir condiciones diferentes a las que está acostumbrado naturalmente, algunos tienen este

comportamiento más latente, otras tienen algunas dificultades para lidiar con el cambio, pero todos pueden y deben desarrollar y fortalecer esta capacidad Castro, (2018), (p.22).

Los cambios son presencias constantes en nuestra vida, sean personales o profesionales frente a ellos en primera instancia no tenemos muchas opciones más que quejarnos tratando de huir o negar sus consecuencias, sin embargo, pensar racionalmente y buscar formas de adaptarnos mejor a cada uno de ellos González y Hernández (2018),

Las personas que pueden interactuar correctamente con diferentes cambios y sectores tienen adaptabilidad siendo posible comprender estar directamente relacionada con la forma en que afrontamos el cambio, algunos los ven como una posibilidad de crecimiento y un incentivo para abandonar la zona de confort atreviéndose de manera diferente desafiando sus propios límites aprovechando mejores oportunidades para el desarrollo personal y profesional Echave, Oyagüez, Ruiz, Ginestal y Casado (2017).

A partir de la problemática expuesta se plantea el problema general para la presente tesis es: ¿De qué manera la cultura organizacional y el proceso administrativo se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020?, como también los problemas específicos son: (a) ¿De qué manera el liderazgo y la planeación administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020? (b) ¿De qué manera la comunicación y la organización administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el 2020? (c) ¿De qué manera la identidad y la dirección administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020? y (d) ¿De qué manera la motivación y el control administrativo se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020?

Después de haber planteado los problemas de investigación, se fija el objetivo general que es; Determinar cuál es la relación entre la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC del año 2020, como también los objetivos específicos que son: (a) Determinar cuál es la relación entre el liderazgo y la planeación administrativa en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020, (b) Determinar cuál es la

relación entre la comunicación y la organización administrativa en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020,(c) Determinar cuál es la relación entre la identidad y la dirección administrativa en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020,y (d) Determinar cuál es la relación de la motivación y el control administrativo en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Una vez planteados los objetivos tenemos como finalidad la hipótesis general, la cultura organizacional y el proceso administrativo se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020 y las hipótesis específicas son: (a) el liderazgo y la planeación administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020; (b) la comunicación y la organización administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020; (c) la identidad y la dirección administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020 y (d) La motivación y el control administrativo se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Finalmente, la investigación se justifica en lo teórico porque corrobora a las teorías existentes de la cultura organizacional, el proceso administrativo y la productividad laboral, la cual quedará como antecedentes a futuras investigaciones de igual manera, se justifica en lo práctico porque los resultados y conclusiones servirán a la UNAC, en la toma de sus decisiones, así mismo se justifica en lo metodológico porque aporta nuevos instrumentos de medición de las variables en estudio los cuales fueron validados por el juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad.

También posee justificación epistemológica, aborda las teorías que sustentan la cultura organizacional, el proceso administrativo y la productividad laboral, sobre la cultura organizacional se tomó a la teoría general del sistema que fue propuesto por Ludwing Von Bertalanffy, quien inicialmente la llamó la teoría del sistema abierto basado la consideración de la organización como un sistema que constaba de un subsistema que estaba interconectado y comunicado con múltiples programas, sobre el proceso administrativo se tomó la teoría científica de Frederick Winslow Taylor, consistiendo en enfatizar la administración científica debido a intentos de aplicar métodos científicos a

problemas administrativos de importancia industrial y la productividad laboral se tomó la teoría conductista de Rubus Skinner y la teoría motivacional de Abraham Maslow.

La fundamentación teórica y epistemológica del presente trabajo de investigación, tiene el enfoque teórico de la cultura organizacional, permitiendo a los integrantes de la organización ciertas conductas de forma abierta y humana, alentando a mantener la cordura de la madurez en cada uno de sus miembros de la organización.

Por lo que deberán comprometerse de manera responsable manteniendo a la cultura organizacional como una fortaleza que puedan encaminar a las organizaciones hacia el éxito y la excelencia, uno de los autores que habla sobre la cultura organizacional es:

Chiavenato (1989-p. 464) quien describe la cultura organizacional a través un modo de vida refleja un sistema de creencias y valores, como una representación aceptada de interacción y relaciones típicas de particular conducta individual por parte de los gerentes y empleados que muestren verdaderos valores organizacionales con el único fin de mantener un clima organizacional, optimo y adecuado dentro de la organización, considerando líder, un ser transformador e inspirador capaz de romper sus propios obstáculos de un valor altísimo con la capacidad de transmitir su liderazgo y mando a los subordinados, con capacidad de incrementar la motivación en los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales sin pensar en los intereses personales, por lo que contextualiza al trabajo en equipo como una fortaleza dentro de la organización, teniendo en cuenta a la motivación y la efectividad funcional como factores importantes, para alcanzar la meta que genere la productividad dentro de la organización.

## **II. Método**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

Es de tipo Básico, debido que Valderrama (2013), Indica que esta investigación será del tipo básica, ya que todos los aspectos son teorizados, aunque sus alcances serán prácticos a medida que sean aplicados por la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao.

El trabajo de la investigación tiene un enfoque cuantitativo y diseño no experimental porque sus resultados fueron analizados mediante la estadística es un método que permite la recopilación y el análisis de datos numéricos relacionados con ciertas variables que se han establecido previamente. Hernández y Mendoza (2018).

Por otro lado, esta investigación es descriptiva, según Hernández, (2010), (p. 85), en la investigación descriptiva su objeto describir las características de una población, un fenómeno o una experiencia, pues este tipo de investigación establece una relación entre las variables y el objetivo de la investigación analizado, debido que se relacionan con la clasificación, medición y / o cantidad que pueden cambiar según el proceso realizado.

También es un estudio Correlacional, al respecto Hernández, (2010), (p. 85), La investigación correlacional tiene como objetivo visualizar la correlación o irrelevancia o interconexión entre varios fenómenos, el comportamiento de una variable y comprender el comportamiento de otra variable relacionada. Intenta evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o el grado de relación entre dos variables.

### **2.2 Operacionalización de variables**

#### **2.2.1 Definición conceptual de las variables**

##### **Cultura Organizacional**

Es un conjunto de paradigmas formados durante todo el ciclo de vida de una organización, estos paradigmas son la consecuencia de la interrelación de los miembros, combinaciones, habilidades, métodos, técnicas y la organización y el medio ambiente, partir de estos se constituyen una maga de referencias, la referencia es efectiva dentro del alcance de asegurar Liderazgo, Comunicación, Identidad y Motivación Little Wood y Uribe, (2018), para poder medir la cultura organizacional se dividió en 4 dimensiones, estos a su vez se fijaron 15 indicadores y 21 ítems mediante un cuestionario de tipo Likert.

## Proceso administrativo

Se conceptualiza como un sistema de acciones ejecutadas secuencialmente reguladas por normas legales para asegurar un cierto orden de actividad de la autoridad ejecutiva (oficial) para la aplicación de normas administrativas y legales sus elementos son: Planificación, Organización, Dirección, Control. Vegas y Raya, (2017) (p.125). para poder medir el proceso administrativo se dividió en 4 dimensiones, 19 indicadores y 24 ítems, mediante un cuestionario de tipo Likert.

## Productividad laboral

Se define como la mayor producción, haciendo más con menos recursos o menos tiempo, es uno de los indicadores que refleja la eficiencia de la empresa. Caracteriza la efectividad de los costos laborales y está determinada por la cantidad de productos producidos por los empleados por unidad de tiempo, sus elementos son: Eficiencia, Eficacia y Adaptabilidad Castro, (2018), (p.22). para poder medir el proceso administrativo se dividió en 03 dimensiones, 03 indicadores y 12 ítems, mediante un cuestionario de tipo Likert.

## Operacionalización de las variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable 01 la cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
<b>Liderazgo</b>	1.Problema institucional	1		
	2.Función delegada	2		
	3.Trabajos en equipos	3,4		
	4.Sobre lo empático	5	(5) Siempre	Alto
<b>Comunicación</b>	5.Lo administrativo	6, 7	(4) Casi siempre	[50 - 59]
	6.Objetivo institucional	8	(3) A veces	Medio
	7.Coordinación	9	(2) Casi nunca	[41 - 49]
	8.Predisposición	10	(1) Nunca	Bajo
	9.Recursos propios	11		[30 - 40]
<b>Identidad</b>	10.Identificación	12,13		
	11.Valores	14		
	12.imagen de la institución	15, 16		
<b>Motivación</b>	13.Compromisos	17, 18		
	14.Soluciones de los problemas	19		
	15.Meta institucional	20, 21		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2 el proceso administrativo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
<b>Planeación</b>	1. Proceso de planeaciones Objetivo	1		
	2. Diagnósticos del problema	2		
	3. Capacitaciones para fines de la institución	3,4		
	4. Recurso	5,6		
<b>Organización</b>	5. Estructuras organizacionales	7		
	6. Jerarquía y diseños del cargo	8		
	7. Trabajos en equipos	9		
	8. Coordinaciones	10,11,12	(5) Siempre (4) Casi siempre	Alto [50 - 59] Medio
<b>Dirección</b>	9. Liderazgo directivo	13	(3) A veces	[41 - 49]
	10. Comunicación	14	(2) Casi nunca	Bajo
	11. Decisiones del directivo	15	(1) Nunca	[30 - 40]
	12. Identificaciones institucionales	16		
	13. Condición laboral	17,18		
<b>Control</b>	14. Órganos de controles	19		
	15. Actividad planificada	20		
	16. Inventarios de los bienes	21		
	17. Calidad de los servicios	22		
	18. Responsabilidad laboral	23		
	19. Acatamiento de reglas	24		

Tabla 3

*Operacionalización de la variable 3 la productividad laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
<b>Eficiencia</b>	1. Combinaciones óptimas o equilibradas de recursos.	1,4		Alto [50 - 59]
	2. Resultados armonios y articulados entre las tecnologías, el recurso humano, las organizaciones y el sistema.	5, 8	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Medio [41 - 49] Bajo [30 - 40]
<b>Adaptabilidad</b>	3. Capacidades de trabajado sobre cambios.	6, 12		

**2.3 Población, Muestra y Muestreo****Población**

La facultad de administración de la UNAC, tiene 60 trabajadores nombrados, los criterios de inclusión son: 60 trabajadores estables nombrados y los criterios de exclusión son trabajadores no estables, (contrato por planilla, contrato de administración de servicio CAS y los contratados por locación de servicios.) Cuando la población es pequeña, se puede tomar todos los integrantes de dicha población para poder recopilar datos, al cual se la llama análisis censal Pacheco, et al. (2020).

## Muestra

Es de tipo censal, pues se seleccionó el 100% de la población todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

## Muestreo

Cuando la población es pequeña se tomó toda para el estudio y se denomina muestreo censal, López (1998), opina que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123)

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

Se aplicará la técnica de encuesta, según la definición de Hernández y Mendoza (2018), la técnica es un método de investigación que se utiliza para recolectar datos de un conjunto de entrevistados predefinidos para obtener información y conocimiento sobre diversos temas. La encuesta tiene múltiples propósitos y se puede realizar de múltiples formas dependiendo del método elegido y el objetivo a alcanzar. (ver anexos), la validez del instrumento se refiere a la capacidad de un instrumento de medición para cuantificar sus características de diseño de una manera significativa y apropiada. Hernández y Mendoza, (2018), para lo cual se realizó la validez por el juicio de expertos.

Tabla 4

*Validez: instrumento de la variable 1 la cultura organizacional*

Expertos	Especialidad	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Flor de María Sánchez Aguirre	Si	aplica
Experto 2	Carlos Osvaldo Venturo Orbegoso	Si	aplica
Experto 3	Miguel Ángel Pinedo Núñez	Si	aplica

Tabla 5

*Validez del instrumento de la variable 2 el proceso administrativo*

Expertos	Especialidad	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Flor de María Sánchez Aguirre	Si	aplica
Experto 2	Carlos Osvaldo Venturo Orbegoso	Si	aplica
Experto 3	Miguel Ángel Pinedo Núñez	Si	aplica

Tabla 6

*Validez del instrumento de la variable 3 la productividad laboral*

Expertos	Especialidad	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Flor de María Sánchez Aguirre	Si	aplica
Experto 2	Carlos Osvaldo Venturo Orbegoso	Si	aplica
Experto 3	Miguel Ángel Pinedo Núñez	Si	aplica

La confiabilidad del instrumento se relaciona a la calidad en que el uso repetido de un instrumento (aplicado a la misma unidad de investigación en las mismas condiciones). Produce los mismos resultados, significa la precisión de la medición Hernández y Mendoza, (2018). Para lo cual se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores, los cuales se reflejan en los cuadros que están en los anexos, donde se aprecia que para la variable Cultura organizacional obteniendo el valor del Alfa de Cronbach a 0.955, del proceso administrativo fue de 0.963 y productividad laboral fue de 0.950, estos datos indican que los instrumentos son altamente confiables.

Tabla 7

*confiabilidad del instrumento de la variable 1 la cultura organizacional*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
<i>Cultura Organizacional</i>	<b>0,955</b>	21

Según la tabla 7, el instrumento de control simultáneo posee confiabilidad alta. Por tanto, el cuestionario es confiable.

Tabla 8

*confiabilidad del instrumento de la variable 2 el proceso administrativo*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
<i>Proceso Administrativo</i>	<b>0,963</b>	24

Tabla 9

*confiabilidad del instrumento de la variable 3 la productividad laboral*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
<i>Productividad Laboral</i>	<b>0,950</b>	12

Según la tabla 7, 8 y 9 los instrumentos de medición son confiables

## 2.5 Procedimiento

El método utilizado en este estudio es un método deductivo hipotético. en este sentido, Bernal (2006) afirma que: El método radica en un proceso que comienza con una afirmación como hipótesis e intenta impugnar o falsificar la hipótesis, a partir de la cual deben concluir: Enfrenta los hechos. " (p.56).

Se eligió este tema porque estas variables son esenciales dentro de la organización, permitiéndome investigar la institución, determinando el objetivo general y específico de este estudio, antes de aplicar estas herramientas sujetas a verificación de contenido, que considera tres características: la excelencia, relevancia y luminosidad de cada elemento de la herramienta.

Se validó las variables por 3 expertos en la materia, como también se aplicó la prueba piloto del estadístico alfa de Cronbach a 15 trabajadores de otra facultad como un indicador de fiabilidad del instrumento de medida, mediante el software SPSS v.26.0 y se obtuvieron valores altamente confiables, permitiéndome realizar a mi población de 60 trabajadores nombrados de la facultad de administración en la UNAC, los resultados se interpretarán utilizando gráficos generados en Microsoft Excel IBM SPSS v.26.0. y se realizaran las conclusiones y recomendaciones para los objetivos de la encuesta.

## **2.6 Método de análisis de datos**

El estudio de datos se ejecutó en dos aspectos:

### **Análisis Descriptivo**

Para el examen descriptivo se utilizó las tablas de repartimiento de frecuencia por variables y por dimensiones que fueron resueltos con el software SPSS IBM Versión 26.

### **Análisis Inferencial**

Para este estudio, se realizó la prueba de normalidad para poder determinar la estadística a utilizar que puede ser la paramétrica o la no paramétrica en este caso se empleó la prueba de regresión lineal, los exámenes de regresión se usan para deducir causalidad entre variables dependientes e independientes, realizando una contrastación de hipótesis en este caso los datos son cuantitativos, ordinales y con niveles iguales de las variables.

## **2.7 Aspectos éticos**

Este trabajo de investigación se ajusta a los estándares establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad Cesar Vallejo, que a través de su formato sugiere un camino que debe continuar en el proceso de investigación y debe continuar en el proceso de destrucción y demolición, los autores de información bibliográfica utilizan como referencias sus propios datos editoriales y los grupos éticos implicados, las citas de los autores corresponden a los autores del artículo, considerando el concepto de las variables de estudio para designar autores de artículos científicos con la excepción de especificar la autoría de la herramienta utilizada para recopilar la información, y un sumario de investigación juzgado por peritos para validar la herramienta de investigación, toda investigación validada debe pasar por este proceso antes de que pueda aplicarse, para tal efecto se ha utilizado el estilo APA de redacción.

### III. Resultados

#### 3.1 Análisis e interpretación de los resultados

##### 3.1.1 Resultados sobre la cultura organizacional

Tabla 10

*Frecuencia de la variable de la cultura organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	29	48,3	48,3	48,3
	Medio	26	43,3	43,3	91,7
	Alto	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Se aprecia que de los encuestados el 48.3% muestra nivel bajo de la cultura organizacional, el 43.3% manifiesta un nivel medio y el 8.3% evidencia un nivel alto.

Tabla 11

*Frecuencia de la variable del proceso administrativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	40,0	40,0	40,0
	Medio	31	51,7	51,7	91,7
	Alto	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Se aprecia que de los encuestados el 40% muestra un nivel bajo de el proceso administrativo, el 51.7% manifiesta un nivel medio y el 8.3% evidencia un nivel alto.

Tabla 12

*Frecuencia de la variable de la productividad laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	33	55,0	55,0	55,0
	Medio	23	38,3	38,3	93,3
	Alto	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Se aprecia que de los encuestados el 55% presenta un nivel bajo de la productividad laboral, el 38.3% manifiesta un nivel medio y el 6.7% evidencia un nivel alto.

#### 3.2 Análisis inferencial

##### 3.2.1 Prueba de la hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el proceso administrativo no se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el proceso administrativo y se relaciona en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 13

*Modelos de la cultura organizacional y el proceso administrativo con la productividad laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	79,536			
Final	,000	79,536	3	,000

De acuerdo a la tabla respectiva se aprecia que el valor de Chi- Cuadrado es de 79.536 y a significancia es de 0.000 el cual < a 0.050, por tanto se rechaza la nula y se admite la hipótesis de investigación por lo tanto, la cultura organizacional y el proceso administrativo se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 14

*Pseudo R cuadrado de la cultura organizacional y proceso administrativo con la productividad laboral*

Cox y Snell	0,734
Nagelkerke	0,888
McFadden	,0756

Sobre el ensayo del pseudo R cuadrado presenta dependencia porcentual de la productividad laboral con la cultura organizacional y el proceso administrativo en un 88.8% (Nagelkerke = 0.888), en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 15

*Presentación de los coeficientes de la cultura organizacional y el proceso administrativo con la productividad laboral*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[VAR00085 = 1]	-20,631	1305,598	,000	1	,987	-2579,555	2538,293
	[VAR00085 = 2]	-1,386	1,118	1,537	1	,215	-3,578	,805
Ubicación	[VAR00031=1]	-22,240	1305,598	,000	1	,986	-2581,165	2536,685
	[VAR00031=2]	-18,972	1305,597	,000	1	,988	-2577,897	2539,952
	[VAR00031=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[VAR00065=1]	-17,132	1672,425	,000	1	,992	-3295,025	3260,762
	[VAR00065=2]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[VAR00065=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Igualmente se posee las secuelas específicas mostrados en la tabla se ve los coeficientes de la expresión de la regresión, asumiendo que la cultura organizacional es medio (2), y el proceso administrativo bajo (1) la productividad laboral será baja, el valor de Wald de

1.537 y 0.000, indica que existe la probabilidad de que si la cultura organizacional tiene un nivel medio y el proceso administrativo bajo por ende la productividad laboral será bajo.

### 3.2.2 Prueba de la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el liderazgo y la planeación administrativa no se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el liderazgo y la planeación administrativa y se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 16

#### *Modelos del liderazgo y la planeación administrativa con la productividad laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	79,682			
Final	,000	79,682	4	,000

Se aprecia que el valor de Chi- Cuadrado es de 79.68 y la significancia es de 0.000 el cual es < a 0.050 por tanto se rechaza la nula y se admite la hipótesis de investigación por lo que el liderazgo y la planeación administrativa si se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 17

#### *Pseudo R cuadrado del liderazgo y la planeación administrativa con la productividad laboral*

Cox y Snell	0,735
Nagelkerke	0,889
McFadden	0,757

Se presenta la dependencia porcentual de productividad laboral del liderazgo y la planeación administrativa en un 88.9% (Nagelkerke = 0.889), si se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 18

#### *Presentación de los coeficientes del liderazgo y la planeación administrativa con la productividad laboral*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR00085 = 1]	-38,282	473,208	,007	1	,936	-965,752	889,188
	[VAR00085 = 2]	-13,419	410,129	,001	1	,974	-817,257	790,419
Ubicación	[VAR00007=1]	-29,071	441,608	,004	1	,948	-894,607	836,464
	[VAR00007=2]	-25,813	441,606	,003	1	,953	-891,346	839,720
	[VAR00007=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[VAR00039=1]	-23,341	346,723	,005	1	,946	-702,905	656,223
	[VAR00039=2]	-11,696	170,032	,005	1	,945	-344,953	321,561
	[VAR00039=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Igualmente se tiene los resultados específicos mostrados en la tabla, se ve los coeficientes de la expresión de la regresión, asumiendo que el liderazgo es medio (2) y la planeación administrativa (1) bajo, entonces la productividad será bajo, el valor de Wald de 0.005 y 0.004, indican que existe la probabilidad de que si el liderazgo es medio (2) y la planeación administrativa es bajo (1) por ende la productividad laboral será bajo (1).

### 3.2.3 Prueba de la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la comunicación y la organización administrativa no se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la comunicación y la y la organización administrativa y se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 19

*Información de ajuste de los modelos de la comunicación y la organización administrativa con la productividad laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2			
Final	76,803	76,803	4	,000

De acuerdo a la tabla respectiva se aprecia que el valor de Chi- Cuadrado es de 76.8 y significancia es de 0.000 el cual es < a 0.050, por tanto se rechaza la nula y se admite la hipótesis de investigación de la comunicación y la organización administrativa si se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 20

*Pseudo R cuadrado de la comunicación y la organización administrativa con la productividad laboral*

Cox y Snell	0,722
Nagelkerke	0,873
McFadden	0,730

Sobre la prueba del pseudo R cuadrado presenta la dependencia porcentual de la productividad laboral de la comunicación y la organización administrativa en un 87.3% (Nagelkerke = 0.873), en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 21

*Presentación de los coeficientes de la comunicación y la organización administrativa con la productividad laboral*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[VAR00085 = 1]	-46,362	806,342	,003	1	,954	-1626,764	1534,041
	[VAR00085 = 2]	-23,037	651,799	,001	1	,972	-1300,539	1254,465
Ubicación	[VAR00015=1]	-51,278	2053,021	,001	1	,980	-4075,126	3972,570
	[VAR00015=2]	-34,760	697,472	,002	1	,960	-1401,780	1332,259
	[VAR00015=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[VAR00047=1]	1,621	1945,000	,000	1	,999	-3810,510	3813,751
	[VAR00047=2]	-10,215	233,656	,002	1	,965	-468,173	447,743
	[VAR00047=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Igualmente se tiene los resultados específicos mostrados en la tabla, se ve los coeficientes de la expresión de la regresión, asumiendo un nivel medio (2) en la comunicación y bajo (1) la organización administrativa la productividad laboral será bajo (1), el valor de Wald de 0.001 y 0.000, indica que existe la probabilidad de que la comunicación tiene un nivel medio y organización administrativa bajo por ende la productividad laboral será bajo.

### 3.2.4 Prueba de la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la identidad y la dirección administrativa y no se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la identidad y la dirección administrativa y se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 22

*Información de ajuste de los modelos de la identidad y la dirección administrativa con la productividad laboral*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	87,233			
Final	,000	87,233	4	,000

De acuerdo a la tabla respectiva se aprecia que el valor de Chi- Cuadrado es de 87,23 y a significancia es de 0.000 el cual es < a 0.050, por tanto, se rechaza la nula y se admite la

hipótesis de investigación de la identidad y la dirección administrativa se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 23

*Pseudo R cuadrado de la identidad y la dirección administrativa con la productividad laboral*

Cox y Snell	,766
Nagelkerke	,927
McFadden	,829

Sobre la prueba del pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual de la productividad laboral en la comunicación y la organización administrativa en un 92.70% (Nagelkerke = 0.927), en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 24

*Presentación de los coeficientes de la identidad y la dirección administrativa con la productividad laboral*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [VAR00085 = 1]	-37,116	3710,680	,000	1	,992	-7309,914	7235,683
[VAR00085 = 2]	-17,419	3499,318	,000	1	,996	-6875,957	6841,118
Ubicación [VAR00022=1]	-2,590	3710,680	,000	1	,999	-7275,389	7270,208
[VAR00022=2]	2,513E-8	3710,680	,000	1	1,000	-7272,798	7272,798
[VAR00022=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
[VAR00055=1]	-53,395	1564,787	,001	1	,973	-3120,322	3013,531
[VAR00055=2]	-34,813	,000	.	1	.	-34,813	-34,813
[VAR00055=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Igualmente se tiene los resultados específicos mostrados en la tabla, se ve los coeficientes de la expresión de la regresión, asumiendo sí que la identidad tiene un nivel medio (2), y la dirección administrativa un nivel bajo (1), la productividad será bajo, el valor de Wald de 0.001 y 0.000, indicando que existe la probabilidad si la identidad tiene un nivel medio y la dirección administrativa bajo por ende la productividad laboral será bajo.

### 3.2.5 Prueba de la hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la motivación y el control administrativo y no se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 25

*Información de ajuste de los modelos de la motivación y el control administrativo con la productividad laboral*

Modelo	Logaritmo de verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,498			
Final	7,813	51,685	4	,000

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el control administrativo y se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

De acuerdo a la tabla respectiva se aprecia que el valor de Chi- Cuadrado es de 51,69 y a significancia es de 0.000 el cual es < a 0.050, por tanto, se rechaza la nula y se acepta la hipótesis de la investigación por lo que motivación y el control administrativo se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 26

*Pseudo R cuadrado de la motivación y el control administrativo con la productividad laboral*

Cox y Snell	0,577
Nagelkerke	0,698
McFadden	0,491

Sobre la prueba del pseudo R cuadrado, se presenta la dependencia porcentual de la productividad laboral con la motivación y el control administrativo en un 69.8% (Nagelkerke = 0.698), en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Tabla 27

*Presentación de los coeficientes de la motivación y el control administrativo con la productividad laboral*

Estimaciones de parámetro	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[VAR00085 = 1]	-20,723	1,417	213,783	1	,000	-23,501	-17,945
	[VAR00085 = 2]	-16,440	,994	273,439	1	,000	-18,389	-14,492
Ubicación	[VAR00029=1]	-16,414	2249,458	,000	1	,994	-4425,271	4392,443
	[VAR00029=2]	-16,414	,000	.	1	.	-16,414	-16,414
	[VAR00029=3]	0a	.	.	0	.	.	.
	[VAR00063=1]	-21,447	1755,004	,000	1	,990	-3461,192	3418,298
	[VAR00063=2]	-3,516	1,404	6,268	1	,012	-6,268	-,763
	[VAR00063=3]	0a	.	.	0	.	.	.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Igualmente se tiene los resultados específicos mostrados en la tabla, se ve los coeficientes de la expresión de la regresión, asumiendo que un nivel medio (2) para la motivación y el control administrativo bajo (1), la productividad laboral será baja. el valor de Wald de 0.001 y 0.000, indican que existe la probabilidad de que si la motivación tiene un nivel medio y control administrativo bajo por ende la productividad laboral será bajo.

#### **IV. Discusión**

Partiendo del objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC del año 2020, se pudo hallar que el valor de la sig.=0.000, pseudo R cuadrado = 0.888, a través de la prueba de regresión lineal del estadístico Nagelkerke, representa una dependencia porcentual de la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral de 88.8% , lo que nos da entender que existe relación entre las variables frente a lo mencionado, obligando a rechazar la hipótesis nula aceptar la hipótesis de la investigación, donde refiere que existe relación entre la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral, afirmando que existe relación entre la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral, se pudo encontrar que frente a lo mencionado estos resultados son corroborados por Bonilla y Días (2015), quien en su investigación llega a concluir que la gestión administrativa es analizar la incidencia del desempeño laboral de los trabajadores concluyendo que la gestión administrativa está relacionada con la dimensión del desempeño laboral en las organizaciones administrativas en tal sentido bajo lo referido y al analizar estos resultados confirmamos que mientras exista una cultura organizacional y proceso administrativo en la facultad de administración mayor será su productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC, en el año2020.

El primer objetivo específico es determinar la relación entre el liderazgo y la planeación administrativa en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC del año 2020, se pudo hallar que el valor de la sig.=0.000, pseudo R cuadrado = 0.889 a través de la prueba de regresión lineal estadístico Nagelkerke, representando una dependencia porcentual entre el liderazgo y la planeación administrativa en la productividad laboral de 88.9% ,obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, donde refiere que existe relación entre el liderazgo y la planeación administrativa en la productividad laboral , afirmando decir que existe relación entre el liderazgo y la planeación administrativa en la productividad laboral, se pudo encontrar que frente a lo mencionado estos resultados son corroborados por Delmi (2018) quien concluye entre otras cosas, que es evidente que la existencia de una gestión administrativa poco eficiente el cual incide en la misma medida el desempeño del

trabajador en tal sentido bajo lo referido y al analizar estos resultados confirmamos que mientras exista el liderazgo y la planificación administrativa en la facultad de administración mayor será su productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020.

El segundo objetivo específico es determinar la comunicación y la organización administrativa se relaciona en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020, se pudo hallar que el valor de la sig.=0.000, pseudo R cuadrado = 0.873 a través de la prueba de regresión lineal del estadístico Nagelkerke, representando una dependencia porcentual de la comunicación y la organización administrativa se relaciona en la productividad laboral de 87.3% ,obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, donde refiere que existe relación entre la comunicación y la organización administrativa en la productividad laboral, afirmando que existe relación entre la comunicación y la organización administrativa en la productividad laboral, se pudo encontrar que frente a lo mencionado estos resultados son corroborados por Tamay (2017), quien concluyó que existe esa relación de la administrativa en el desempeño laboral, en tal sentido bajo lo referido y al analizar estos resultados confirmamos que mientras exista la comunicación y la organización administrativa en la facultad de administración mayor será su productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020.

El tercer objetivo específico es determinar la identidad y la dirección administrativa se relaciona en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020, se pudo hallar que el valor de la sig.=0.000, pseudo R cuadrado = 0.927 a través de la prueba de regresión lineal del estadístico Nagelkerke, representando una dependencia porcentual entre la identidad y la dirección administrativa se relaciona en la productividad laboral de 92.7%. obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, donde refiere que existe relación entre la identidad y la dirección administrativa se relaciona en la productividad laboral, afirmando que existe relación entre la identidad y la dirección administrativa se relaciona en la productividad, se pudo encontrar que frente a lo mencionado estos resultados son corroborados por Córdoba y Arévalo (2018), en su investigación concluyó que el nivel de la gestión administrativa es poco eficiente, así como la satisfacción laboral también es solo regular, en tal sentido bajo lo referido y al analizar estos resultados confirmamos que mientras

exista la identidad y la dirección administrativa en la facultad de administración mayor será su productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020.

El cuarto objetivo específico es determinar la motivación y el control administrativo se relaciona en la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020, se pudo hallar que el valor de la sig.=0.000, pseudo R cuadrado = 0.698 a través de la prueba de regresión lineal del estadístico Nagelkerke, representando una dependencia porcentual de la motivación y el control administrativo se relaciona en la productividad laboral de 69.8% obligando a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación, donde refiere que existe relación entre la motivación y el control administrativo se relaciona en la productividad laboral, afirmando que existe relación entre la motivación y el control administrativo se relaciona en la productividad, se pudo encontrar que frente a lo mencionado estos resultados son corroborados por Ferrer (2017) con su investigación tiene como objetivo central el análisis de la gestión administrativa como la piedra angular del desarrollo de la actividad administrativa de las instituciones, en función al éxito o fracaso de las organizaciones, El autor ha realizado valiosas contribuciones a la institución en función del nivel de la organización, con el fin de apreciar y analizar los principales conflictos o limitaciones que han surgido durante el crecimiento y la fusión de la institución para reducir las posibilidades de fracaso. la conclusión es que el municipio de Cajamarca hay una relación importante entre la gestión administrativa de los trabajadores y el desempeño laboral. en tal sentido bajo lo referido y al analizar estos resultados confirmamos que mientras exista la motivación y el control administrativo en la facultad de administración mayor será su productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020.

## V. Conclusiones

Primero: Al determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral de la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada apreciamos (Sig.= 0.00; pseudo R cuadrado = 0.888), representando dependencia, por lo cual concluyo que si existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral de la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

Segundo: Al determinar la relación que existe entre liderazgo y la planeación administrativa en la productividad laboral de la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada apreciamos (Sig.= 0.00; pseudo R cuadrado = 0.889), representando dependencia, por lo cual concluyo que si existe una relación significativa entre el liderazgo y la planeación administrativa en la productividad laboral de la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020.

Tercero: Al determinar la relación que existe entre comunicación y la organización administrativa en la productividad laboral de la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada apreciamos (Sig.= 0.00; pseudo R cuadrado = 0.873), representando dependencia, por lo cual concluyo que si existe una relación significativa entre la comunicación y la organización administrativa si relaciona en la productividad laboral de la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020.

Cuarto: Al determinar la relación que existe entre la identidad y la dirección administrativa en la productividad laboral de la facultad de administración de la UNAC, en el año 2020, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada apreciamos (Sig.= 0.00; pseudo R cuadrado = 0.927), representando dependencia, por lo cual concluyo que si existe una relación significativa entre relación la identidad y la dirección administrativa si se relaciona con la productividad laboral de la facultad de administración de la UNAC en el año 2020.

## **VI. Recomendaciones**

Primero: Se recomienda al decano de la facultad de administración realizar reuniones con su personal administrativo a cargo, con el fin de que mejoren los procesos administrativos, fortalecer su cultura organizacional, elevando así el nivel de productividad.

Segundo: Se recomienda al personal administrativo de la facultad de administración comunicar cualquier acción de mejora, así se involucren con a la universidad incitando la motivación en su día a día logrando aumentar la productividad en su facultad de administración.

Tercero: Se recomienda al rectorado de la universidad, implementar políticas de cultura organizacional y procesos administrativos, con el fin de elevar el nivel de la productividad laboral, en la facultad de administración mejorando las debilidades.

Cuarto: Se recomienda al vicerrectorado administrativo, invitar a los decanos que asuman el cargo de la facultad de administración a participar de capacitaciones sobre liderazgo y planeación administrativa, con el fin de hacer un buen equipo de trabajo mejorando los procesos administrativos y lograr una excelente productividad.

Quinto: Se recomienda en futuras investigaciones considerar como sujeto de estudios a los docentes por ser parte de la cultura organizacional que conforma las organizaciones, de esa manera se verificará en que medida se debilita o fortalece.

Sexto: Se recomienda incluir técnicas de investigación cualitativas, como la entrevista, con la finalidad de ampliar y profundizar la relación entre la cultura organizacional y el clima organizacional en la productividad.

## **VII. Propuesta**

**Casuística:** Cultura organizacional y proceso administrativo en la productividad laboral de la facultad de administración en UNAC en el año 2020.

### **Introducción**

Con finalidad de perfeccionar el nivel de la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral, se realizó una propuesta de plan de capacitación, ya que los niveles de estas variables están muy bajos y requiere una mejora que contribuya fortalecer sus debilidades de la organización.

**Objetivo:** Fortalecer la gestión de la cultura organizacional y el proceso administrativo con el fin de elevar la productividad laboral de la organización.

### **Marco conceptual:**

#### **Cultura organizacional**

La cultura organizacional es una agrupación de paradigmas formados durante todo el ciclo de vida de una organización, estos paradigmas son el resultado de interacciones entre sus miembros, estructuras, estrategias, sistemas, procesos, organización y el medio ambiente, a partir de que estos se agrupan es efectivo dentro del alcance asegurando Liderazgo, Comunicación, Identidad y Motivación Little Wood y Uribe, (2018).

#### **Proceso administrativo**

El proceso administrativo se conceptualiza como un sistema de acciones ejecutadas secuencialmente reguladas por normas legales para asegurar un cierto orden de actividad de la autoridad ejecutiva (oficial) para la aplicación de normas administrativas y legales sus elementos son: Planificación, Organización, Dirección, Control. Vegas y Raya, (2017).

#### **Productividad laboral**

Se define como la mayor producción, haciendo más con menos recursos o menos tiempo, es uno de los indicadores que refleja es la eficiencia de la empresa que es una caracteriza de la efectividad de los costos laborales, determinada por la cantidad de productos

producidos por los empleados por la unidad de tiempo, sus elementos son: Eficiencia, Eficacia y Adaptabilidad Castro, (2018), (p.22).

**Cuestiones de la investigación:**

El problema general fue ¿De qué manera la cultura organizacional y el proceso administrativo se relaciona con la productividad laboral en la facultad de administración de la UNAC en el año 2020?

**Metodología:** Se realizará capacitaciones por cinco días

**Día 1: Tema:**

Desarrollo de la Cultura Organizacional y el proceso administrativo para mejorar la productividad; Fecha: lunes 6 de agosto; Duración: Una hora y media

**Día 2 Tema:**

El liderazgo y la planeación administrativa en una organización pública. Fecha: miércoles 7 de agosto; Duración: Una hora y media

**Día 3 Tema**

La comunicación y la organización administrativa para administradores. Fecha: viernes 8 de agosto. Duración: Una hora y media

**Día 4: Tema**

La identidad y la dirección administrativa para empresas públicas. Fecha: lunes 9 de agosto; Duración: Una hora y media

**Día 5: Tema**

La motivación y el control administrativo para administrativos. Fecha: miércoles 10 de agosto; Duración: Una hora y media

**Recogida de datos:** Se volverá a aplicar las 3 encuestas

**Análisis de datos:** Se analizarán los datos para determinar si los niveles han llegado a subir.

**Aspectos éticos:** De todos modos, se hará firmar la hoja de consentimiento informado a todos los participantes que colaboraron en el desarrollo de este rol de capacitaciones

**Evaluación:** Se realizará mediante un diagnóstico de la realidad como se encuentra después de haber realizado la capacitación.

## Referencias

- Arditi, D., Nayak, S., & Damci, A. (2017). *Effect of organizational culture on delay in construction*. International Journal of Project Management, 35(2), 136-147.
- Belayutham, S., González, V. A., & Yiu, T. W. (2016). *Clean-lean administrative processes: a case study on sediment pollution during construction*. Journal of cleaner production, 126, 134-147.
- Carrasco, A., & Yesenia, C. (2018). *El proceso administrativo aplicado a la Empresa familiar "Mecánica Automotor" de la ciudad de Riobamba* (Bachelor's thesis, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo).
- Carrillo Punina, Á. P. (2016). *Medición de la cultura organizacional*. Ciencias administrativas.
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., & Rosano-Ortega, G. (2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial*. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. Estudios Gerenciales, 33(145), 352-365.
- Castro, R. M. S. (2018). *Estrategias administrativas para la mejora de la productividad laboral y su impacto en el factor humano-administrative strategies for the improvement of labor productivity and its impact on the human factor*. Revista Teckne, 16(1).
- Ccollana-Salazar, Y. (2017). *Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. San Martín Emprendedor, 6(2), 40-49.
- Cerquín Cortez, S., Rojas, R., & Tito, J. (2017). *Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del consorcio Cajabamba SAC Boticas Diana, Cajamarca, 2017* (Tesis Parcial).
- Chiavenato, I., & González, E. A. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (No. HD58. 7. C45 2009.). México DF: McGraw-Hill.
- Chrisman, J. J., Devaraj, S., & Patel, P. C. (2017). *The impact of incentive compensation on labor productivity in family and nonfamily firms*. Family Business Review, 30(2), 119-136.

- Coccia, M. (2018). *Optimization in R&D intensity and tax on corporate profits for supporting labor productivity of nations*. *The Journal of Technology Transfer*, 43(3), 792-814.
- DeLuca, M. (2016). *Food Scandals, Regulation, and the Administrative Process in Modern China*. World, Science.
- Djido, A. I., & Shiferaw, B. A. (2018). *Patterns of labor productivity and income diversification—Empirical evidence from Uganda and Nigeria*. *World Development*, 105, 416-427.
- Driskill, G. W. (2018). *Organizational culture in action: A cultural analysis workbook*. Routledge.
- Echave, M., Oyagüez, I., Ruiz, V. C., Ginestal, R., & Casado, M. Á. (2017). *Revisión sistemática de estudios de calidad de vida y/o productividad laboral en pacientes tratados con natalizumab*. *PharmacoEconomics Spanish Research Articles*, 14(3-4), 77-90.
- English, J., Madigan, R., & Norman, P. (2017). *Slum Clearance: the social and administrative context in England and Wales*. Routledge.
- Fernández, F., & Sánchez, E. (2017). *Pérdida de productividad por el consumo de cigarrillos en la jornada laboral*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(3), 9-12.
- Fernández, L. M. A., & Sánchez, J. C. V. (2019). *Comunicación interna y productividad laboral en las empresas de Tarapoto*.
- Figueroa, J. C. L., Jiménez, S. O., & Silva, B. O. (2016). *Organizational Culture As Support To Implement Corporate Social Responsibility, La Cultura Organizacional Como Un Apoyo Para Implementar La Responsabilidad Social Empresarial*. *Revista Global de Negocios*, 4(8), 11-21.
- López (2017) *El Sentido De Pertenencia Como Elemento De La Cultura Organizacional (Co): Factores Que Inciden En Su Desarrollo*.  
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/4482>.

- Fischer, S. (2017). *Stanley Fischer: Government policy and labor productivity*.
- Gálvez-Ruiz, P., Grimaldi-Puyana, M., Sánchez-Oliver, A. J., Fernández-Gavira, J., & García-Fernández, J. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral: Propiedades psicométricas de una escala en centros de fitness*. *Revista de psicología del deporte*, 26(4), 104-109.
- Gómez, M. (2017). *Implementación del Balanced scorecard para el proceso administrativo del Departamento de Tesorería de la empresa Global Trade C&C, SA en el año 2015* (Doctoral dissertation).
- González, E. S., & Hernández, F. F. (2016). *La pérdida de productividad laboral atribuible al tabaquismo*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(2), 57-60.
- González, E. S., & Hernández, F. F. (2018). *Costo social por pérdida absoluta de productividad laboral*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 19(1), 33-9.
- Gordon, G. (2017). *Guiding Organizational Culture*. In *Leadership through Trust* (pp. 53-62). Palgrave Macmillan, Cham.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2017). *Comportamiento Organizacional: Administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning.
- Grossman, G. M., Helpman, E., Oberfield, E., & Sampson, T. (2017). *The productivity slowdown and the declining labor share: A neoclassical exploration* (No. w23853). National Bureau of Economic Research.
- Gutiérrez, A. I. L. (2018). *La prueba pericial en el proceso administrativo: Incidencias prácticas por la aplicación de la LEC*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces SA.
- He, J., Liu, H., & Salvo, A. (2019). *Severe air pollution and labor productivity: Evidence from industrial towns in China*. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(1), 173-201.
- Jiménez, J., & Alvarado, R. (2018). *Efecto de la productividad laboral y del capital humano en la pobreza regional en Ecuador*.

- Helms Mills, J. C., & Mills, A. J. (2017). *Rules, Sensemaking, Formative Contexts, and Discourse in the Gendering of Organizational Culture* ☆. In *Insights and Research on the Study of Gender and Intersectionality in International Airline Cultures* (pp. 49-69). Emerald Publishing Limited.
- Hernández, J. R., & Fernández, H. M. (2018). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio/Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study*. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1).
- Hsu, Y. D., & Hsu, W. Y. (2018). *A study on the legitimate requirements for Administrative Due Process of the deliberation to the Curriculum Guidelines of 12-year Basic Education*. *Contemporary Educational Research Quarterly*, 26(2), 1-24.
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). *Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia*. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.
- Kettl, D. F. (2016). *Politics of the administrative process*. CQ press.
- Lozano, M. P. G., Trujillo, O. D. M., & Marín, L. V. R. (2016). *Manufacturas de calzado J&J SAS, del municipio de Dosquebradas. Aplicación del proceso administrativo para la toma de decisiones*. *Graffías Disciplinarias de la UCPR*, (34), 116-134.
- Machuca, J. A. L., & Cota, J. E. M. (2017). *Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana. (Wage, Unemployment and Labor Productivity in the Mexican Manufacturing Industry)*. *Ensayos Revista de Economía*, 36(2), 185-228.
- Marulanda, C., López, M., & López, F. (2016). *La cultura organizacional y las competencias para la gestión del conocimiento en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de Colombia*. *Información tecnológica*, 27(6), 03-10.
- Mendoza, J. M. H., & Mendoza, S. L. H. (2019). *Etapas del Proceso Administrativo*. *Boletín Científico de la Escuela Superior de Atotonilco de Tula*, 6(11), 66-67.

- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). *Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(1), 30-41.
- Ortiz, R., & Dessiree, Y. (2017). *Sistemas de información gerencial y proceso administrativo de las pymes de servicio de rehabilitación, distrito de Bellavista-Callao año 2017*.
- Suzuki, T. (2017). *TPM en industrias de proceso*. Routledge.
- Pacheco, S. L., & Rodríguez, D. A. C. (2019). *Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional*. *Encuentros*, 17(1), 145-161.
- Pathamayada, P., & Laothamatas, A. (2017). *System and Process of Administrative Justice Affairs: Red-Tapes in Administrative Proceedings*. *International Journal of Crime, Law and Social Issues*, 4(1), 87-95.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M., Chávez Macías, A. G., López Saldana, C. D. P., & Vázquez Martínez, B. A. (2018). *La Cultura Organizacional En Una Pequeña Empresa (The Organizational Culture in a Small Company)*. *La Cultura Organizacional En Una Pequeña Empresa (The Organizational Culture in a Small Company)*, 93-102.
- Ramirez, B., & Ingeborth, L. (2017). *La aplicación del control como fase del proceso administrativo en el colegio de bachillerato Ismael Pérez Pazmiño*.
- Redish, M. H., & McCall, K. (2018). *Due Process, Free Expression, and the Administrative State*. *Notre Dame L. Rev.*, 94, 297.
- Ricalde, M. D. G. B. (2016). *Proceso administrativo*. Editorial Digital UNID.
- Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Santos, F., Oreste, J., Hurtado, N., Lizeth, I., & Roza Sánchez, A. C. (2018). *Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables*.
- Rodríguez Socha, D. J., Ballesteros, R., & Alexandra, N. (2018). *La motivación que presentan los colaboradores de gestión humana como un determinante en la toma de decisiones para su productividad y calidad de vida laboral en EPS Famisanar (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios)*.

- Roseau, J. J., Smith, A., Ricardo, D., & Locke, J. (2019). *Asignatura: Cap. B1 Proceso Administrativo Guía De Estudio Profesor: Lae. Adriana Hernández Hernández.*
- Sánchez, A., Hernández, T. J., Martínez, E., Villegas, E., & García, C. (2018). *Cultura organizacional en microempresas activadoras del desarrollo local. Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales*, 89(6), 1-10.
- Sánchez, M. Á. T. (2017). *Tendencias de la ejecución de sentencias en el proceso administrativo iberoamericano (con especial referencia a España, Perú, Costa Rica, Colombia y Venezuela)* (Doctoral dissertation, Universidade da Coruña).
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). *Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology*. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 468.
- Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2017). *Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual*. *Infodir (Revista de Información para la Dirección en Salud)*, 13(24), 86-99.
- Üngör, M. (2017). *Productivity growth and labor reallocation: Latin America versus East Asia*. *Review of Economic Dynamics*, 24, 25-42.
- Vega, S. M. G., Porro, A. B. S., Delgado, H. C., & Obediente, F. M. R. (2019). *Proceso administrativo en Salud. Multimedia. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR.*
- Jiménez, (2018) *cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de desagüadero, 2018 – chucuito – Puno, tesis, Universidad nacional del altiplano.*
- Medina, K. (2020). *Generar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico en la productividad laboral*. *Gerentia*, 1(1).
- Pacheco, R. J. P., Miranda, L. C. B., Ñacato, J. C. M., Zapata, M. C. A., & Hernández, F. R. H. (2020). *Enfoques curriculares como contribución para la autonomía de la actividad física*. *EmásF: revista digital de educación física*, (63), 132-145.

**Matriz de Consistencia**

**Título:** Cultura organizacional y proceso administrativo en la productividad laboral de la facultad de administración, Universidad Nacional del Callao, 2020

**Autor:** Reque Castillo Fiorella Thatiana.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1: Cultura organizacional				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera la cultura organizacional y el proceso administrativo se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera el liderazgo y la Planeación administrativa se relacionan con la productividad laboral, en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020?</p> <p>¿De qué manera la comunicación y la organización administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el 2020?</p> <p>¿De qué manera la identidad y la dirección administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020?</p> <p>¿De qué manera la motivación y el control administrativo se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre la cultura organizacional y el proceso administrativo en la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao del año 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre el liderazgo y la planeación administrativa en la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la comunicación y la organización administrativa en la productividad laboral en la Universidad Nacional del Callao en el año 2020</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la identidad y la dirección administrativa en la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020.</p> <p>Determinar cuál es la relación de la motivación y el control administrativo en la productividad laboral en la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La cultura organizacional y el proceso administrativo se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El liderazgo y la planeación administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020.</p> <p>La comunicación y la organización administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020.</p> <p>La identidad y la dirección administrativa se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020.</p> <p>La motivación y el control administrativo se relacionan con la productividad laboral en la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020.</p>	Variable 1: Cultura organizacional		Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Dimensiones	Indicadores			
			Liderazgo	Problema institucional Función delegada Trabajos en equipos Sobre lo empático	1 2 3,4 5		-
			Comunicación	Lo administrativo Objetivo institucional Coordinación Predisposición Recursos propios	6, 7 8 9 10 11	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto [50 - 59] Medio [41 - 49] Bajo [30 - 40]
			Identidad	Identificación Valores imagen de la institución	12,13 14 15, 16		
			Motivación	Compromisos Soluciones de los problemas Meta institucional	17, 18 19 20, 21		
			Variable 2: Proceso administrativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeación	Proceso de planeaciones objetivo Diagnósticos del problema Capacitaciones Fines de la institución Recurso	1 2 3 4 5		
			Organización	Estructuras organizacionales Jerarquía y diseños del cargo trabajos en equipos coordinaciones	7, 8 9 10 11	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto [50 - 59] Medio [41 - 49] Bajo [30 - 40]
			Dirección	Liderazgo directivo Comunicación Decisiones del directivo Identificación institucional Condición laboral	12,13 14 16 17,18		
			Control	Órganos de controles Actividad planificada Inventarios de los bienes Calidad de los servicios	19 20 21 22		

Universidad Nacional del Callao en el año 2020?	facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao en el año 2020.		responsabilidad laboral Acatamiento de reglas	23 24		
		<b>Variable 3: Productividad laboral</b>				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Eficiencia Eficacia Adaptabilidad	Combinaciones óptimas o equilibradas de recursos  Resultados armonios y articulados entre las tecnologías, el recurso humano, las organizaciones y el sistema  Capacidades de trabajado sobre cambios	1,4 5, 8 6, 12	5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto [50 - 59] Medio [41 - 49] Bajo [30 - 40]
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>		
Método: Hipotético deductivo  Enfoque: Cuantitativo  Nivel: Descriptivo Correlacional  Diseño: No experimental y transversal  Tipo: Básico descriptivo correlacional	Población:  60 trabajadores nombrados, pertenecen a la facultad de administración de la Universidad Nacional del Callao,  Tamaño de muestra:  60 trabajadores	Variable 1: Cultura organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Autor: Little Wood y Uribe Año: 2018 Ámbito de Aplicación: Facultad administración UNAC		<b>ANÁLISIS DESCRIPTIVO:</b>  Se utilizó las tablas de repartimiento de frecuencia por variables y dimensiones resueltos con el software SPSS IBM Versión 26.  <b>ANÁLISIS INFERENCIAL:</b>  Se realizó la prueba de normalidad para poder determinar la estadística a utilizar, en este caso se empleó la prueba de regresión lineal para deducir causalidad entre variables dependientes e independientes, realizando una contrastación de hipótesis en este caso los datos son cuantitativos, ordinales y con niveles iguales de las variables.		
Variable 2: Proceso administrativo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Autor: Vegas y Raya Año: 2017 Ámbito de Aplicación: Facultad de administración UNAC						
Variable 3: Productividad laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios Autor: Castro Año: 2018 Ámbito de Aplicación: Facultad de administración UNAC						

## CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Lee cuidadosamente las siguientes interrogantes y marque la alternativa que cree conveniente según la siguiente escala:

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

Ítems	1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO</b>					
1. ¿El decano se reúne con los trabajadores para recoger opiniones referentes a problemas de la facultad?					
2. ¿El decano delega funciones a los trabajadores de la facultad?					
3. ¿Los trabajadores de la facultad trabajan en equipo con interés afines y metas comunes?					
4. ¿El decano comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la facultad?					
5. ¿El decano es amigable con sus trabajadores, pero hace respetar su jerarquía?					
<b>COMUNICACIÓN</b>					
6. ¿El decano informa a la facultad sobre los avances en la gestión administrativa?					
7. ¿Los trabajadores reciben capacitación o actualización realizan y lo aplican en sus funciones en la facultad?					
8. ¿Los trabajadores suman esfuerzos para el logro del objetivo de la facultad?					
9. ¿El personal directivo coordina con la facultad para el desarrollo de actividades de la universidad?					
10. ¿Percibe una predisposición favorable para la atención de sus requerimientos planteados ante el Decano?					
11. ¿El comité de recursos propios informa de los gastos realizados por la facultad?					
<b>IDENTIDAD</b>					
12. ¿El decano se identifica con la facultad de administración?					
13. ¿Los trabajadores de la facultad se identifica con su universidad?					
14. ¿Los valores planteados en la universidad son cultivados por el decano?					
15. ¿le interesa al decano mejorar la imagen en la universidad?					
16. ¿Los trabajadores de la facultad se interesan por mejorar la imagen en la universidad?					
<b>MOTIVACIÓN</b>					
17. ¿En el plan anual de la universidad se incluyen estrategias para lograr mantener la motivación y compromiso del personal administrativo con su universidad?					
18. ¿A trabajadores de la facultad le interesa identificar y dar solución a problemas existentes?					
19. ¿El decano promueve el compromiso con su universidad a través del ejemplo?					
20. ¿A los trabajadores les motiva su facultad de para lograr de las metas de la universidad?					
21. ¿La universidad recibe reconocimiento y buenos comentarios por parte de los trabajadores de la facultad?					

## CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE PROCESO ADMINISTRATIVO

Lee cuidadosamente las siguientes interrogantes y marque la alternativa que cree conveniente según la siguiente escala:

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

Ítems	1	2	3	4	5
<b>PLANEACIÓN</b>					
1- ¿Cree usted que el decano se preocupa por conocer la situación de su facultad?					
2- ¿Considera que el decano se preocupa en identificar los problemas de la facultad para toma acciones y decisiones administrativas?					
3- ¿Se establecen políticas o estrategias en su facultad?					
4- ¿Cree usted que se establecen adecuadamente los procesos en su facultad?					
5- ¿Cree usted que se les hace de su conocimiento de forma clara los objetivos de la universidad?					
6- ¿Considera que las decisiones el decano están enmarcadas en los objetivos de la universidad?					
<b>ORGANIZACIÓN</b>					
7- ¿Usted está de acuerdo con la gestión del decano en la facultad?					
8- ¿Cree usted que las acciones de los trabajadores de la facultad están de acuerdo al código de ética y/o conducta que forma parte de las políticas de la universidad?					
9- ¿Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a la experiencia del personal de la facultad?					
10- ¿Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales?					
11- ¿Considera que la comunicación entre sus compañeros es la adecuada?					
12- ¿Reciben capacitaciones para atender al alumnado?					
<b>DIRECCIÓN</b>					
13- ¿Cree usted que al decano le interese que se determine adecuadamente las funciones que los trabajadores deban desempeñar?					
14- ¿Le designan trabajos que usted conoce y que sabe cómo desarrollarlos?					
15- ¿Cree usted que en la toma de decisiones se toman en cuenta la opinión de los trabajadores de la facultad?					
16- ¿En el desarrollo de sus funciones utiliza el acceso al portal corporativo, como es el correo institucional?					
17- ¿Se realiza un seguimiento a la productividad laboral de los trabajadores?					
18- ¿Se realizan monitoreos con respecto al cumplimiento de los objetivos?					
<b>CONTROL</b>					
19- ¿Cree usted que verifican que sus labores se desarrollan de acuerdo a lo solicitado?					
20- ¿Cree usted que se verifican que sus labores se desarrollan de acuerdo a los procesos administrativos?					
21- ¿Se informa a los trabajadores en forma periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos de la facultad?					
22- ¿Se comunica a los trabajadores sobre posibles cambios que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos?					
23- ¿Se realizan reuniones y/o charlas para dar a conocer los resultados y las debilidades en los procesos administrativos de la universidad?					
24- ¿Se realizan capacitaciones para la mejora de procesos administrativos?					

## CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Lee cuidadosamente las siguientes interrogantes y marque la alternativa que cree conveniente según la siguiente escala:

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

Ítems	1	2	3	4	5
<b>EFICIENCIA</b>					
1- ¿El trabajador cuenta con la tecnología necesaria para realización de sus funciones?					
2- ¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros para lograr cumplimiento de sus funciones?					
3- ¿La productividad de cada trabajador es equitativa en la facultad?					
4- ¿La facultad maneja con eficiencia las tareas asignados a los trabajadores?					
<b>EFICACIA</b>					
5- ¿En la facultad sus trabajadores actúan con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
6- ¿Los trabajadores muestran alto desempeño en el logro en productividad y objetivos de la facultad?					
7- ¿El decano logra cumplir las metas y objetivos de la facultad?					
8 ¿La facultad cuenta con las herramientas necesarias como las tecnologías para el logro de la metas y objetivos?					
<b>ADAPTABILIDAD</b>					
9- ¿La facultad comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?					
10- ¿El decano se solidariza frente a los problemas individuales de los trabajadores de la facultad?					
11- ¿Se adaptan los trabajadores a las necesidades que exige la facultad?					
12- ¿Están dispuestos los trabajadores a enfrentar cambios en la organización con el fin de mejorar la productividad laboral?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA VARIABLE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia		relevancia		Claridad		
		si	no	si	no	si	no	
	<b>LIDERAZGO</b>							
1	¿El decano se reúne con los trabajadores para recoger opiniones referentes a problemas de la facultad?	X						
2	¿El decano delega funciones a los trabajadores de la facultad?	X						
3	¿Los trabajadores de la facultad trabajan en equipo con interés afines y metas comunes?	X						
4	¿El decano comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la facultad?	X						
5	¿El decano es amigable con sus trabajadores, pero hace respetar su jerarquía?	X						
	<b>COMUNICACIÓN</b>							
6	¿El decano informa a la facultad sobre los avances en la gestión administrativa?	X						
7	¿Los trabajadores reciben capacitación o actualización realizan y lo aplican en sus funciones en la facultad?	X						
8	¿Los trabajadores suman esfuerzos para el logro del objetivo de la facultad?	X						
9	¿El personal directivo coordina con la facultad para el desarrollo de actividades de la universidad?	X						
10	¿Percibe una predisposición favorable para la atención de sus requerimientos planteados ante el decano?	X						
11	¿El comité de recursos propios informa de los gastos realizados por la facultad?	X						
	<b>IDENTIDAD</b>							
12	¿El decano se identifica con la facultad de administración?	X						
13	¿Los trabajadores de la facultad se identifica con su universidad?	X						
14	¿Los valores planteados en la universidad son cultivados por el decano?	X						
15	¿Le interesa al decano mejorar la imagen en la universidad?	X						
16	¿Los trabajadores de la facultad se interesan por mejorar la imagen en la universidad?	X						
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
17	¿En el plan anual de la universidad se incluyen estrategias para lograr mantener la motivación y compromiso del personal administrativo con su universidad?	X						
18	¿A trabajadores de la facultad le interesa identificar y dar solución a problemas existentes?	X						
19	¿El decano promueve el compromiso con su universidad a través del ejemplo?	X						
20	¿A los trabajadores les motiva su facultad de para lograr de las metas de la universidad?	X						
21	¿La universidad recibe reconocimiento y buenos comentarios por parte de los trabajadores de la facultad?	X						

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA VARIABLE DE EL PROCESO ADMINISTRATIVO**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	1 Pertinencia		2 Relevancia		3 Claridad		Sugerencia
		si	no	si	no	si	no	
	<b>PLANEACIÓN</b>							
1	¿Cree usted que el decano se preocupa por conocer la situación de su facultad?	X						
2	¿Considera que el decano se preocupa en identificar los problemas de la facultad para toma acciones y decisiones administrativas?	X						
3	¿Se establecen políticas o estrategias en su facultad?	X						
4	¿Cree usted que se establecen adecuadamente los procesos en su facultad?	X						
5	¿Cree usted que se les hace de su conocimiento de forma clara los objetivos de la universidad?	X						
6	¿Considera que las decisiones el decano están enmarcadas en los objetivos de la universidad?	X						
	<b>ORGANIZACIÓN</b>							
7	¿Usted está de acuerdo con la gestión del decano en la facultad?	X						
8	¿Cree usted que las acciones de los trabajadores de la facultad están de acuerdo al código de ética y/o conducta que forma parte de las políticas de la universidad?	X						
9	¿Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a la experiencia del personal de la facultad?	X						
10	¿Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales?	X						
11	¿Considera que la comunicación entre sus compañeros es la adecuada?	X						
12	¿Reciben capacitaciones para atender al alumnado?	X						
	<b>DIRECCIÓN</b>							
13	¿Cree usted que al decano le interese que se determine adecuadamente las funciones que los trabajadores deban desempeñar?	X						
14	¿ Le designan trabajos que usted conoce y que sabe cómo desarrollarlos?	X						
15	¿Cree usted que en la toma de decisiones se toman en cuenta la opinión de los trabajadores de la facultad?	X						
16	¿En el desarrollo de sus funciones utiliza el acceso al portal corporativo, como es el correo institucional?	X						
17	¿Se realiza un seguimiento a la productividad laboral de los trabajadores?	X						
18	¿Se realizan monitoreos con respecto al cumplimiento de los objetivos?	X						
	<b>CONTROL</b>							
19	¿Cree usted que verifican que sus labores se desarrollan de acuerdo a lo solicitado?	X						
20	¿Cree usted que se verifican que sus labores se desarrollan de acuerdo a los procesos administrativos?	X						
21	¿Se informa a los trabajadores en forma periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos de la facultad?	X						
22	¿Se comunica a los trabajadores sobre posibles cambios que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos?	X						
23	¿Se realizan reuniones y/o charlas para dar a conocer los resultados y las debilidades en los procesos administrativos de la universidad?	X						
24	¿Se realizan capacitaciones para la mejora de procesos administrativos?	X						

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		si	no	Si	no	si	no	
	<b>EFICIENCIA</b>							
1	¿El trabajador cuenta con la tecnología necesaria para realización de sus funciones?	X						
2	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros para lograr cumplimiento de sus funciones?	X						
3	¿La productividad de cada trabajador es equitativa en la facultad?	X						
4	¿La facultad maneja con eficiencia las tareas asignados a los trabajadores?	X						
	<b>EFICACIA</b>							
5	¿En la facultad sus trabajadores actúan con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X						
6	¿Los trabajadores muestran alto desempeño en el logro en productividad y objetivos de la facultad?	X						
7	¿El decano logra cumplir las metas y objetivos de la facultad?	X						
8	¿La facultad cuenta con las herramientas necesarias como las tecnologías para el logro de la metas y objetivos?	X						
	<b>ADAPTABILIDAD</b>							
9	¿La facultad comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?	X						
10	¿El decano se solidariza frente a los problemas individuales de los trabajadores de la facultad?	X						
11	¿Se adaptan los trabajadores a las necesidades que exige la facultad?	X						
12	¿Están dispuestos los trabajadores a enfrentar cambios en la organización con el fin de mejorar la productividad laboral?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay Suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Flor de María Sánchez Aguirre DNI: 09104533

Especialidad del validador **Metodóloga**

Fecha: 05-05-20

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

**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 en número y contenido para medir la dimensión



Dra. Flor de María Sánchez Aguirre  
DOCENTE  
Investigador Renacyt: P0080206

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA VARIABLE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		si	no	si	no	si	no	
	<b>LIDERAZGO</b>							
1	¿El decano se reúne con los trabajadores para recoger opiniones referentes a problemas de la facultad?	X						
2	¿El decano delega funciones a los trabajadores de la facultad?	X						
3	¿Los trabajadores de la facultad trabajan en equipo con interés afines y metas comunes?	X						
4	¿El decano comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la facultad?	X						
5	¿El decano es amigable con sus trabajadores, pero hace respetar su jerarquía?	X						
	<b>COMUNICACIÓN</b>							
6	¿El decano informa a la facultad sobre los avances en la gestión administrativa?	X						
7	¿Los trabajadores reciben capacitación o actualización realizan y lo aplican en sus funciones en la facultad?	X						
8	¿Los trabajadores suman esfuerzos para el logro del objetivo de la facultad?	X						
9	¿El Personal directivo coordina con la facultad para el desarrollo de actividades de la universidad?	X						
10	¿Percibe una predisposición favorable para la atención de sus requerimientos planteados ante el decano?	X						
11	¿El comité de recursos propios informa de los gastos realizados por la facultad?	X						
	<b>IDENTIDAD</b>							
12	¿El decano se identifica con la facultad de administración?	X						
13	¿Los trabajadores de la facultad se identifica con su universidad?	X						
14	¿Los valores planteados en la universidad son cultivados por el decano?	X						
15	¿Le interesa al decano mejorar la imagen en la universidad?	X						
16	¿Los trabajadores de la facultad se interesan por mejorar la imagen en la universidad?	X						
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
17	¿En el plan anual de la universidad se incluyen estrategias para lograr mantener la motivación y compromiso del personal administrativo con su universidad?	X						
18	¿A trabajadores de la facultad le interesa identificar y dar solución a problemas existentes?	X						
19	¿El decano promueve el compromiso con su universidad a través del ejemplo?	X						
20	¿A los trabajadores les motiva su facultad de para lograr de las metas de la universidad?	X						
21	¿La universidad recibe reconocimiento y buenos comentarios por parte de los trabajadores de la facultad?	X						

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA VARIABLE DE EL PROCESO ADMINISTRATIVO**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		si	no	si	no	si	no	
	<b>PLANEACIÓN</b>							
1	¿Cree usted que el decano se preocupa por conocer la situación de su facultad?	X						
2	¿Considera que el decano se preocupa en identificar los problemas de la facultad para toma acciones y decisiones administrativas?	X						
3	¿Se establecen políticas o estrategias en su facultad?	X						
4	¿Cree usted que se establecen adecuadamente los procesos en su facultad?	X						
5	¿Cree usted que se les hace de su conocimiento de forma clara los objetivos de la universidad?	X						
6	¿Considera que las decisiones el decano están enmarcadas en los objetivos de la universidad?	X						
	<b>ORGANIZACIÓN</b>							
7	¿Usted está de acuerdo con la gestión del decano en la facultad?	X						
8	¿Cree usted que las acciones de los trabajadores de la facultad están de acuerdo al código de ética y/o conducta que forma parte de las políticas de la universidad?	X						
9	¿Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a la experiencia del personal de la facultad?	X						
10	¿Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales?	X						
11	¿Considera que la comunicación entre sus compañeros es la adecuada?	X						
12	¿Reciben capacitaciones para atender al alumnado?	X						
	<b>DIRECCIÓN</b>							
13	¿Cree usted que al decano le interese que se determine adecuadamente las funciones que los trabajadores deban desempeñar?	X						
14	¿ Le designan trabajos que usted conoce y que sabe cómo desarrollarlos?	X						
15	¿Cree usted que en la toma de decisiones se toman en cuenta la opinión de los trabajadores de la facultad?	X						
16	¿En el desarrollo de sus funciones utiliza el acceso al portal corporativo, como es el correo institucional?	X						
17	¿Se realiza un seguimiento a la productividad laboral de los trabajadores?	X						
18	¿Se realizan monitoreos con respecto al cumplimiento de los objetivos?	X						
	<b>CONTROL</b>							
19	¿Cree usted que verifican que sus labores se desarrollan de acuerdo a lo solicitado?	X						
20	¿Cree usted que se verifican que sus labores se desarrollan de acuerdo a los procesos administrativos?	X						
21	¿Se informa a los trabajadores en forma periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos de la facultad?	X						
22	¿ Se comunica a los trabajadores sobre posibles cambios que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos?	X						
23	¿Se realizan reuniones y/o charlas para dar a conocer los resultados y las debilidades en los procesos administrativos de la universidad?	X						
24	¿Se realizan capacitaciones para la mejora de procesos administrativos?	X						

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		si	no	si	no	si	no	
	<b>EFICIENCIA</b>							
1	¿El trabajador cuenta con la tecnología necesaria para realización de sus funciones?	X						
2	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros para lograr cumplimiento de sus funciones?	X						
3	¿La productividad de cada trabajador es equitativa en la facultad?	X						
4	¿La facultad maneja con eficiencia las tareas asignados a los trabajadores?	X						
	<b>EFICACIA</b>							
5	¿En la facultad sus trabajadores actúan con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X						
6	¿Los trabajadores muestran alto desempeño en el logro en productividad y objetivos de la facultad?	X						
7	¿El decano logra cumplir las metas y objetivos de la facultad?	X						
8	¿La facultad cuenta con las herramientas necesarias como las tecnologías para el logro de la metas y objetivos?	X						
	<b>ADAPTABILIDAD</b>							
9	¿La facultad comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?	X						
10	¿El decano se solidariza frente a los problemas individuales de los trabajadores de la facultad?	X						
11	¿Se adaptan los trabajadores a las necesidades que exige la facultad?	X						
12	¿Están dispuestos los trabajadores a enfrentar cambios en la organización con el fin de mejorar la productividad laboral?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay Suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carlos Oswaldo Venturo Orbegoso DNI: 09895373

Especialidad del validador **Temático**

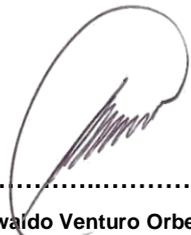
Fecha: 10-05-20

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

**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 en número y contenido para medir la dimensión.

  
 .....  
**Dr. Carlos Oswaldo Venturo Orbegoso**  
**DOCENTE**  
**INVESTIGADOR RENACYT: P0098993**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA VARIABLE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		si	no	si	no	si	no	
	<b>LIDERAZGO</b>							
1	¿El decano se reúne con los trabajadores para recoger opiniones referentes a problemas de la facultad?	X						
2	¿El decano delega funciones a los trabajadores de la facultad?	X						
3	¿Los trabajadores de la facultad trabajan en equipo con interés afines y metas comunes?	X						
4	¿El decano comparte su visión, entusiasmo, compromiso y aspiraciones para el mejoramiento de la facultad?	X						
5	¿El decano es amigable con sus trabajadores, pero hace respetar su jerarquía?	X						
	<b>COMUNICACIÓN</b>							
6	¿El decano informa a la facultad sobre los avances en la gestión administrativa?	X						
7	¿Los trabajadores reciben capacitación o actualización realizan y lo aplican en sus funciones en la facultad?	X						
8	¿Los trabajadores suman esfuerzos para el logro del objetivo de la facultad?	X						
9	¿El Personal directivo coordina con la facultad para el desarrollo de actividades de la universidad?	X						
10	¿Percibe una predisposición favorable para la atención de sus requerimientos planteados ante el Decano?	X						
11	¿El comité de recursos propios informa de los gastos realizados por la facultad?	X						
	<b>IDENTIDAD</b>							
12	¿El decano se identifica con la facultad de administración?	X						
13	¿Los trabajadores de la facultad se identifica con su universidad?	X						
14	¿Los valores planteados en la universidad son cultivados por el decano?	X						
15	¿Le interesa al decano mejorar la imagen en la universidad?	X						
16	¿Los trabajadores de la facultad se interesan por mejorar la imagen en la universidad?	X						
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
17	¿En el plan anual de la universidad se incluyen estrategias para lograr mantener la motivación y compromiso del personal administrativo con su universidad?	X						
18	¿A trabajadores de la facultad le interesa identificar y dar solución a problemas existentes?	X						
19	¿El decano promueve el compromiso con su universidad a través del ejemplo?	X						
20	¿A los trabajadores les motiva su facultad de para lograr de las metas de la universidad?	X						
21	¿La universidad recibe reconocimiento y buenos comentarios por parte de los trabajadores de la facultad?	X						

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
QUE MIDE LA VARIABLE DE EL PROCESO ADMINISTRATIVO**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	<b>PLANEACIÓN</b>	si	no	si	no	si	no	
1	¿Cree usted que el decano se preocupa por conocer la situación de su facultad?	X						
2	¿Considera que el decano se preocupa en identificar los problemas de la facultad para toma acciones y decisiones administrativas?	X						
3	¿Se establecen políticas o estrategias en su facultad?	X						
4	¿Cree usted que se establecen adecuadamente los procesos en su facultad?	X						
5	¿Cree usted que se les hace de su conocimiento de forma clara los objetivos de la universidad?	X						
6	¿Considera que las decisiones el decano están enmarcadas en los objetivos de la universidad?	X						
	<b>ORGANIZACIÓN</b>							
7	¿Usted está de acuerdo con la gestión del decano en la facultad?	X						
8	¿Cree usted que las acciones de los trabajadores de la facultad están de acuerdo al código de ética y/o conducta que forma parte de las políticas de la universidad?	X						
9	¿Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a la experiencia del personal de la facultad?	X						
10	¿Se establecen y/o designan las funciones de acuerdo a las capacidades técnicas y profesionales?	X						
11	¿Considera que la comunicación entre sus compañeros es la adecuada?	X						
12	¿Reciben capacitaciones para atender al alumnado?	X						
	<b>DIRECCIÓN</b>							
13	¿Cree usted que al decano le interese de que se determine adecuadamente las funciones que los trabajadores deban desempeñar?	X						
14	¿Le designan trabajos que usted conoce y que sabe cómo desarrollarlos?	X						
15	¿Cree usted que en la toma de decisiones se toman en cuenta la opinión de los trabajadores de la facultad?	X						
16	¿En el desarrollo de sus funciones utiliza el acceso al portal corporativo, como es el correo institucional?	X						
17	¿Se realiza un seguimiento a la productividad laboral de los trabajadores?	X						
18	¿Se realizan monitoreos con respecto al cumplimiento de los objetivos?	X						
	<b>CONTROL</b>							
19	¿Cree usted que verifican que sus labores se desarrollan de acuerdo a lo solicitado?	X						
20	¿Cree usted que se verifican que sus labores se desarrollan de acuerdo a los procesos administrativos?	X						
21	¿Se informa a los trabajadores en forma periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos de la facultad?	X						
22	¿ Se comunica a los trabajadores sobre posibles cambios que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos?	X						
23	¿ Se realizan reuniones y/o charlas para dar a conocer los resultados y las debilidades en los procesos administrativos de la universidad?	X						
24	¿Se realizan capacitaciones para la mejora de procesos administrativos?	X						

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

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
		si	no	si	no	si	no	
	<b>EFICIENCIA</b>							
1	¿El trabajador cuenta con la tecnología necesaria para realización de sus funciones?	X						
2	¿Cuenta con el apoyo de sus compañeros para lograr cumplimiento de sus funciones?	X						
3	¿La productividad de cada trabajador es equitativa en la facultad?	X						
4	¿La facultad maneja con eficiencia las tareas asignados a los trabajadores?	X						
	<b>EFICACIA</b>							
5	¿En la facultad sus trabajadores actúan con ética frente al cumplimiento de sus funciones?	X						
6	¿Los trabajadores muestran alto desempeño en el logro en productividad y objetivos de la facultad?	X						
7	¿El decano logra cumplir las metas y objetivos de la facultad?	X						
8	¿La facultad cuenta con las herramientas necesarias como las tecnologías para el logro de la metas y objetivos?	X						
	<b>ADAPTABILIDAD</b>							
9	¿La facultad comprende las necesidades del personal organizándolo con equidad?	X						
10	¿El decano se solidariza frente a los problemas individuales de los trabajadores de la facultad?	X						
11	¿Se adaptan los trabajadores a las necesidades que exige la facultad?	X						
12	¿Están dispuestos los trabajadores a enfrentar cambios en la organización con el fin de mejorar la productividad laboral?	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay Suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Miguel Ángel Pinedo Núñez DNI: 08257761

Especialidad del validador **Temático**

Fecha: 15-05-20

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

**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 en número y contenido para medir la dimensión

  
 -----  
**Dr. Miguel Ángel Pinedo Núñez**  
**DOCENTE INVESTIGADOR**  
**Orcid.org/0000-0002-5308-886**



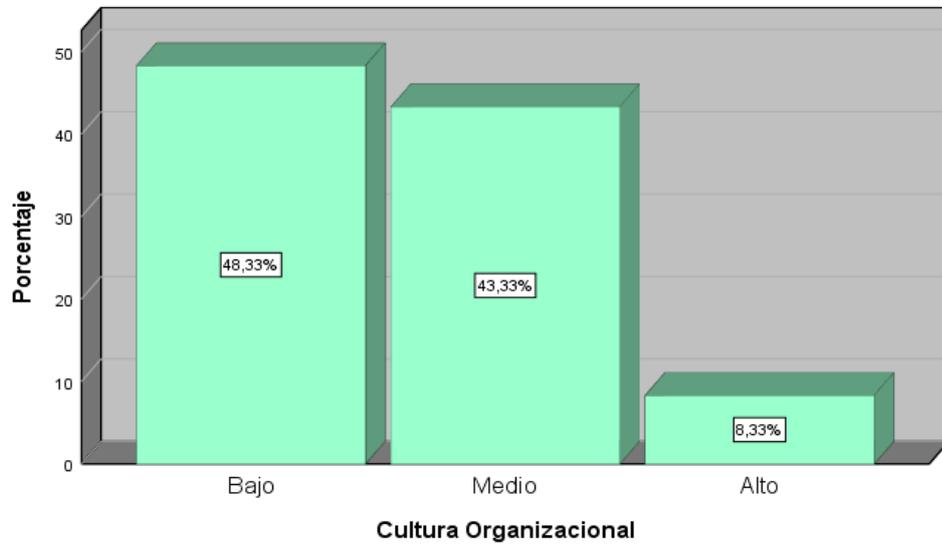






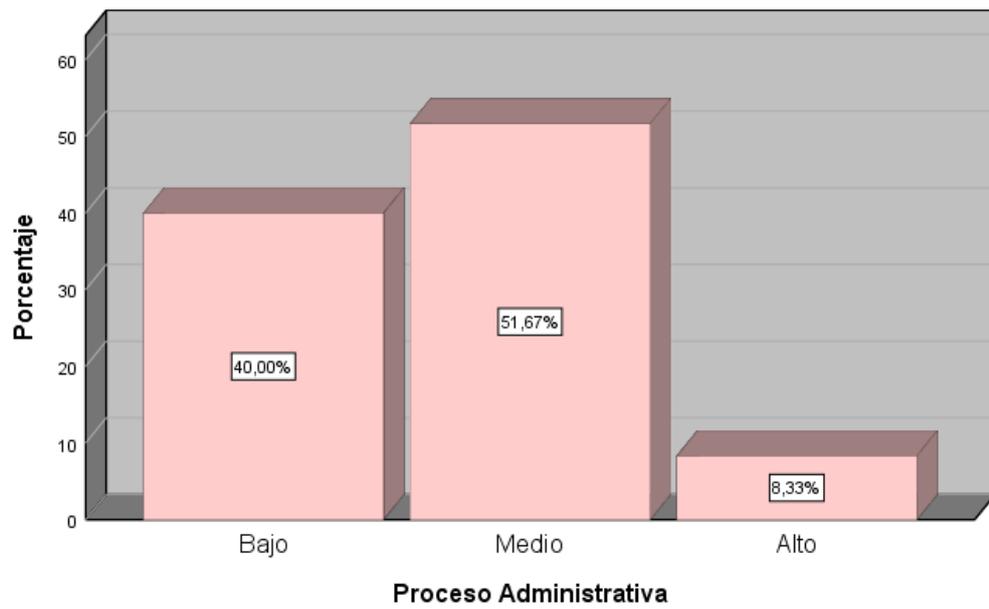
*Figura 1*

**Cultura Organizacional**



*Figura 2*

**Proceso Administrativa**



**Figura 3**

**Productividad Laboral**

