



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La organización administrativa y la productividad de los
colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Cubas Soberon, Roxana (ORCID: 0000-0003-3650-6540)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

El trabajo de investigación va dedicado al docente asesor por su paciencia y compromiso en cada asesoría.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por brindarme una buena salud para poder concluir con esta investigación, a mis padres por la motivación constante y a la Universidad César Vallejo por permitir desarrollarme profesionalmente.

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables de operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Validación del juicio de expertos de las variables	16
Tabla 2. Coeficiente de confiabilidad	17
Tabla 3. Estadística de confiabilidad del Alfa de Cronbach de las dos variables	18
Tabla 4. Estadística de confiabilidad del Alfa de Cronbach de la organización administrativa.....	18
Tabla 5. Estadística de confiabilidad del Alfa de Cronbach de la productividad	18
Tabla 6. Resultado descriptivo de la primera variable: Organización administrativa ...	20
Tabla 7. Resultado descriptivo de la segunda variable: Productividad	21
Tabla 8. Resultado descriptivo de la competitividad	22
Tabla 9. Resultado descriptivo de Innovación.....	23
Tabla 10. Resultado descriptivo de eficiencia	24
Tabla 11. Cuadro de prueba de normalidad.....	25
Tabla 12. Coeficiente de correlación por rangos de Spearman	26
Tabla 13. Prueba de hipótesis general.....	27
Tabla 14. Prueba de hipótesis entre organización administrativa y competitividad	28
Tabla 15. Prueba de hipótesis entre la organización administrativa y la innovación ...	29
Tabla 16. Prueba de hipótesis entre la organización administrativa y la eficiencia	30

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica de la variable organización administrativa.....	20
Figura 2. Representación gráfica de la variable productividad.....	21
Figura 3. Representación gráfica de la variable competitividad	22
Figura 4. Representación gráfica de la variable Innovación.....	23
Figura 5. Representación gráfica de la variable eficiencia	24

RESUMEN

El desarrollo de la investigación tuvo como objetivo general describir la relación entre la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021. La población fue infinita, puesto que estuvo compuesta por 35 personas. Posteriormente se recopiló datos utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo Likert conformado por 42 ítems. Además, se determinó la validez mediante el análisis de 3 expertos. Así mismo, se realizó una prueba piloto, haciendo uso del software estadístico SPSS V25, para medir la confiabilidad del instrumento, mediante la aplicación del alfa de Cronbach. A parte de ello se aplicó una metodología que tuvo un diseño no experimental, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada. Se obtuvo como resultado mediante el Rho de Spearman un valor estadístico de 0,960 y una Significancia (bilateral) = 0,000. Finalmente se concluyó que, ante una buena organización administrativa, expresado a través de la competitividad, influida con la innovación y en conjunto con la eficiencia, permitirán incrementar el nivel de productividad de la empresa en estudio.

Palabras clave: Organización administrativa, productividad, competitividad, innovación, eficiencia.

ABSTRACT

The general objective of the research was to describe the relationship between the administrative organization and the productivity of the collaborators of the Institute Peru Católica S.A.C., Ate 2021. The population was infinite since it was made up of 35 people. Subsequently, data was collected using the survey technique and the Likert-type questionnaire consisting of 42 items as an instrument. In addition, validity was determined by analysis of 3 experts. Likewise, a pilot test was carried out, using the statistical software SPSS V25, to measure the reliability of the instrument, through the application of Cronbach's Alpha. Apart from this, a methodology was applied that had a non-experimental design, of correlational level, with a quantitative approach of the applied type. The result was a statistical value of 0.960 and a significance (bilateral) = 0.000 using Spearman's Rho. Finally, it was concluded that, in the face of a good administrative organization, expressed through competitiveness, influenced by innovation and together with efficiency, they will allow increasing the level of productivity of the company under study.

Keywords: Administrative organization, productivity, competitiveness, innovation, efficiency

I. INTRODUCCIÓN

La problemática de la investigación se dio de la siguiente manera: A nivel internacional la productividad es una llave que garantiza el prestigio de toda empresa, a pesar de ello muchas de las organizaciones no miden la eficiencia de sus trabajadores, teniendo como consecuencia pérdida de clientes y mostrando debilidad ante su competencia. En la revista el Economista Béjar (2020), menciona que el instituto McKinsey aprecia que el aumento de cada año de la productividad en América, entre el 2005, ha sido de 0,6%. En estos últimos años, los factores de productividad se incrementaron. Por tanto, podemos afirmar lo siguiente, que si una empresa quiere obtener una buena rentabilidad es recomendable que cuenta con una buen servicio o producto.

A nivel nacional se observó que algunas compañías peruanas no realizan sus procesos y actividades de manera sistemática, es por ello que sus colaboradores no tienen en claro cada una de sus funciones, sus horarios están distorsionados, los cuales ocasionan un desempeño deficiente, una pérdida de tiempo, por tal motivo es esencial que toda compañía tenga una buena organización, mediante la cual el gerente designe sus funciones de cada colaborador y así usen eficientemente los recursos. Sobre esto en la revista científica de gestion empresarial, la escuela de negocios OBS business school,(2020), menciona que para que una compañía cuente con una buena gestión, es básico tener una organización y un buen rendimiento.

El Instituto Perú Católica, ubicado en el distrito de Ate, Lima Perú, es una institución de formación educativa de nivel superior, que brinda carreras técnicas, especializaciones, talleres, workshop y diplomados, buscando siempre formar líderes empresariales .La problemática que se presentó es que no se estaba cumpliendo con las metas establecidas, los niveles de servicio son bajos, puesto que no brindan información a tiempo, no hay eficiencia en los recursos, la calidad de la educación es baja, la atención al cliente es escasa que aun todavía se puede mejorar. Y esto se debe a que en el instituto no se está llevando a cabo una adecuada organización administrativa, esto se expresa en que aún no tienen un

Manual de Organización y Funciones, los objetivos no están claros, el personal no cuenta con los elementos necesarios como para poder desenvolverse mejor, es inoportuno los materiales y equipos para el desarrollo de sus funciones, no cuentan con los espacios necesarios, no reconocen las líneas de autoridad quienes son los responsables de la organización. De proseguir con este problema el instituto se verá limitado y avasallado por la competencia que se encuentra cercana, como, por ejemplo, el Instituto IFB Certus, si es que no mejora esa situación.

Seguidamente se formó el problema general:

¿Cómo se relaciona la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021?

Por otra parte, los problemas específicos estuvieron definidos por:

- ¿Qué relación existe entre la organización administrativa y la competitividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021?
- ¿Qué relación existe entre la organización administrativa y la innovación de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021?
- ¿Qué relación existe entre la organización administrativa y la eficiencia de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021?

La investigación se justificó en lo siguiente:

La justificación teórica de la investigación permitió que las personas involucradas en la investigación, en este caso a los colaboradores del Instituto Perú Católica del área administrativa puedan hacer un buen uso de la organización según los lineamientos establecidos. Del mismo modo las fuentes que se obtuvieron la información expuesta fueron adjuntadas con mucha autenticidad y profesionalismo.

La justificación práctica, la investigación ayudó a desarrollar este problema latente desde ya hace mucho tiempo, el cual está incurriendo en general pérdidas

a la empresa, así como también complicarse los horarios laborales de los colaboradores, a su vez, podrá utilizarse para otras investigaciones en la práctica.

La justificación social de esta investigación sirvió para que el Instituto Perú Católica contribuya con el tema de responsabilidad social al momento de brindar sus servicios lo realice de manera eficiente y en el momento adecuado, adquiriendo una gran ventaja frente a su competencia, de tal manera que logre una buena imagen ante la sociedad.

La justificación metodológica de esta investigación se llevó a través de un planteamiento metodológico que buscó la relación entre las variables, permitiendo mejorar a las futuras investigaciones similares a este estudio.

Como objetivo general se planteó:

Describir la relación entre la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021.

Los objetivos específicos fueron:

- Describir la relación que existe entre la organización administrativa y la competitividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021.
- Identificar la relación que existe entre la organización administrativa y la innovación de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021.
- Explicar la relación que existe entre la organización administrativa y la eficiencia de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021.

Asimismo, se definió como hipótesis general:

Existe relación entre la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021.

De modo similar se plantearon las hipótesis específicas:

- Existe relación entre la organización administrativa y la competitividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021
- Existe relación entre la organización administrativa y la innovación de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021
- Existe relación entre la organización administrativa y la eficiencia de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los trabajos internacionales siguientes:

Según Aziba, Gift y Obindah (2020) en el artículo titulado: *“Examinar la influencia de la motivación en productividad organizacional en el estado de Bayelsa privado hospitales”*. Tuvieron como objetivo considerar que la influencia de la motivación es crucial para sostener una productividad organizacional. Este estudio adoptó un diseño de encuesta descriptiva. Los métodos utilizados para analizar los datos fueron media, desviación estándar y regresión simple. El instrumento utilizado para este estudio fue un cuestionario titulado Eustress y Productividad Organizacional en Hospitales Privados del Estado de Bayelsa. La confiabilidad se probó empleando la herramienta alfa de cronbach y arrojó un coeficiente de 0,768. Todas las preguntas de investigación se respondieron utilizando la desviación estándar y la media. Mientras que todas las hipótesis fueron probadas con un nivel de significancia de 0.05. En efecto se muestra que el 12.5 % de la variación en la productividad organizacional fue explicado por la motivación. Lo que significa que la mejora en la motivación es el resultado de la correspondiente mejora en la productividad organizacional.

Manongsong, Refozar, Encio, Mendoza y Laguador (2020). En su artículo titulado: *“ Miembros de la facultad de administración de empresas, Productividad personal y factores motivacionales en Realización de investigaciones”*. Tuvieron como objetivo determinar la correlación entre la productividad personal a través de la participación en la investigación y la motivación factores entre los integrantes de la facultad de Administración. El estudio utilizó una investigación descriptiva cuantitativa mediante el método de encuesta. Se utilizó un cuestionario de encuesta en el estudio para recopilar datos necesarios de los encuestados. El instrumento fue probado mediante la confiabilidad obteniendo un alfa de Cronbach de 0,923 denotando una excelente consistencia interna. Los hallazgos revelaron que la productividad de la investigación no tiene nada que ver con los factores motivacionales en la realización de la investigación.

Rafi, JianMing y Ahmad.(2019), en su revista científica titulada: “*Evaluación del impacto de los recursos de bases de datos de bibliotecas digitales en la productividad de la investigación académica*”. El objetivo se basó en ayudar a la administración a desarrollar una política académica excelente. Utilizó el método cuantitativo para analizar la productividad de la investigación académica utilizando bases de datos digitales. Los datos secundarios extraídos de las bases de datos de 52 universidades proporcionadas por la Comisión de Educación Superior (HEC) y la literatura publicada en la Web of Science del Instituto de Información Científica (ISI). Asimismo, se usó la técnica (encuesta) para analizar los datos para comprender el impacto de las variables del estudio. El resultado del coeficiente de determinación múltiple, R^2 0,679, indicó un impacto del 67% del predictor en la variable de resultado. Sin embargo, el coeficiente estandarizado Beta 0.824 reveló un impacto del 82% del predictor individual en la variable de resultado. Además, el resultado de la correlación y la fuerza de asociación entre los recursos de la base de datos y la publicación académica fue significativo ($p < 0,005$).

Kihama y Wainaina (2019), en su artículo titulado: “*Retroalimentación de la evaluación del desempeño y productividad del empleado en agua y empresas de saneamiento en el Condado de Kiambu, Kenia*”. El objetivo ha sido indicar la influencia de la tasación retroalimentación sobre la productividad de los empleados, para evaluar la influencia de los métodos de evaluación en productividad de los empleados, y evaluar la influencia de los estándares de tasación en productividad del empleado. La investigación se dirigió a 972 trabajadores, utilizando un cuestionario estructural para los datos colección. Además, usó un diseño descriptivo en la investigación. Los datos recopilados fueron codificados, ingresado y analizado usando el estadístico Paquete para las Ciencias Sociales (SPSS). La estadística descriptiva e inferencial fue usada para generalizar la población. Para la prueba de fiabilidad de los instrumentos, se emplearon técnicas de consistencia usando el alfa de Cronbach de 0,7. Concluyendo que los gerentes deben proporcionar retroalimentación de evaluación a sus empleados.

Amadi y Osazuwa (2019) en su artículo: *“Desempeño de tareas administrativas de los directores y Productividad de los docentes en las escuelas secundarias públicas superiores En el estado de Rivers”*. Con el objetivo de investigar la relación entre el desempeño de las tareas administrativas de los directores y productividad de los docentes. El diseño de investigación fue correlacional. Utilizó como muestra para el estudio a la administración de 150 directores que hizo hasta el 61% de la población. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado para extraer la muestra para el estudio, asimismo se diseñaron 2 cuestionarios para obtener respuestas de los encuestados. El cuestionario de productividad de maestros tenía un coeficiente de confiabilidad de 0.89, mientras que el cuestionario de directores tuvo 0.84 derivado usando la confiabilidad alfa de Cronbach. La correlación del momento del producto de Pearson se utilizó para probar la Hipótesis con un nivel alfa de 0.05. En consecuencia, manifestaron existencia de una positiva relación entre la tarea administrativa de los directores desempeño en la gestión del programa de instrucción, la provisión de asistencia social y la productividad de los maestros.

Además, para complementar se consideró estudios nacionales que darán sustento:

Vásquez (2018) en su investigación científica titulado: *“Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto - 2018”*. Especificaron la relación que existe entre las variables, demostrando que las dos variables tienen relación, puesto que ha sido constatado con el resultado arrojado por el programa SPSS, el cual determina una sig. 0,000, con un Rho Spearman de 0,647, dando a comprender si es eficiente el desarrollo de actividades en la organización se obtendrá una mayor productividad.

León (2020) en la investigación científica titulado: *“Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz”*. El objetivo ha sido determinar la relación entre la primera y segunda variable presentadas. Estuvo constituida por una población de 28 colaboradores, el estudio tuvo un nivel correlacional, con enfoque cuantitativo; un diseño no experimental. En efecto se demostraron que el 67% de los colaboradores, determinan que la gestión

administrativa es regular, y el 46% de entrevistados afirmaron que la productividad es regular. Determinando que hay una relación positiva fuerte, con una significancia equivalente a 0,00, siendo $<$ a 0,05, en ese sentido se infiere que existe relación significativa entre las dos variables, también presentó un Rho Spearman ($r=0,687$). Concluyendo que las empresas para incrementar su productividad deben tener como base una buena administración.

Guillermo (2018), en la investigación científica titulado: *“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura 2017”*. El objetivo fue, analizar cómo se correlaciona las dos variables del sitio de estudio. Se utilizó el nivel correlacional con diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Finalizó, que existe una relación positiva moderada entre las ambas variables, cuya sig. es $p= 0,00$ y un Rho Spearman= 0, 511, de este modo es indispensable establecer un coaching para poder fortalecer a los operarios respecto a sus capacidades, técnicas y competencias con el objetivo de mejorar la utilidad.

Yeren (2017), en su estudio: *“Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa KLAUSS. S.A. Lima – 2016”*. El objetivo ha sido determinar la relación entre la primera variable y la segunda variable. Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Concluyó, que existe un nivel de relación moderada entre las dos variables, cuya sig. es $p=0,00$ y un Rho Spearman= 0,562, de tal manera se consolida que la satisfacción laboral como instrumento que facilita a que empleados se desempeñen de la mejor manera en cada una de sus tareas a desarrollar.

Romero (2017), en su investigación científica titulado: *“La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo”*. El objetivo fue, identificar de qué manera la primera variable influye en la segunda variable en el sitio de estudio. Tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental. Finalizando la existencia de un enlace favorable considerable entre sus variables de análisis, cuya sig. es $p= 0.00$ y un Rho Spearman = 0,782, por tal razón, una buena planificación desarrolla eficientemente los bienes y servicios educativos.

Prosiguiendo con la investigación se inició definiendo la variable organización administrativa.

Toda empresa ya sea de servicios u productos lo esencial es contar con una buena organización administrativa, ya que a partir de ello depende la productividad de sus colaboradores, como define Raffino (2020) que la organización administrativa es la agrupación de procesos tales como planear, orientar y conducir, con el con el único propósito de lograr sus metas. Por otro lado, Navarro y Vera (2019) mencionan a la organización administrativa como el proceso de planear, controlar, orientar y organizar los bienes particulares de una empresa, con la meta de conseguir resultados favorables para la compañía. Por su parte Lahmood y Abbas (2021), infieren que la organización administrativa es el marco externo del proceso administrativo, en el que se definen las responsabilidades y competencias que definen a los supervisores y los implementadores en un conjunto de relaciones formales.

Por consiguiente, se hace mención a las 4 dimensiones que son básicas dentro de la primera variable:

Según Sánchez (2017), indica que la planeación es un conjunto de fases consecutivas que permiten mejorar el sistema organizacional y mantenerse firme ante la competencia. Asimismo, Bartosiak (2020), define a la planeación es un tipo único de toma de decisiones con respecto al futuro de una organización, estableciendo sus objetivos y como alcanzarlos. Por otra parte, Ortiz (2017) menciona a la planeación es una sucesión que permite resolver desafíos, implicando directamente evitar complicaciones en el desarrollo de actividades.

Con relación a la organización los autores Hongal y Kinange (2020) precisan que es una fuente de ventaja competitiva, que a su vez ayuda a mejorar el desempeño de la empresa. En tanto Scott y Davis (2016) manifiestan que la organización es el proceso básico que permite establecer planes con la finalidad de alcanzar las metas. Por consiguiente, Islop (2018), la organización es el instrumento que emplean las empresas para compartir sus conocimientos en el desarrollo de sus funciones, con el fin de obtener resultados eficaces.

Respecto a la dimensión de dirección autores definen a continuación:

De acuerdo con Burbano (2017) señala que es una fase del planeamiento de actividades o funciones, con la única finalidad de penetrar el mercado. Asimismo, Sánchez, (2018) define que la dirección, es un elemento esencial que describe las habilidades y certezas, de modo que permite identificar las estrategias que se deben realizar para mitigar las amenazas y las debilidades. Por su parte Buberros (2018), lo define como el método mediante el cual las entidades estudian su entorno, creando estrategias destinados a la consecución de objetivos.

Prosiguiendo según Bernardo et al. (2017) menciona que el control es una orientación que permite a la empresa alcanzar sus metas, garantizando un crecimiento permanente en el mercado. Para Gutiérrez y Católico (2015) el control es el criterio que se enfoca en visualizar que cada proceso u actividad se estén aplicando de manera correcta. Por su parte Mendoza, García, Delgado y Barreiro (2018), mencionan que es una herramienta que permite alcanzar a cabalidad las metas institucionales.

Por consiguiente, se definirá la variable de productividad, la cual está prevista con el uso adecuado de los elementos para desarrollar cualquier actividad con fines lucrativos. Según Galindo y Ríos (2015) define como una medida eficiente que las empresas utilizan sus recursos y su capital para producir valor rentable, logrando un buen nivel de satisfacción en los clientes. De modo que, Ebert y Freibichler (2017) precisan que, la productividad es la aptitud de producir y complacer las necesidades del mercado, utilizando los recursos de manera adecuada. Por su parte Medianero (2016) manifiesta que es el número de productos o servicios elaborados en unidades de insumos en una organización, los cuales son medidos mediante la eficiencia.

Posteriormente se hizo la definición de cada una de sus dimensiones:

Sickles y Zelenyuk (2019) definen que la eficiencia es la capacidad de realizar una función determinada en el tiempo preciso, de tal manera generando una gran rentabilidad a la empresa. Por otro lado, Rojas, Jaimes y Valencia (2018) menciona a la eficiencia es el uso adecuado, racional y óptimo de los recursos, con el propósito de lograr las metas planteadas por la compañía. Mientras tanto Hussein y Mohamed conceptualizan a la eficiencia como el método preciso para posicionarse en el mercado y satisfacer necesidades de manera transparente.

Según Ibarra (2017) sostiene que la competitividad es la posibilidad que tienen la organización para desarrollar un buen nivel económico, logrando una mayor productividad. Para Fuentes y Véliz (2017), lo definen como una ventaja que las entidades utilizan ante su competencia con el fin de lograr posicionarse en el mercado.

Para Tidd y Bessant (2020) mencionan que la innovación es el proceso mediante el cual se crea una ventaja competitiva en una empresa. Por su parte Blanco y Alves (2017) reafirma que es una cualidad primordial que hace que la competencia se sienta abrumada, puesto que conduce un buen incremento de utilidades. Posteriormente Evans y Makara (2019) resaltan que es uno de los motores fundamentales de la competitividad actual de países y organizaciones. Finalmente, Liu y Bell. (2019), afirman que la innovación es el cerebro del funcionamiento económico en una compañía y está impulsada por las habilidades.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

Pertenece al enfoque cuantitativo pues a través del instrumento (el cuestionario) y la escala Likert ha sido convertido en números para ser medida.

Sánchez (2019) Indica que una investigación bajo el enfoque cuantitativo es denominada así porque el estudio de los fenómenos se da mediante métodos precisos y seguros. Por su parte Otero (2018) menciona que se llama así, puesto que se centra en las mediciones numéricas, recolecta datos a través de la observación y los analiza para responder preguntas. Asimismo, Gallardo (2017) sostiene que este enfoque se basa en recolectar datos a fin de comprobar supuestos en base a la escala de medición.

3.1.2. Tipo

Fue de tipo aplicada debido a que se hizo uso de un marco teórico, casos prácticos de índole empresarial con el fin de proponer alternativas de solución a un problema determinado.

Según Baena (2017) hace mención que es aplicada ya que lleva teorías generales a la práctica, con el fin de resolver necesidades de la población.

3.1.3. Nivel

Se utilizó el nivel correlacional, buscando calcular el grado de relación entre las variables presentadas. Ante ello Sánchez, Reyes & Mejía. (2018) menciona que se llama correlacional, puesto que demuestra el grado de relación de las variables a estudiar. Por su parte Navarro, et al (2017) indica que el nivel correlacional busca identificar la relación de las variables mostradas.

3.1.4. Diseño

Comprendió un diseño no experimental, debido a que las variables se presentaron en su estado natural. Referente a ello Gallardo (2017) sostiene que la información

se obtiene de hechos reales sin ningún control o manipulación. Asimismo, Sánchez et al. (2018), a las variables se describen y analizan tal cual se presentan en la realidad.

Asimismo, empleó el corte transversal ya que obtuvo información en un tiempo definido. Ante ello Sánchez et al. (2018) infiere que para el estudio se toma en cuenta a una o varias muestras en un momento definido.

3.2. Variables de operacionalización

La investigación está constituida por dos variables cualitativas, organización administrativa y productividad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisan a la variable como una cualidad que puede variar y es apta para ser medida.

De tal manera, Cordero (2015) sostiene que la operacionalización de una variable está formada por una secuencia de métodos para su respectiva medición.

3.2.1. Organización administrativa

Definición conceptual

El autor Navarro (2019) lo define como el proceso de planear, controlar, dirigir y organizar los bienes particulares de una empresa, a fin de conseguir resultados favorables para un bien en común.

Definición operacional

La organización administrativa su medición fue en base a (la encuesta) y al (cuestionario), considerando un total de 24 ítems.

3.2.2. Productividad

Definición conceptual

Para Medianero (2016) es la cantidad de objetos o actividades elaborados en unidades de insumos en una organización, los cuales son medidos mediante la

eficiencia. Un elevado nivel de productividad requiere de competitividad e innovación.

Definición operacional

La productividad se midió mediante (la encuesta) como técnica y (al cuestionario), elaborado en relación con sus tres dimensiones (competitividad, innovación y eficiencia).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Ha sido formada por 35 colaboradores del Instituto Perú Católica, por lo cual puede afirmar que es una población finita, puesto que sus elementos se pueden contabilizar. Para ello el autor Will (2020), define a la población es una agrupación de personas con una característica común. Por su parte Cabezas, Andrade & Torres (2018) sostienen que la población finita está compuesta de elementos cuantificables y medibles.

3.3.2. Criterios de selección

Inclusión

Se incluyó a los colaboradores que laboran en el Instituto Perú Católica S.A.C.

Exclusión

Para la investigación no se tuvo en cuenta a los alumnos, al directivo, a los jefes de cada área y a los colaboradores de otras sedes.

3.3.3. Muestra

Se compuso por los 35 colaboradores, ya que se trabajó con toda la población. Ante ello Jiménez y Gia (2015) infieren a la estadística como la investigación de los elementos de estudio, puesto que son definidas como muestra total.

3.3.4. Unidad de análisis

Consideró al colaborador que se encuentran trabajando en el Instituto Perú Católica S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para que la información sea recolectada se usó la encuesta y mediante los medios digitales obtuvo las respuestas. Para ello Baena (2017) indica, que la técnica es el instrumento utilizado como guía durante la investigación.

3.4.2. Instrumento

Se usó el cuestionario. Siendo este definido por Ávila (2017), como las vías que facilitan el desarrollo eficiente de los objetivos planteados por una organización. Por otra parte, Meneses (2016), precisa al cuestionario como la herramienta que permite plantear una totalidad de interrogantes para recolectar información sobre la muestra planteada con la finalidad de validar las hipótesis planteadas (ver anexo 3).

Validez

La validez fue mediante la revisión, evaluación del juicio de expertos, los cuales son especialistas del tema a tratar, en el que se encargarán de aprobar la solides y coherencia del instrumento (el cuestionario). Según Aravena, Moraga, Cartes y Manterola (2014), aluden a la validez como el valor mediante el cual se refleja la realidad de un fenómeno para ser medido.

Tabla 1*Validación del juicio de expertos de las variables*

Expertos	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel		Dr. La cruz Arango, Oscar David		Mg. Aramburú Geng, Carlos Abraham		Promedio por indicador		Prom. Total
	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	1ra Var.	2da Var.	
Claridad	88%	89%	87%	85%	87%	87%	87%	87%	87%
Objetividad	88%	89%	88%	88%	88%	92%	88%	90%	89%
Pertinencia	88%	89%	88%	88%	88%	90%	88%	89%	89%
Actualidad	88%	89%	88%	88%	91%	89%	89%	89%	89%
Organización	88%	89%	89%	91%	89%	91%	89%	90%	90%
Suficiencia	88%	89%	88%	88%	88%	89%	88%	89%	88%
Intencionalidad	88%	89%	88%	88%	90%	91%	89%	89%	89%
Consistencia	88%	89%	88%	89%	88%	89%	88%	89%	89%
Coherencia	88%	89%	88%	88%	88%	88%	88%	88%	88%
Metodología	88%	89%	88%	90%	91%	92%	89%	90%	90%
Total	88%	89%	88%	88%	89%	90%	88%	89%	89%

La tabla 1 representa la validación de los expertos demostrando un promedio total de 89%, siendo excelente y aplicada para la investigación.

Confiabilidad

Se hizo uso del programa SPSS, el cual concedió la determinación del nivel de confiabilidad a través del alfa de Cronbach.

Respecto a ello Holbrook (2015), sostiene que es la precisión de los métodos de medición. Por su parte Bedeian (2015), manifiesta que el alfa de Cronbach se encarga de calcular el nivel de fiabilidad expresado entre 0 y 1 de una escala de medida.

Tabla 2

Coeficiente de confiabilidad

Rangos	Nivel
Alfa de Cronbach > 0.9	Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	Pobre
Alfa de Cronbach > 0.5	Inaceptable

Fuente: Hernández, Fernández y Batista (2014)

Tabla 3

Estadística de confiabilidad de las dos variables

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	42

El Alfa de Cronbach es 0.960, indicando que la escala de confiabilidad está en un nivel excelente.

Tabla 4

Estadística de confiabilidad de la organización administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	24

La organización administrativa, alcanzó un resultado de 0.931, indicando que la escala de confiabilidad es excelente.

Tabla 5

Estadística de confiabilidad de la productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	18

La productividad presentó un alfa de Cronbach de 0.899, demostrando que es bueno para ser aplicable.

3.5. Procedimientos

Para que la investigación tenga una información más precisa y justa se usó el cuadro de operacionalización de variables, permitiendo descomponer las variables para así conseguir las dimensiones y los indicadores bien proyectados. Posteriormente viene la formulación de las preguntas 42 con la escala de Likert, siendo aplicado a los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C.

Una vez obtenidos el total de las encuestas completadas, se ordenó la información recolectada mediante una base de datos en Excel. Seguidamente, pasando a gestionar la información recabada, con el propósito de llevarlo al estadístico SPSS V25, donde procedió con la medición de las variables con el fin de extraer los datos gráficos y estadísticos que brinda el programa.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación abordó lo siguiente:

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Se aplicó la estadística descriptiva pues, se obtuvo datos y resultados, los cuales han sido recolectados a través del cuestionario, posteriormente han sido procesados en el software SPSS V25, el cual facilitó la interpretación de los resultados que mostraran las tablas de frecuencia y los gráficos. Para ello Álvarez

& Barreda (2020), indican que se encarga de describir el comportamiento de los datos estadísticos, asimismo se ocupan de la recolección, organización, reducción, tabulación y presentación de la información.

3.6.2. Análisis de datos inferenciales

Se aplicó la estadística inferencial, ya que los datos interpretados permitieron obtener conclusiones a partir de la información arrojada. Según el autor Villegas (2019) indica que se realiza la estadística inferencial , con el fin de conocer la contrastación de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La investigación abordó un carácter auténtico y aspectos morales, puesto que en el desarrollo siguió las reglas de investigación brindados por la institución, además cumplió con las normas APA, del mismo modo respondieron al cuestionario de manera anónima, garantizando que no existen actos perjudiciales hacia los colaboradores del Instituto Perú Católica. Posteriormente toda la información recaba es efectiva y los resultados obtenidos son verídicos teniendo como fin que la investigación es académica, respetándose los derechos de autoría.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6

Resultado de la variable: Organización administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	6	17,1	17,1	22,9
	Casi siempre	25	71,4	71,4	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

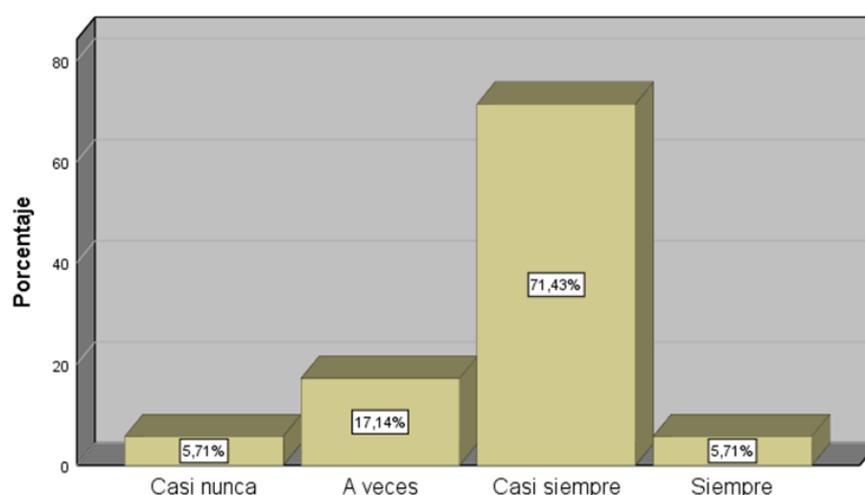


Figura 1. Representación gráfica de la variable organización administrativa

En la tabla 6 y la figura 1, los resultados de la primera variable presentaron que de 35 encuestados 25 de ellos representados por el 71,43% argumentaron casi siempre, así mismo 6 de ellos representados por el 17,14% respondieron a veces, sin embargo 2 de ellos representados por el 5,71% respondieron siempre, de la misma manera 2 presentados por el 5,71% respondieron casi siempre. En efecto, se evidencia en los resultados obtenidos que con una buena organización administrativa se logra el cumplimiento de los objetivos.

Tabla 7

Resultado de la variable: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	7	20,0	20,0	22,9
	Casi siempre	24	68,6	68,6	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

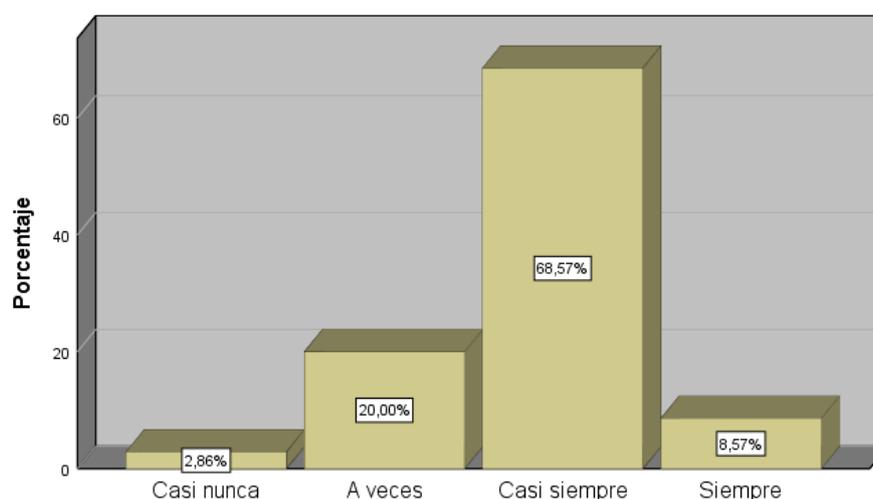
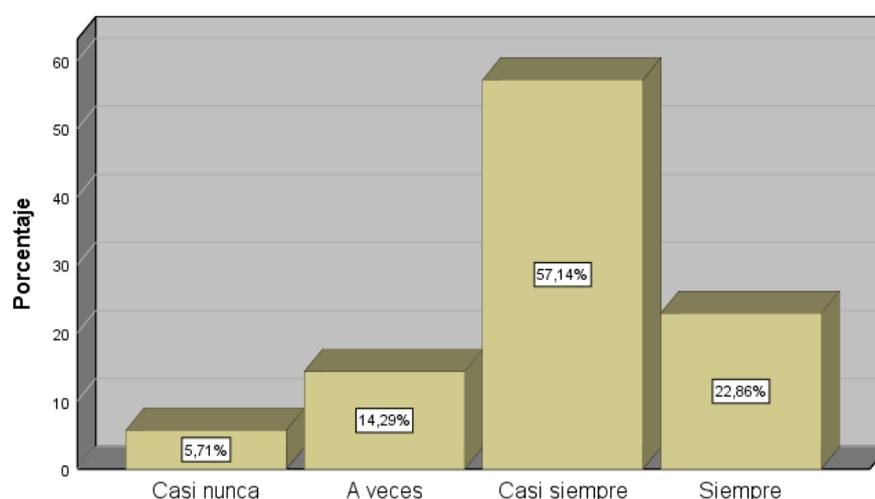


Figura 2. Representación gráfica de la variable productividad

Según la tabla 7 y figura 2 los resultados de la variable productividad presentaron que de 35 encuestados 24 de ellos representados por el 68,57% respondieron casi siempre, de cierto modo, 7 de ellos representados por el 20,00% respondieron a veces, 3 de ellos representados por el 8,57% respondieron a siempre y 1 de ellos representado por el 2,86% respondió casi nunca. Los resultados obtenidos evidenciaron un óptimo uso de los recursos en una empresa tiene como efecto incrementar el nivel de productividad.

Tabla 8*Resultado descriptivo de la competitividad*

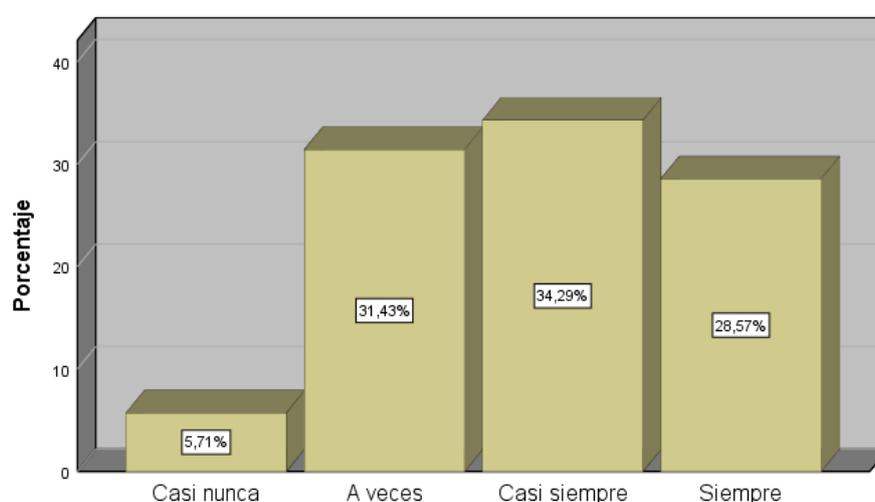
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	5	14,3	14,3	20,0
	Casi siempre	20	57,1	57,1	77,1
	Siempre	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 3.** Representación gráfica de la variable competitividad

En la tabla 8 y figura 3 los resultados sobre la competitividad presentaron que de 35 encuestados 20 de ellos representados por el 57,14% respondieron casi siempre, mientras que, 8 de ellos representados por el 22,86% respondieron siempre, por otro lado 5 de ellos representados por el 14,29% respondieron a veces y solo 2 representados por el 5,71% respondieron casi nunca. Según los resultados se puede deducir que para tener una mejora constante en la competitividad se debe generar mayor satisfacción en los clientes, así como también otorgar buena calidad de servicio.

Tabla 9*Resultado descriptivo de Innovación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	11	31,4	31,4	37,1
	Casi siempre	12	34,3	34,3	74,4
	Siempre	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

**Figura 4.** Representación gráfica de la variable Innovación

Según la tabla 9 y la figura 4 los resultados sobre la innovación presentaron que de 35 encuestados 12 de ellos representados por el 34,29% respondieron casi siempre, sin embargo 11 de ellos representados por el 31,43% respondieron a veces, mientras que 10 de ellos representados por el 28,57% respondieron siempre y 2 representado por el 5,71% respondieron casi nunca. Referente a lo obtenido los colaboradores deducen que la empresa que está preparada ante cualquier cambio es capaz de generar nuevos productos o servicios para sus clientes.

Tabla 10

Resultado descriptivo de eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	14,3	14,3	14,3
	Casi siempre	20	57,1	57,1	71,4
	Siempre	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

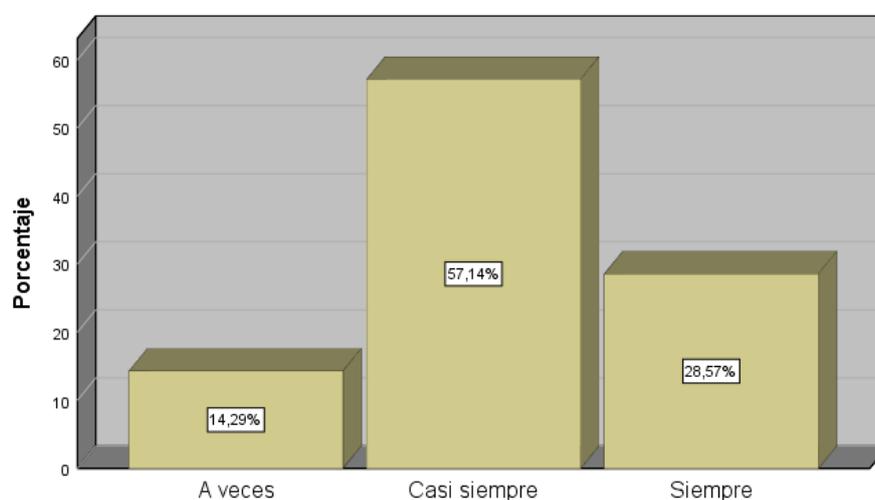


Figura 5. Representación gráfica de la variable eficiencia

En la tabla 10 y figura 5 los resultados de la eficiencia presentaron que de 35 encuestados 20 de ellos representados por el 57,14% respondieron casi siempre, mientras que, 10 de ellos representados por el 28,57% respondieron siempre, sin embargo 5 representados por el 14,29% respondieron a veces. De acorde a los datos se puede afirmar que la eficiencia contribuye a lograr una productividad favorable, asimismo a mejorar la sociedad de manera conjunta.

4.2. Estadística inferencial

4.2.2 Prueba de normalidad

Es básico saber si la información recolectada tiene una distribución normal, para que la estadística sea ejecutada. Para ello Hernández, et al. (2014), resaltan que la dicha prueba nos va a permitir determinar con que estadístico se va a trabajar.

Hipótesis de normalidad:

- H_0 : la distribución de la muestra es normal
- H_1 : la distribución de la muestra no es normal

Decisión:

- Si el valor de Sig. es $<$ a 0.05, se rechaza la hipótesis nula
- Si el valor de Sig. es \geq a 0.05, se acepta la hipótesis nula

Tabla 11

Cuadro de prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Organización administrativa	,410	35	,000	,707	35	,000
Productividad	,381	35	,000	,751	35	,000

Romero (2016), resalta que para elección de prueba básicamente se prioriza el tamaño de la muestra que presenta el estudio. Por tanto, para efectuar la prueba de Kolmogorov-Smirnov^a la muestra debe ser $>$ a 50.

Por tanto, en la tabla obtuvo como resultados el nivel de sig. es de 0.000, siendo $<$ a 0.05, representando que no existe una distribución normal de ambas variables, de tal manera se pudo llevar a cabo la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

4.2.3 Prueba de hipótesis

Al inicio se desarrolló la prueba de las hipótesis mencionadas para saber cuándo se acepta o rechaza una afirmación. Del mismo modo se presentó el grado de correlación entre las hipótesis mencionadas, la cual facilitó identificar en qué posición se ubica el resultado obtenido en el programa de SPSS V25.

Tabla 12

Coefficiente de correlación por rangos de Spearman

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa considerable
-0.26 a -0.50	Negativa media
-0.11 a -0.25	Negativa débil
-0.01 a -0.10	Negativa muy débil
0.00	No existe correlación
0.01 a +0.10	Positiva muy débil
0.11 a +0.25	Positiva débil
0.25 a + 0.50	Positiva media
0.51 a +0.75	Positiva considerable
0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
0.91 a +1.00	Positiva perfecta

Fuente: Adaptado de Hernández et al. (2014)

Prueba de hipótesis general

- H_0 : No existe relación entre la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021
- H_1 : Existe relación entre la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021

Decisión:

- Si el valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia < 0.05 se rechaza H_0

Tabla 13*Prueba de hipótesis general*

			Organización administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Organización administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,960**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Productividad	Coeficiente de correlación	,960**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La tabla 13 presenta una sig. de 0.000, siendo < 0.05 . Por ende, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , en el cual se observa que existe relación entre la organización administrativa y la productividad.

Asu vez se obtuvo un Rho Spearman = 0.960, del cual se puede inferir existencia de una correlación positiva perfecta

Prueba de hipótesis específica

- H_0 : No existe relación entre la organización administrativa y la competitividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021
- H_1 : Existe relación entre la organización administrativa y la competitividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021.

Decisión:

- Si el valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia < 0.05 se rechaza H_0

Tabla 14*Prueba de hipótesis entre organización administrativa y competitividad*

			Organización administrativa	Competitividad
Rho de Spearman	Organización administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Competitividad	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La tabla 14 muestra una sig. 0,000 es < a 0.05, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , por esta razón, existe relación entre la organización administrativa y la competitividad.

Asimismo, se puede verificar un Rho Spearman =0.718, expresando una correlación positiva considerable.

- Prueba de hipótesis de la organización administrativa y la innovación.
- H_0 : No existe relación entre la organización administrativa y la innovación de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021
- H_1 : Existe relación entre la organización administrativa y la innovación de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021.

Decisión:

- Si el valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia < 0.05 se rechaza H_0

Tabla 15*Prueba de hipótesis entre la organización administrativa y la innovación*

			Organización administrativa	Innovación
Rho de Spearman	Organización administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Innovación	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La tabla 15 designa una sig. 0.000, donde es < 0.05 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , demostrando que existe relación entre la organización administrativa y la innovación.

Teniendo un Rho Spearman = 0.689, el cual afirma una correlación positiva considerable.

Prueba de hipótesis de la organización administrativa y la eficiencia

- H_0 : No existe relación entre la organización administrativa y la eficiencia de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021
- H_1 : Existe relación entre la organización administrativa y la eficiencia de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021.

Decisión:

- Si el valor de significancia ≥ 0.05 se acepta H_0
- Si el valor de significancia < 0.05 se rechaza H_0

Tabla 16*Prueba de hipótesis entre la organización administrativa y la eficiencia*

			Organización administrativa	Eficiencia
Rho de Spearman	Organización administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La tabla 16 denota una sig. 0.000, el cual es < 0.05 , por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , mediante el cual se deduce que existe relación entre la organización administrativa y la eficiencia.

Presentando un Rho Spearman = 0.690, del cual se afirma que existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Los datos obtenidos en la investigación, referente a las variables de estudio, permiten hacer una comparación con los antecedentes:

Según el objetivo general, describir la relación que existe entre la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica. Teniendo en consideración los resultados de la tabla 13, se logra poner en certeza un nivel de correlación positiva perfecta ($r=0,960$), entre variables de estudio; de cierta manera con una sig. de $0,000$ ($< 0,005$), reflejando que la organización administrativa presenta una relación directa con la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica; datos que al ser confrontados con lo investigado por Vásquez (2018) en su investigación: *“Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto”*, donde presentó un resultado $\rho= 0,647$, dando a comprender que si es eficiente el desarrollo de actividades en la organización se obtendrá una mayor productividad. Con todo esto, se coincide que existe relación entre ambas variables, pero se discrepa el nivel de correlación de las variables conforme a los resultados obtenidos tengo un nivel de correlación positiva perfecta, no obstante, el antecedente presenta una relación positiva considerable. Al respecto Méndez y Cruz (2018), nos mencionan que, la organización administrativa es indispensable en las empresas, ya que contribuye al mejoramiento de estas y a la vez anticiparse a cambios para poder sobrevivir ante el mundo competitivo de los negocios.

Siguiendo con el objetivo específico, describir la relación entre la organización administrativa y la competitividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica, según los resultados presentados en la tabla 14, se precisa un nivel de correlación positiva alta ($\rho= 0,718$) / Sig. = $0,000$ ($< 0,005$) entre ambas variables, manifestando, por tanto, la existencia de una relación directa entre la organización administrativa y la competitividad de los colaboradores del instituto Perú católica, datos que al ser confrontados con lo investigado por Romero

(2017), en su investigación: *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Baboyo*, donde, obtuvo un coeficiente $\rho=0,782$ / $\text{Sig.}=0,000$, indicando la existencia de un enlace favorable considerable entre sus variables de análisis, a su vez mencionando que una buena planificación desarrolla eficientemente los bienes y servicios educativos. Con estos resultados, se confirma que coincidentemente la organización administrativa si tiene relación con la competitividad, y que también existe un nivel de correlación positiva muy fuerte entre los resultados obtenidos y los antecedentes. Ante ello los autores Gonzáles, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) describen a la organización administrativa como el medio que influye como orientación y guía hacia las metas establecidas, permitiendo una mayor competitividad ante sus rivales.

En cuanto al objetivo específico, identificar la relación entre la organización administrativa y la innovación de los colaboradores del Instituto Perú Católica, según los resultados obtenidos en la tabla 15, se demuestra un coeficiente de correlación positivo considerable ($\rho= 0,689$) / $\text{Sig.} = 0,000$ ($< a 0,005$) entre ambas variables, reflejando que la organización administrativa tiene relación con la innovación, datos que al ser contrastados con lo del autor León (2020), en su investigación científica *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz* , obteniendo como resultados un coeficiente $\rho=0,687$ / ($\text{Sig.}=000$), lo cual determino que las empresas para incrementar su productividad deben tener como base una buena administración. Con estos resultados se ratifica coincidentemente en que guardan relación de manera favorable las variables, y que presentan un nivel correlacional positivo considerable. En este sentido, los autores López, Falconí y Pomaquero (2018), nos comentan lo esencial es que una empresa este bien organizada y este a la vanguardia de las necesidades y tendencias actuales, para así pueda optimizar sus procesos, ofrecer nuevos servicios o productos y posicionarse en el mercado.

Así mismo, para el objetivo específico, explicar la relación entre la organización administrativa y la eficiencia de los colaboradores del Instituto Perú

Católica, según se puede apreciar en los resultados de la tabla 16, evidenciando una correlación positiva considerable ($\rho = 0,690$) / Sig. = 0,000 ($< 0,005$) entre las variables de estudio, destacando que la organización administrativa que tiene relación con la eficiencia; datos que al ser comparados con lo del autor Guillermo (2018), en su investigación científica titulado: *“Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura”*, obteniendo los resultados de un rho Spearman= 0, 511 / Sig.=0,000, indicando que es indispensable establecer un coaching para poder fortalecer a los operarios respecto a sus capacidades, técnicas y competencias con el objetivo de mejorar la productividad. Con estos resultados se coincide que la organización administrativa si tiene relación con la eficiencia, así mismo presentan una correlación positiva considerable entre los resultados obtenidos y los antecedentes. Según Rojas, Jaimes y Valencia (2017), nos menciona que el ser organizado y eficiente dentro de una empresa, se basa en cumplir las metas establecidas, usando los recursos de manera óptima y apropiada.

VI. CONCLUSIONES

A partir de los objetivos presentados y los resultados dados en la investigación se decretan como conclusiones:

Primera. Se logró describir que existe una correlación relación positiva perfecta con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0,960 entre la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021. En conclusión, ante una buena organización administrativa, expresado a través de la competitividad, influida con la innovación y en conjunto con la eficiencia, permitirían incrementar el nivel de utilidad del instituto.

Segunda. Se logró describir que existe una correlación positiva alta, con un coeficiente de correlación del Rho Spearman = 0,718 entre la organización administrativa y la competitividad de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021. En definitiva, es fundamental que exista competitividad dentro de la institución, puesto que va a mantener ventajas comparativas que le permitan sostener una organización administrativa con visión hacia la excelencia.

Tercera. Se logró identificar que existe una correlación positiva considerable, con un coeficiente de correlación del Rho Spearman = 0,689 entre la organización administrativa y la innovación de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021. En fin, la buena organización administrativa en una institución educativa genera un impacto en la consecución del plan de innovación conllevando a replantar estándares de gestión y planificación orientados al desarrollo institucional.

Cuarta. Se logró explicar que existe una correlación positiva considerable, con un coeficiente de correlación del Rho Spearman = 0,690 entre la organización administrativa y la eficiencia de los colaboradores del Instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021. En concreto, si hay una buena organización en los recursos, las personas serán más eficientes en el desarrollo de sus labores, logrando a cabalidad los objetivos institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

Los resultados presentados en la investigación confieren a proponer las recomendaciones siguientes:

Primera. Se recomienda al instituto desarrollar un detallado Manual de Organización y Funciones, que permitirá a sus colaboradores realizar sus actividades de manera correcta y coordinada, de modo que puedan alcanzar los objetivos institucionales, de cierto modo generando un orden y una mejor planificación de actividades para obtener una mayor productividad en la empresa.

Segunda. Se recomienda al área administrativa desarrollar estrategias que generen competitividad, puesto que es una dimensión que va a ayudar a administrar mejor sus recursos, incrementar su productividad y brindar servicios con mayor calidad y eficiencia que las empresas competidoras. De esta manera la institución logrará ocupar un buen puesto en el mercado, mostrando una alta posición en el rubro que se desenvuelve.

Tercera. Se recomienda al instituto desarrollar proyectos de innovación, mediante los cuales se logre una mejora constante, ya que la innovación hace posible el incremento de la productividad, es decir cuando la productividad aumenta, se producen más bienes y servicios, generando un gran beneficio para la empresa.

Cuarta. Se recomienda a la institución desarrollar un plan, en el cual exista una mejor organización en sus recursos para que sus colaboradores desarrollen de manera más eficiente sus funciones, asimismo brindarles capacitaciones que permitan mejorar sus procesos laborales y estar actualizados para cualquier cambio.

REFERENCIAS

- Álvarez, E. y Barreda, J. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. *Conrado*, 16(73). <http://bitly.ws/ayBK>
- Amadi, E. y Osazuwa, C. (2019). Administrative task performance of principals' and teachers productivity in Public Senior Secondary Schools in Rivers State. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research* 7(4), 106-112. <https://bit.ly/39ax5ol>
- Aravena, P., Moraga, J., Cartes, R. y Manterola, C. (2014). Validez y confiabilidad en investigación odontológica. *Scielo*, 8(1), 69-75. <http://bitly.ws/ayBH>
- Ávila, G. (2017). Los instrumentos y técnicas como cuestiones indisolubles en. *Margen*, 1-10. <http://bitly.ws/ayGh>
- Aziba, R., Gift, A. y Obindah, F. (2020). Examining the influence of motivation on organizational productivity in Bayelsa state private hospitals. *Scielo*, 4(3):94–108. <https://bit.ly/2Hr77kW>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed.). Editorial patria. <http://bitly.ws/ayGp>
- Bartosiak, N. (2020). Conditions for effective organization management during remote work. *IISJ CZ-WNS*, 1-20. <https://bit.ly/3fL5GvQ>
- Bedeian, G. (2015). "More than meets the eye": a guide to interpreting the descriptive statistics and correlation matrices. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 14(2), 8-22. <http://bitly.ws/ayG8>
- Bejar, R. (2020, 03 de febrero). *El economista.es. América Latina: desigualdad, crecimiento, productividad y nuevo consenso 2020*. <http://bitly.ws/ayFf>

- Burbano, A. (2017). Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial. *Revista científica*. 3, 19-28. <http://bitly.ws/aylH>
- Buberos, P. (2018). *Dirección estratégica y cambio: coaching organizacional*. [tesis de grado, universidad de Valladolid]. Repositorio Institucional UVA. <https://bit.ly/3z4vjzn>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial ESPE. <http://bitly.ws/ayGH>
- Cordero, T. (2015). *Cuadro de operacionalización de las variables*. <https://bit.ly/3gPkydF>
- Evans, J. y Makara, T. (2019). A conceptual framework of innovation for economic diversification, national competitiveness and sustainable development. *Economic y Desarrollo Sostenible*, 7(1), 25–46. <https://bit.ly/3x1kQDc>
- Fuentes, E. y Véliz, G. (2017). La competitividad global. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*. 44 (4), 41-47.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. *Universidad Continental*, 1-98. <https://bit.ly/3prMzKr>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Guillermo, Y. (2018) “*Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura 2017*”. [tesis de título profesional, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UN. <http://bitly.ws/ayBy>
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Mexico: Mc Graw Will Education. <http://bitly.ws/ayGB>

- Holbrook, D. (junio de 2015). Diseño y aplicación de un índice de medios extremistas. *Revistas Perspectives on terrorism*. <https://bit.ly/2zQJluQ>
- Hongal, P. y Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance - an empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1). <https://bit.ly/3g53KgN>
- Ibarra, M., Gonzales, L. y Demuner, M. (2017). Business competitiveness in small and medium-sized enterprises of manufacturing sector in Baja California. *Border Studies*, 18(35), 107-130. <http://bitly.ws/ayls>
- Jimenez, E. y Gia, I. (2015). *Econometría aplicada*. Madrid: Ediciones Paraninfo.
- Kihama, J y Wainaina, L. (2019). Performance appraisal feedback and employee productivity in water and sewerage companies in Kiambu County, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 3(5), 376-393. <https://bit.ly/3pPsH3T>
- Lahmood, H. y Abbas, A. (2021). Design and application of the administrative organization scale according to the quality of public performance in the Iraqi country. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*,18(4). <https://bit.ly/2RbpO0e>
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://bit.ly/3fXZFvY>
- Liu, P. y Bell, R. (2019). Exploration of the initiation and process of business model innovation of successful Chinese ICT enterprises. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 11(4), 515-536. <https://bit.ly/3tIRCas>

López, J., Falconí, L. y Pomaquero, J. (2018): “Gestión de la innovación en las organizaciones”, *Revista Contribuciones a la Economía*.
<https://bit.ly/3bXAuY2>

Manongsong, J., Refozar, R., Encio, H., Mendoza, F y Laguardor, J. (2020). Business Administration Faculty Members’ Personal Productivity and Motivational Factors in Conducting Research. *International Journal of Scientific & Technology*. 9, 1-7. <https://bit.ly/2J0awHC>

Méndez, V., Méndez, L. y Cruz, A. (2018): “La importancia de la administración en las organizaciones como forma para lograr competitividad”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://bit.ly/3bSouqP>

Medianero, D. (2016). *Productividad total y método de medición*. Editorial Macro.

Mendoza, W. García, T. Delgado, M. Y Barreiro, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*.
<https://bit.ly/32ZQtzV>

Meneses, J. (2016). El cuestionario. *Universitat Oberta de Catalunya*, 9-10.
<https://bit.ly/3gaKFKg>

Navarro, N. y Vera, E. (2019). *La organización administrativa en la gestión institucional*. <http://bitly.ws/ayHW>

OBS Business School (2020), Organización empresarial: características, tipos y objetivos. <http://bitly.ws/ayFm>

Ortiz, M. (2017). Breve reseña acerca de la planeación estratégica. *Pol. Con.* 6(2), 188-197. <http://bitly.ws/ayJ3>.

Otero, A. (2018). *Enfoques de investigación*. <http://bitly.ws/ayFG>

- Pacheco, J. Variable Cualitativa (definición, tipos, ejemplos y características) (15 de octubre de 2019). *web y empresas*. <http://bitly.ws/ayBE>
- Rafi, M., JianMing, Z. and Ahmad, K. (2019). Evaluating the impact of digital library database resources on the productivity of academic research. *Information Discovery and Delivery*, 47 (1) 42-52. <https://bit.ly/3kOESKE>
- Raffino, M. (2020). "*Organización Administrativa*". <http://bitly.ws/ayBz>
- Rojas, M. Jaimes, L. Valencia, m. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 30(6), 3-15. <http://bitly.ws/aylB>
- Romero, P. (2017). *La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. <http://bitly.ws/azd4>
- Romero, M. (2016). Metodología de la investigación. *Enfermería del trabajo*, 105-114.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <http://bitly.ws/ayBA>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de terminos en investigación, científica, tecnológica y humanística*. <http://bitly.ws/ayFs>
- Sickles, R. y Zelenyuk, V. (2019). Measurement of productivity and efficiency. *Cambridge University Press*. <http://bitly.ws/ayJD>
- Tidd, J. y Bessant, J. (2020). *Managing innovation: integrating technological, market and organizational Change*. (7ª. ed.). Editorial mike McDonald. <https://bit.ly/3tHTjW9>

Vásquez, A. (2018). *Gestión administrativa y productividad laboral en la empresa Maquinarias y Servicios del Oriente EIRL, Tarapoto*. [tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://bitly.ws/aylw>

Villegas, D. (30 de agosto de 2019). La importancia de la estadística aplicada para la toma de decisiones en Marketing. *Revista Investigación y Negocios*, 12(20), 44. <http://bitly.ws/ayBx>

Will, K. (2020, 19 de marzo). *Population Definition*. Investopedia. <http://bitly.ws/ayBF>

Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima – 2016*". [tesis de título profesional]. <http://bitly.ws/azcU>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Organización administrativa	Navarro (2019) lo define como proceso de planear, controlar, dirigir y organizar los bienes particulares de una empresa, con el fin de conseguir resultados favorables y alcanzar los objetivos planteados	La medición de la variable se desarrolla en base a la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert, elaborado en relación con sus cuatro dimensiones (planeación, organización, orientación y control)	Planeación	Especifica metas y objetivos	1,2	Ordinal
				Determinación de recursos	3,4	
				Diseña procedimientos	5,6	
			Organización	Trabajo en equipo	7,8	
				Estrategias de gestión	9,10	
				Toma de decisiones	11,12	
			Dirección	Buen liderazgo	13,14	
				Comunicación	15,16	
				Delegación de funciones	17,18	
			Control	Establece medidas	19,20	
				Evaluación del desempeño	21,22	
				Verificación de los resultados	23,24	

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Productividad	Medianero (2016) como la cantidad de objetos o actividades elaborados en unidades de insumos en una organización, los cuales son medidos mediante la eficiencia. Un elevado nivel de productividad requiere de competitividad e innovación.	La medición de la variable se desarrolla en base a la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario en base a la escala Likert, elaborado en relación con sus tres dimensiones (competitividad, innovación y eficiencia)	competitividad	Rentabilidad	25,26	Ordinal
				Disminución de costos	27,28	
				Valor agregado	29,30	
			Innovación	Relación laboral	31,32	
				Condición de trabajo		
				Tecnología		
			Eficiencia		35,36	
				Recursos	37,38	
				Esfuerzo		
				Control de inventario		
	41,42					

ANEXO 2: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellido y nombres del informante: Dr. BARDALES CÁRDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo -UCV
- I.3. Especialidad del experto: Administración
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **Cubasi Soberón Roxana**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					88
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizado en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: **Organización administrativa**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplazado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88

Ata, 24 de abril del 2021



.....
Dr. MIGUEL BARDALES CÁRDENAS
DNI N° 08407636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CÁRDENAS MIGUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: Administración
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: Cuba Soberón Rozana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					89
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					89
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					89
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					89
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					89
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Productividad

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

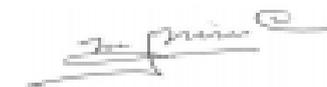
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplazado

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

88

Ate, 24 de abril del 2021.



.....
Dr. MIGUEL BARDALES CÁRDENAS
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellido y nombre del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO-ÓSCAR DAVID
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 1.3. Especialidad del experto: Investigación
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor del instrumento: **Cubasi Soberón Roxana**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 30%	Regular 31 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Extra las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CÓNSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: **Organización administrativa**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

Abs, 04 de mayo del 2021



.....
 Firma de experto informante
 DNI N° 09409208

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: **Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID**
 I.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo Parcial - UCV**
 I.3. Especialidad del experto: **Investigación**
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario**
 I.5. Autor del instrumento: **Cubas Soberón Floreana**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Condiciones que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: **Productividad**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89%

Ata, 04 de mayo del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 09-999208

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- L1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
 L2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 L3. Especialidad del experto: Investigación
 L4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 L5. Autor del instrumento: **CUBAS SOBERÓN RÓXANA,**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: **ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89%

Ate, 05 de mayo del 2021



 Pírrica del Rosillo-Infante
 DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: Investigación
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor del instrumento: **CUBAS SOBERÓN ROXANA,**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejoras					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90%

Ate, 05 de mayo del 2021



 Piedad de Espinoza Infanzón
 DNI N° 44075484

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD

La investigación de la organización administrativa y la productividad de los colaboradores del instituto Perú Católica S.A.C., Ate 2021. Tiene por objetivo medir las variables estudiadas. Resaltando que toda la información se tratará de manera confidencial y es únicamente con fines académicos. Para ello, se deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente, por favor, califique de acuerdo a los siguientes puntos. MUCHAS GRACIAS.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor lo identifica:

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

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
Planeación	01. Se brinda información de los objetivos de la empresa en cada reunión					
	02. Se establecen apropiadamente las metas institucionales					
	03. Se identifica claramente los recursos a utilizarse					
	04. Existe buena determinación de los recursos					
	05. Se indica el procedimiento laboral para realizar una determinada tarea o trabajo.					
	06. Se difunde con anticipación las normas para asegurar el desarrollo del trabajo					
Organización	07. Los directivos promueven el trabajo en equipo					
	08. A través del trabajo en equipo logran alcanzar los objetivos propuestos					
	09. Se implementan estrategias de gestión					
	10. Se difunde el manual de funciones para el desarrollo de las actividades					
	11. Se acostumbra a realizar coordinaciones en las actividades diarias					
	12. Se suele tomar decisiones en equipo					

Dirección	13. Se brindan apoyo en conjunto para obtener alternativas de solución frente a limitaciones.					
	14. El líder direcciona las actividades de manera pertinente					
	15. Frecuentemente el personal es motivado para cumplir los logros asignados					
	16. Brindan reconocimiento por los resultados obtenidos según la tarea planificada					
	17. Se delega funciones de acuerdo al perfil de cada colaborador					
	18. Esta claramente establecido las funciones en cada actividad					
Control	19. Se hace uso de medidas disciplinarias para corregir el desempeño de los colaboradores					
	20. Existen medidas de control en sus actividades					
	21. Las evaluaciones de desempeño laboral les permite realizar acciones correctivas					
	22. Se evalúa el desempeño laboral de los trabajadores.					
	23. Los resultados de las evaluaciones permiten establecer programas de capacitación					
	24. Cada resultado es evaluado para ser mejorado					

PRODUCTIVIDAD		CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
Competitividad	01. Los servicios que brindan generan buenos resultados					
	02. Un buen servicio les genera estabilidad ante la competencia					
	03. La optimización de los recursos disminuye los costos de cada servicio					
	04. Los costos de sus servicios que ofrecen son menores al de su competencia					
	05. En cada servicio que brindan ofrecen promociones					
	06. Los servicios que brindan son económicamente viables para los estudiantes					
Innovación	07. La armonía laboral permite crear nuevas ideas					
	08. La relación colectiva facilita el mejoramiento del proceso laboral					
	09. Las condiciones laborales que les ofrecen son claras					
	10. En su centro laboral se fomenta la cultura innovadora					
	11. Se crean nuevos programas alternativos					
	12. Se emplean softwares que faciliten la solución de los problemas					
Eficiencia	13. Se les proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones					
	14. Al optimizar los recursos se genera una mayor productividad					
	15. Se les brinda un reconocimiento por cada resultado obtenido					
	16. Los colaboradores cumplen sus funciones de acuerdo a los procesos establecidos					
	17. La institución maneja un apropiado inventario para el desarrollo de actividades					
	18. Se acostumbra a llevar un control de inventario					

ANEXO 4: Matriz de datos

Variable	ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA												Variable	PRODUCTIVIDAD									
	Planeación			Organización			Recursos			Control				Capacidad			Iniciativa			Eficiencia			
Indicador	Existencia de planes y programas	Existencia de procedimientos operativos	Existencia de planes y programas																				
Proceso																							
Estrategia	1																						
	2																						
	3																						
	4																						
	5																						
	6																						
	7																						
	8																						
	9																						
	10																						
	11																						
	12																						
	13																						
	14																						
	15																						
	16																						
	17																						
	18																						
	19																						
	20																						
	21																						
	22																						
	23																						
	24																						
	25																						
	26																						
	27																						
	28																						
	29																						

ANEXO 5: Autorización de aplicación del instrumento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sres.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAMPUS LIMA - ATE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Yo, MICHAEL GENARO NIETO GUTIERREZ, identificado con DNI 42841509, Gerente General del INSTITUTO PERÚ CATÓLICA S.A.C., autorizo a la joven estudiante CUBAS SOBERON ROXANA, el permiso de usar el nombre de la empresa para el desarrollo de sus TESIS, sobre el tema relacionado organización administrativa y productividad de la empresa.

ATTE:



MICHAEL GENARO NIETO GUTIERREZ

DNI: 42841509