



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA

Comportamiento del recurso humano: Planificación y
productividad del personal administrativo del Aeropuerto
Internacional Alejandro Velasco Astete de Cusco, Cusco,
2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Bayro Alvarez, Carlos Javier (orcid.org/0009-0003-8344-1687)

ASESORES:

Dr. Lazarte Reategui, Henry Daniel (orcid.org/0000-0002-9455-1094)

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LAZARTE REATEGUI HENRY DANIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO DEL RECURSO HUMANO: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete de Cusco, Cusco, 2024.", cuyo autor es BAYRO ALVAREZ CARLOS JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HENRY DANIEL LAZARTE REATEGUI DNI: 16783808 ORCID: 0000-0002-9455-1094	Firmado electrónicamente por: HLAZARTE el 15-08- 2024 17:27:43

Código documento Trilce: TRI - 0857462



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BAYRO ALVAREZ CARLOS JAVIER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "COMPORTAMIENTO DEL RECURSO HUMANO: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete de Cusco, Cusco, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ DNI: 40694511 ORCID: 0009-0003-8344-1687	Firmado electrónicamente por: CBAYROBA16 el 10- 08-2024 11:34:47

Código documento Trilce: TRI - 0857461

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, por su ejemplo, apoyo y amor en cada paso en mi vida, así como a mis hermanos. A mi bella esposa por sus palabras de aliento y soporte en este proyecto educativo. Y especialmente a mi hijo que es la fuente de motivación, inspiración en mi vida, todo esto es por él y para él, su ternura y amor es mi fuerza.

Agradecimiento

Agradezco a todos los doctores catedráticos de la Universidad César Vallejo, por su enseñanza, principalmente al asesor Dr. Lazarte Reátegui Henry Daniel, por su valiosa orientación y consejos, es parte importante en este trabajo. A mis compañeros de grupo de los primeros ciclos, por su constancia y responsabilidad. Finalmente, a los colaboradores del área de administración del Aeropuerto internacional del Cusco

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iiiv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	17
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Tabla cruzada de la variable planificación y la variable productividad ...</i>	23
Tabla 2	<i>Tabla cruzada de la dimensión supervisión y la variable productividad.</i>	24
Tabla 3	<i>Tabla cruzada de la dimensión cultura organizacional y la variable productividad.....</i>	25
Tabla 4	<i>Tabla Cruzada de la dimensión diseño de proceso y la variable productividad.....</i>	26
Tabla 5	<i>Pruebas de normalidad.....</i>	27
Tabla 6	<i>Resultados inferenciales de la hipótesis general</i>	28
Tabla 7	<i>Resultados de la hipótesis específica 1</i>	29
Tabla 8	<i>Resultados inferenciales de la hipótesis específica 2</i>	30
Tabla 9	<i>Resultados descriptivos de la variable planificación y sus dimensiones</i>	90
Tabla 10	<i>Resultados descriptivos de la variable productividad y sus dimensiones</i>	91

Índice de figuras

Figura 1 <i>Resultados porcentuales de la variable planificación y sus dimensiones</i>	90
Figura 2 <i>Resultados porcentuales de la variable productividad y sus dimensiones</i>	23

Resumen

La investigación se centró en el marco del objetivo de desarrollo sostenible ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico del mismo modo como objetivo general se centró en evaluar la relación entre la planificación administrativa y la productividad del personal administrativo en el Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., Cusco, 2024. Se empleó un diseño correlacional cuantitativo con una muestra de 37 colaboradores del área administrativa. Los resultados indicaron que el 78% percibió la planificación como alta y el 65% consideró alta su productividad. Además, se encontró una correlación significativa ($r=0.737$, $p<0.01$) entre la planificación y la productividad, destacando que mejoras en la primera están asociadas con incrementos en la segunda. Estos hallazgos sugieren la importancia de una planificación efectiva para optimizar la productividad laboral en entornos administrativos.

Palabras clave: *planificación administrativa, productividad, cultura organizacional.*

Abstract

The research focused on the framework of the sustainable development objective SDG 8: Decent work and economic growth, in the same way as a general objective it focused on evaluating the relationship between administrative planning and the productivity of administrative staff at the Alejandro Velasco Astete International Airport CORPAC S.A., Cusco, 2024. A quantitative correlational design was used with a sample of 37 employees from the administrative area. The results indicated that 78% perceived planning as high and 65% considered their productivity high. Furthermore, a significant correlation ($r=0.737$, $p<0.01$) was found between planning and productivity, highlighting that improvements in the former are associated with increases in the latter. These findings suggest the importance of effective planning to optimize work productivity in administrative settings.

keywords: *Administrative planning, productivity, organizational culture.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la gestión efectiva del personal administrativo ha enfrentado desafíos significativos debido a la creciente diversidad cultural, las variadas regulaciones laborales y las demandas dinámicas de un mercado globalizado en constante cambio (Choez et al., 2022). Las organizaciones han estado en una búsqueda constante de mantener y aumentar la productividad, mientras gestionan equipos dispersos geográficamente y adaptan sus estrategias para responder a las necesidades específicas de cada mercado. El recurso humano ha evolucionado como el activo principal para las empresas que buscan prosperar en sectores altamente competitivos y en una era marcada por la globalización y la transformación digital. La productividad se convierte así en un indicador crucial del eficiente uso de recursos, directamente relacionado con la rentabilidad empresarial (Marín, 2020).

Un trato respetuoso y comprensivo hacia el personal es fundamental para fomentar actitudes positivas entre los colaboradores, lo cual influye decisivamente en el desarrollo efectivo de sus actividades. Según San Martín (2020), en su artículo sobre el contexto laboral en la República Popular China y la influencia del COVID-19, se destacó que las medidas de planificación han mejorado significativamente las condiciones laborales de los trabajadores en China, a pesar de las movilizaciones constantes y los desafíos provocados por la pandemia. Esto incluye el respeto a los contratos de trabajo, considerados cruciales para mantener la inversión extranjera en el país.

Por otro lado, Alemania enfrenta serios problemas de productividad y escasez de talento. Aunque tiene una alta tasa de productividad laboral, el país se ha estancado en los últimos años debido a la próxima salida de aproximadamente 7 millones de trabajadores del mercado laboral en la próxima década (Santa Cruz et al., 2021). Este fenómeno se debe en parte a la falta de previsión ante el cambio demográfico y a la ausencia de una planificación efectiva para atraer y retener nuevos talentos en las organizaciones. Esta situación subraya la importancia crítica de la planificación estratégica y la gestión eficiente del personal administrativo a nivel mundial, regional y nacional, donde cada contexto presenta desafíos únicos que requieren soluciones adaptativas y orientadas al futuro.

En Latinoamérica, la eficiencia en la planificación y productividad del personal administrativo se vio gravemente afectada por la influencia de factores económicos y políticos regionales (Alvarado et al., 2021). Las oscilaciones en las condiciones económicas, la inestabilidad política y las deficiencias en infraestructura representaron obstáculos significativos que limitan la capacidad de las empresas para implementar estrategias efectivas de gestión del talento y mantener niveles consistentes de productividad. Esta situación subraya la necesidad imperiosa de adaptarse constantemente a un entorno volátil y complejo, donde las condiciones externas pueden impactar drásticamente en la operación y el rendimiento organizacional.

Benjamín (2023), en su estudio sobre la productividad laboral en México, identificó la baja productividad y el rendimiento laboral como los principales retos enfrentados por las organizaciones en el país. La pobreza laboral dentro de las empresas ha sido sintomática de problemas más profundos, donde los empleados no tienen acceso suficiente a la capacitación necesaria y enfrentan limitadas oportunidades de crecimiento profesional. Esta falta de desarrollo adecuado contribuye directamente a una productividad deficiente, evidenciando la necesidad urgente de invertir en programas de formación continua y en una planificación estratégica del capital humano que pueda elevar tanto las habilidades individuales como el rendimiento organizacional.

Por otro lado, Zarazúa (2022) destacó en su análisis sobre la gestión del capital humano en México que la planificación y administración del recurso humano deben ser rigurosas y secuenciales para asegurar su efectividad. En muchas organizaciones mexicanas, la mayoría de los trabajadores posee solo educación básica, lo cual contribuye a una situación de precariedad salarial y limita las oportunidades de desarrollo profesional. Mejorar estas condiciones requiere una planificación estratégica que no solo considere las necesidades actuales del mercado laboral, sino que también promueva inversiones en capacitación actualizada y en programas de desarrollo personalizado, fundamentales para elevar la productividad y el bienestar laboral en México y más allá.

En el contexto peruano, la planificación y la productividad del personal administrativo enfrenta una serie de desafíos complejos que incluyen la capacitación

inadecuada, alta rotación laboral y la falta de políticas gubernamentales claras para apoyar el desarrollo del capital humano (Infantes y Moquillaza, 2021). La brecha entre las expectativas educativas y las habilidades requeridas en el mercado laboral contribuye significativamente a dificultades en la retención de talento y la optimización de la productividad. Este panorama refleja la necesidad urgente de una planificación estratégica del talento que no solo se ajuste a las demandas actuales del mercado, sino que también promueva el crecimiento profesional continuo de los empleados (Alvarado et al., 2021).

En diversas regiones de Perú, como en la ciudad de Puno, se ha demostrado que una adecuada planificación administrativa tiene un impacto positivo en los principales factores que afectan la productividad laboral. En este sentido, las decisiones estratégicas tomadas por la alta dirección son cruciales para garantizar que los servidores públicos sean eficientes y mantengan estándares de calidad en su desempeño. En el caso de Arequipa, las empresas han intensificado sus esfuerzos en la planificación del recurso humano y la mejora de la productividad laboral como respuesta a la necesidad urgente de superar desafíos comerciales que han afectado negativamente sus indicadores (Alvarado et al., 2021). Este enfoque ha puesto un énfasis renovado en la atención al cliente y la optimización de relaciones con proveedores, buscando mejorar tanto la eficiencia operativa como la satisfacción del cliente.

En Lima, los sindicatos en las organizaciones públicas han experimentado un periodo de recuperación después de una crisis que redujo significativamente su influencia. A pesar de su función tradicional como defensores de los derechos laborales, la efectividad de los sindicatos en mejorar la productividad y las condiciones laborales ha sido variable y se requiere un mayor análisis para determinar su verdadero impacto. En Cusco, tanto en el sector público como en el privado, se ha reconocido la importancia crucial de una planificación periódica de capacitación y actualización para mejorar el comportamiento organizacional y la productividad laboral. Este enfoque se ha destacado especialmente en contextos como el aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, donde la implementación de prácticas de trabajo remoto y digitalización de procesos ha resultado en mejoras significativas cuando se han considerado todos los aspectos relevantes, como la motivación, salud y seguridad laboral de los empleados.

La investigación realizada en el aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente con el ODS 8 que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Este marco proporciona una guía importante para desarrollar políticas y estrategias que no solo mejoren la productividad laboral, sino que también contribuyan al desarrollo económico regional y fortalezcan sectores clave como el turismo y el comercio en Cusco.

Es por ello que se formuló el problema general ¿En qué medida la planificación se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024? Así como la formulación de los problemas específicos, ¿En qué medida la supervisión del personal se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024? ¿En qué medida la cultura organización se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024? ¿En qué medida el diseño de procesos se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024?

La justificación de esta investigación de forma teórica sirve para conocer con exactitud la problemática que existe en el recurso humano del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete del Cusco, la cual viene generando malestar y reclamos por parte de clientes, usuarios y proveedores, el Cusco es una ciudad donde su principal recurso de atracción es el turismo es por ello que el brindar un servicio de calidad en el segundo aeropuerto más importante del país conllevará a un gran aporte social a la región. Esta investigación es importante porque a través de esta se busca llegar del porque el deficiente desempeño del recurso humano en la empresa, además es necesario para mejorar la productividad laboral (Acosta et al., 2022), La productividad es un rubro que se evalúa en todas las organizaciones y llevar a la práctica todo el estudio realizado hará que los procesos sean eficientes y eficaces (Benítez et al., 2021). La planificación y la productividad laboral permite mejorar la calidad de atención al usuario y cliente, así como tener un enfoque sobre como el recurso humano de acuerdo a su realidad y problemática en el desempeño de sus

funciones, en ese sentido la presente investigación permitirá discutir y aplicar los postulados teóricos referidos a la planificación y productividad en las oficinas administrativas del aeropuerto internacional del Cusco. Esta investigación se desarrollará bajo un método el cual es científico donde se plantea un problema, objetivo e hipótesis mediante alcances estadísticos, en ese sentido esta investigación es realizable y a su vez comprobable, para ser aplicada para el fin en la cual ha sido desarrollada.

A su vez referente a la justificación social (Ñaupas et al.,2018) una mejor planificación conllevara a que el segundo aeropuerto más importante del país sea más eficiente y eficaz en la atención a todos los visitantes que visitan la ciudad del Cusco ya sean nacionales y extranjeros. En lo que concierne a la justificación práctica, genero una nueva visión en el rubro aeronáutico en el recurso humano de la oficina administrativa del aeropuerto del Cusco que los posibilitera identificar las estrategias de planificación para que pueda ser puesta en práctica (Gil Pascual et al., 2015).

Respecto a la justificación de la metodología (Ñaupas et al.,2018) otorgo instrumentos de recopilación de datos para las variables materia de estudio, estos resultados ayudaran a ser una guía a investigaciones futuras. Para esta investigación se consideró a través de la curiosidad intelectual del investigador trabajar con el método de Dialogo-Debate para desarrollar los antecedentes que nos permitirá una validación y existencia de casos similares a nuestra naturaleza de estudio.

En ese orden, el objetivo general fue determinar en qué medida la planificación se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., Cusco, 2024, de la misma forma se desarrollaron los objetivos específicos a) Determinar en qué medida la supervisión del personal se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024, b) Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024, c) Determinar en qué medida el diseño de procesos se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024.

En relación al contexto internacional se destacan los autores Solano y Montiel et al., (2022) en su estudio tuvo como objetivo general evaluar el impacto de las actividades de planificación estratégica en la gestión administrativa de la producción agrícola en la provincia de El Oro, Ecuador. Empleando una metodología descriptiva-correlacional con un diseño no experimental, se estandarizaron los datos utilizando la Puntuación Z y se desarrolló un modelo de regresión para determinar la relación entre las variables. Los resultados revelaron que la Puntuación Z de la planificación estratégica explica el 76% de la variabilidad en la gestión administrativa de la producción, con una correlación lineal del 87.2%. El estadístico Durbin-Watson de 1.565 confirmó la ausencia de autocorrelación en los residuos. El análisis de varianza mostró que el modelo es significativo, con un F calculado de 228.291 y un p-valor menor a 0.05, validando el modelo con un 95% de confianza. La investigación concluyó que las actividades de planificación estratégica influyen de manera significativa y positiva en la gestión administrativa de la producción agrícola en El Oro,

Ecuador. Acosta et al., (2022) en su estudio tuvo como objetivo general determinar la carga laboral del personal de salud asistencial y administrativo en una institución de salud de segundo nivel en Colombia durante 2019. Se realizó un estudio observacional de corte transversal con 108 trabajadores, de los cuales 76 eran asistenciales y 32 administrativos. Para evaluar la carga laboral, se utilizó el instrumento NASA-TLX, validado y adaptado al español. Los hallazgos indicaron que la mayoría del personal asistencial era femenino (58.7%), mientras que el administrativo era predominantemente masculino (68.8%). La mayoría de los participantes tenía entre 28 y 34 años (49.6%). El 42% del personal asistencial tenía estudios técnicos, mientras que el 43.8% del personal administrativo contaba con títulos universitarios. En cuanto a la jornada laboral, el 52% del personal asistencial trabajaba 48 horas semanales, comparado con el 83.3% del personal administrativo. Además, el 72% del personal asistencial tenía contratos temporales, frente al 59.4% del personal administrativo con contratos permanentes. En términos de carga laboral, ambos grupos presentaron altos niveles de exigencia mental, con promedios superiores a 10 puntos. Se encontró una diferencia significativa en la exigencia física entre ambos grupos ($p= 0.00$). En conclusión, tanto el personal asistencial como el administrativo experimentan una elevada carga laboral en las dimensiones de

exigencia mental y física, lo que subraya la necesidad de mejorar la planificación de recursos humanos en las instituciones de salud.

Vera et al. (2023) en su estudio tuvo como objetivo general examinar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los empleados de Mercados de Productos Ecológicos en Manabí, Ecuador, centrándose en el EcoMercado La Estancia en Portoviejo. Se adoptó un enfoque cuantitativo descriptivo con un diseño de campo y no experimental. Mediante un muestreo intencional, se seleccionó una muestra de 29 participantes representativos. La investigación utilizó encuestas, con dos cuestionarios específicos, uno para los directivos y otro para los empleados, cada uno con 16 preguntas cerradas utilizando una escala Likert. El coeficiente de correlación de Spearman entre las variables fue de 0.643, mostrando una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en el EcoMercado La Estancia. Un coeficiente cercano a 1 indica una relación positiva fuerte entre las variables. Los hallazgos sugieren que una mejor gestión administrativa está vinculada con un mejor desempeño laboral en la empresa, subrayando la importancia de una gestión efectiva para el rendimiento organizacional.

Fredes et al. (2021) tuvo como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Se realizó una investigación aplicada de tipo correlacional y de alcance transversal. La población del estudio consistió en 239 trabajadores de la municipalidad, de los cuales se seleccionó una muestra de 54 empleados. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas, utilizando dos cuestionarios específicos para evaluar la cultura organizacional y el desempeño laboral. Los resultados mostraron una correlación directa significativa ($r=0.625$) entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, indicando que una mejor cultura organizacional se asocia con un mayor desempeño laboral. En conclusión, el estudio evidencia que existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, subrayando la importancia de fomentar una cultura organizacional positiva para mejorar el rendimiento laboral.

Dávila et al., (2022) se centró en investigar la relación entre la productividad laboral y la práctica del teletrabajo en el sector público durante una emergencia

nacional. Desde el punto de vista metodológico, se empleó un enfoque aplicado con un diseño cuantitativo correlacional y alcance transversal. La muestra estuvo compuesta por 960 empleados de una entidad pública en Lima Metropolitana, seleccionados mediante un muestreo probabilístico que resultó en una muestra final de 130 trabajadores. Se utilizó una encuesta y un cuestionario estructurado con 20 afirmaciones sobre las dimensiones de productividad laboral y teletrabajo, evaluadas mediante una escala Likert de cinco puntos. Se realizó un análisis descriptivo detallado, calculando frecuencias absolutas y relativas para cada variable y dimensión. La normalidad de los datos se verificó con la prueba Kolmogórov-Smirnov, seguida de un análisis inferencial utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados mostraron correlaciones significativas: para Tecnologías de Información, Comunicación y supervisión continua ($r=0.542$, $p<0.001$), Desarrollo de la Vida Personal y Profesional ($r=0.565$, $p<0.001$), y Cultura Organizacional ($r=0.789$, $p<0.001$), todas indicando asociaciones moderadas a fuertes con la productividad laboral. En conclusión, se confirmó que existe una relación positiva entre todas las dimensiones del teletrabajo y la productividad laboral en el contexto del sector público durante la situación de emergencia estudiada. Esto subraya la importancia crítica de elementos como las tecnologías de información, el desarrollo personal y profesional, y la cultura organizacional en el rendimiento laboral efectivo.

En el contexto nacional los autores Alvarado et al., (2021) se enfocó en reconocer el vínculo dentro del rendimiento en el trabajo y la planeación de recursos humanos en la organización Cineplanet S.A. ubicada en Juliaca durante 2019. Se empleó un método de investigación deductivo, caracterizado por su enfoque aplicativo y un nivel correlacional. El diseño investigativo se trató de la clase transversal y no experimental, utilizando encuestas como técnica de recopilación de información y el análisis del coeficiente Alfa de Cronbach como instrumento de validación. El resultado obtenido se basó en la participación de 110 trabajadores de Cineplanet S.A. Juliaca, de los cuales 86 formaron parte de la muestra analizada. Entre los hallazgos más destacados, se encontró que el liderazgo respecto a la evolución empresarial fue evaluado como sumamente malo por 9.3% de los encuestados y muy bueno por el 0.0%. En cuanto al patrón de evolución organizacional, el 2.3% lo consideró sumamente malo y el 24.4% sumamente bueno. En la evaluación del patrón de funciones de empleo, el 15.1% lo calificó como muy malo y el 2.3% como muy bueno,

mientras que, en la función de compensación, el 19.8% lo consideró sumamente malo y el 3.5% sumamente bueno. En conclusión, con un grado de confiabilidad 95%, es aceptada la hipótesis H1, lo que señala la existencia de un vínculo significativo dentro del rendimiento en el trabajo y la planeación de recursos humanos en Cineplanet S.A. Juliaca en el 2019. Esto implica que un mayor desempeño laboral está asociado positivamente con una adecuada planificación del personal en la empresa.

Infantes y Moquillaza (2021) en su estudio tuvieron como objetivo general evaluar los efectos de la implementación de un método ERP en el monitoreo de las cobranzas en una clínica importante de Lima. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, recolectando datos mediante entrevistas y encuestas a usuarios del sistema. Tras analizar la prueba de hipótesis, se verificó que el estadístico de prueba superó el valor crítico y que el p-valor fue menor al valor α , lo que llevó a rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1). Además, se observó una media de 18.75, indicando una asimetría hacia la derecha. En conclusión, la investigación demostró que la implementación del método ERP mejoró significativamente el control de las cobranzas en la clínica, aumentando tanto la eficiencia como la capacidad de atención a los pacientes.

Pinedo et al., (2023) en su estudio se centraron en determinar el efecto de la cultura empresarial en la excelencia de interés en el usuario del recurso humano de administración en el Centro de Estudios Universitarios de la Nación San Martín. Se empleó un diseño de investigación de la clase no experimental de tipo correlacional transaccional. El universo poblacional objetivo incluyó 5,190 clientes, dentro de los estudiantes del pregrado, del posgrado, egresados y profesores y se seleccionó una porción muestral de 375 clientes por medio del estratificado muestreo. Como instrumentos de recopilación de información fueron empleados un par cuestionarios estructurados, y se aplicó el coeficiente correlacional Pearson a fin de analizar la relación dentro de las variantes. El resultado destacado reveló que 23% de los empleados no se sentían adecuadamente integrados a la cultura empresarial y que la excelencia en el interés de los servicios de administración era percibida como escasa satisfacción por 28% de encuestados y como completamente insatisfactoria por el 16%. Como conclusión, se estableció la existencia de una significativa positiva incidencia (p-valor < 0.05; $r=0.93$) dentro de la cultura empresarial y la excelencia en el interés dentro del marco de la universidad estudiada.

Ballón et al., (2022) en su estudio tuvieron como propósito esencial determinar el vínculo dentro del Manejo del personal y la complacencia en el trabajo dentro del recurso de la administración de una conducción en la región de formación en Perú. La investigación se enmarca en un diseño correlacional, donde se encuestó a una porción muestral conformada por 76 trabajadores administrativos empleando herramientas validadas y con una confianza estadística alta. Los resultados más destacados revelaron un vínculo de significancia dentro del manejo del personal y la complacencia en el trabajo, con un coeficiente correlacional rho Spearman 0.765 y valor $p= 0.000$. En conclusión, se determinó que el manejo del personal desempeña un rol primordial en las organizaciones, facilitando la elección de opciones que conducen a resoluciones efectivas y adecuadas para mejorar la satisfacción laboral del personal.

Vidaurre et al., (2021) en su estudio tuvo como objetivo general analizar teórica y estadísticamente la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad de los trabajadores en la empresa de Ladrillos Maxx en Tacna, una compañía privada peruana especializada en la fabricación de ladrillos y productos relacionados. El estudio investigativo adoptó un enfoque descriptivo correlacional de naturaleza cuantitativa, utilizando el método estadístico de coeficiente correlacional Pearson a fin de explorar los vínculos entre las dos variantes en una porción muestral compuesta por 92 colaboradores. La metodología incluyó la recolección de datos mediante encuestas estructuradas con un idóneo cuestionario. Los resultados cuantitativos mostraron una correlación significativa entre las seis dimensiones de la gestión de recursos humanos y la productividad, con un valor de significancia menor a 0.05, confirmando la hipótesis alterna. La correlación de Pearson fue de 0.904, lo que representa un 90.4%, indicando una relación muy alta. En conclusión, este estudio subraya la necesidad de que las empresas como Ladrillera Maxx implementen prácticas robustas del manejo del personal destinadas a optimizar la productividad y promover un ambiente laboral más eficiente y competitivo.

La planificación administrativa en una organización constituye el proceso esencial mediante el cual se definen objetivos claros y estrategias precisas para dirigir las operaciones de manera eficiente. Implica la formulación detallada de planes que guían las acciones diarias y estratégicas de todos los niveles de la empresa. Esto incluye desde la asignación adecuada de recursos hasta la programación de

actividades específicas en un cronograma establecido. Además, la planificación administrativa facilita el control continuo y la evaluación sistemática del progreso hacia los objetivos, asegurando que la empresa conserve su camino al alcance de sus metas estratégicas y operativas (Medina, 2020).

La planificación en la administración se fundamenta en varias teorías clave que han evolucionado a lo largo del tiempo para guiar prácticas efectivas en las organizaciones. Una entre varias de las teorías de mayor prominencia es la clásica noción administrativa, evolucionada por Henri Fayol a inicios del siglo XX. Fayol propuso que la administración está basada en cinco tareas fundamentales: planeación, organización, conducción, coordinación y supervisión (Chaluisa et al., 2022). En esta teoría, la planificación se considera el primer y fundamental paso del proceso administrativo, donde se establecen objetivos claros, se diseñan estrategias con el fin de lograrlos y se desarrollan planificaciones precisadas a fin de dirigir las acciones organizacionales. Por otro lado, la noción administrativa científica, propuesta por Frederick Taylor, enfatiza la planificación científica del trabajo a fin de optimizar la eficacia y la rentabilidad (Benítez et al., 2021). Taylor abogaba por el estudio sistemático de las tareas y la aplicación de métodos y estándares precisos para optimizar el rendimiento individual y organizacional. Además, la teoría de sistemas en la administración destaca la interdependencia y la interacción de los componentes dentro de una organización.

La planificación, en este contexto, se considera un proceso holístico donde se deben considerar los efectos y las interrelaciones de las decisiones en la totalidad de grados y tareas organizacionales (Solano y Montiel, 2022). La dimensión de supervisión dentro de la planificación administrativa se centra en el manejo efectivo de medios y acciones en una empresa para asegurar la productividad óptima (Sánchez et al., 2021). En este contexto, la supervisión implica la vigilancia continua de las operaciones y el desempeño del personal a fin de asegurar el acatamiento de los estándares y propósitos determinados.

En términos de indicadores específicos, se consideran aspectos como el tiempo de atención, que mide la eficiencia con la que se manejan las tareas y se resuelven los problemas dentro de los plazos definidos. Una supervisión efectiva también implica la evaluación constante del rendimiento individual y colectivo,

identificando áreas de mejora y asegurando que las acciones correctivas se implementen de manera oportuna para mantener y mejorar la productividad general de la organización (Zadyraka et al., 2023). Esta dimensión no solo busca optimizar el uso de recursos y el tiempo, sino también fortalecer la aptitud de la organización a fin de adecuarse a las transformaciones y desafíos, promoviendo un ámbito laboral eficiente y colaborativo que contribuya al alcance de los propósitos estratégicos y operativos de manera efectiva (Bryson y George, 2020).

La dimensión de cultura organizacional en el contexto de la planificación administrativa está referida a las creencias, a la conjunción de principios compartidos y actitudes que dirigen la manera como los colaboradores perciben y responden a las acciones dentro de una organización (Paais y Pattiruhu, 2020). Esta dimensión juega un papel crucial en cómo se planifica y ejecuta el trabajo en un entorno laboral. Los indicadores clave para evaluar la cultura organizacional incluyen el uso de encuestas para medir la percepción de los empleados sobre los valores y normas de la organización. Estas encuestas ayudan a identificar cómo se internalizan y se practican los valores organizacionales en el día a día. Otro indicador importante es el uso de focus groups o grupos focales, donde se reúnen empleados representativos para discutir y analizar temas relacionados con la cultura organizacional (Isensee et al., 2020). Esto proporciona una perspectiva más profunda sobre cómo se vive la cultura en diferentes niveles y áreas de la organización.

Además, la evaluación del desempeño también es crucial para medir la manera en que la cultura empresarial impacta en el desempeño individual y colectivo de los colaboradores. Evaluar cómo los principios empresariales ejercen influencia en las decisiones, la motivación y la complacencia en el trabajo puede revelar la efectividad de la cultura en apoyar los propósitos tácticos y ejecutivos de la empresa. El diseño de procesos dentro de la planificación es crucial para estructurar y gestionar eficientemente los flujos de trabajo en una organización. Un aspecto fundamental es el uso de flujogramas, que son diagramas visuales que representan secuencialmente las etapas de un proceso. Estos flujogramas permiten identificar puntos críticos, mejorar la coordinación entre departamentos y optimizar la ejecución de tareas (Manuhutu et al., 2021).

La eficiencia es otro indicador clave en el diseño de procesos, medida por la capacidad de realizar actividades en menos tiempo y con el menor uso de recursos posible (Zadyraka et al., 2023). Esto incluye la reducción de costos operativos, el perfeccionamiento del personal y de materias, y la minimización de tiempos muertos o retrabajos. Además, el diseño de procesos busca fortalecer la competitividad organizacional. Esto se logra al optimizar la aptitud para responder al cliente, aumentar la calidad del producto o servicio, y adecuarse ágilmente a transformaciones en el ambiente competitivo. La competitividad también se refleja en la aptitud de la empresa con el fin de conservarse relevante y diferenciarse en el mercado, asegurando su sostenibilidad a largo plazo (De Neufville, 2020).

Respecto a la variante productividad en el trabajo es una medida fundamental en la gestión empresarial que evalúa la eficacia con la que se emplea al personal a fin de generar servicios y bienes. Está referida a al vínculo dentro de la cantidad de productividad adquirida y los medios empleados a fin de alcanzarla, principalmente el tiempo y los esfuerzos invertidos por los trabajadores en sus tareas. Una alta productividad laboral implica que los empleados están logrando producir más en menos tiempo, lo cual puede indicar una optimización en los procesos, una mejor organización del trabajo o la implementación de tecnologías eficientes (Zadyraka et al., 2023).

Henri Fayol, un pionero en la teoría de la gestión, desarrolló 14 principios de gestión que pueden aplicarse para mejorar la productividad administrativa. Entre estos principios se encuentran la división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando, y la unidad de dirección (Juárez y Golovina 2021). La división del trabajo permite una mayor especialización, lo que incrementa la eficiencia y reduce los errores. Otros principios importantes incluyen la subordinación del interés individual al interés general, asegurando que los objetivos de la organización prevalezcan sobre los intereses personales, y la remuneración justa, que satisface tanto a los empleados como a la empresa. La estabilidad del personal y el fomento de la iniciativa también son cruciales para mantener un ambiente de trabajo eficiente y productivo. Aplicar estos principios en la gestión administrativa puede resultar en una mayor cohesión y productividad dentro de la organización. Esto no solo aumenta la rentabilidad de la empresa, sino que también mejora la competitividad al ofrecer productos o servicios de manera más rápida y económica que la

competencia. Los indicadores de productividad laboral pueden variar según el sector y tipo de empresa, pero comúnmente incluyen métricas como la producción por hora, por empleado o por equipo de trabajo (Zadyraka et al., 2023). Además, se puede evaluar la calidad del trabajo realizado, la eficacia en el empleo de medios y la disminución de errores o re trabajos como componentes clave para medir la productividad (Abdel et al., 2022). Una gestión efectiva de la producción en el trabajo no solo se centra en aumentar el volumen de producción, sino también en mantener o mejorar la calidad del trabajo y el equilibrio de los colaboradores (Santa Cruz et al., 2021). Lo cual se puede lograr mediante la capacitación adecuada, la motivación laboral, la generación de circunstancias de trabajo sanas y seguras, así como la puesta en marcha de lineamientos políticos los cuales fomentan una estabilidad dentro de la permanencia en el trabajo y en lo particular de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo son una dimensión crucial que influye directamente en la producción y el equilibrio de los colaboradores dentro de una organización (Kazekami, 2020). Esta dimensión abarca varios aspectos que afectan el entorno laboral y, por ende, la eficiencia y satisfacción de los trabajadores (Calo y Citron, 2020). Un indicador fundamental dentro de las condiciones de trabajo es la infraestructura. La infraestructura incluye todos los elementos físicos y tecnológicos que conforman el entorno laboral, como edificios, oficinas, equipos y herramientas de trabajo. Una infraestructura adecuada y bien mantenida facilita el desempeño eficiente de las tareas, reduce el riesgo de accidentes laborales y mejora la moral de los empleados (Babapour et al., 2021). Por ejemplo, un espacio de trabajo limpio, bien iluminado y equipado con tecnología moderna no solo aumenta la eficiencia, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo positivo.

Otro indicador importante es el tiempo en el puesto. Este se refiere a la cantidad de horas que los empleados pasan en sus estaciones de trabajo y cómo se distribuyen esas horas a lo largo del día (Santa Cruz et al., 2021). Una gestión adecuada del tiempo en el puesto es esencial para evitar la fatiga y el agotamiento, que pueden reducir la productividad y aumentar el riesgo de errores. Políticas de tiempo de trabajo flexibles, pausas regulares y una distribución equilibrada de las tareas ayudan a mantener a los empleados enfocados y productivos (Zhang et al., 2022). La ergonomía es también un indicativo determinante dentro de las condiciones de trabajo. La ergonomía se centra en diseñar los lugares de trabajo de manera que

se adapten a las necesidades físicas de los empleados, minimizando el estrés y las lesiones (Castrillón et al., 2022). Esto incluye la selección de muebles ergonómicos, como sillas y escritorios ajustables, así como la disposición adecuada de equipos y herramientas para reducir movimientos repetitivos y posturas incómodas. Implementar principios ergonómicos en el lugar de trabajo no solo mejora la comodidad y la sanidad de los colaboradores, además posibilita el aumento significativo de la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. El trabajo en equipo es una dimensión esencial en cualquier organización que busca mejorar su eficiencia y alcanzar sus objetivos (Al Maani et al., 2020). Este enfoque colaborativo permite a los colaboradores combinar sus saberes y habilidades a fin de resolver problemas, innovar y cumplir con las metas propuestas. Uno de los indicadores clave del trabajo en equipo es el nivel de comunicación.

La efectiva comunicación es fundamental para el logro del trabajo grupal, ya que facilita la solución de conflictos, la coordinación y la interacción de ideas (Van et al., 2021). En un entorno donde la comunicación fluye libremente, los miembros del equipo pueden expresar sus opiniones, compartir información importante y mantenerse al tanto de los progresos y desafíos de cada (Santa Cruz et al., 2021). Esto no solo fortalece la cohesión del equipo, sino que también reduce malentendidos y errores, lo que a su vez mejora la productividad. Los resultados esperados son otro indicador crucial del trabajo en equipo. Estos resultados se refieren a los objetivos y las metas que el equipo se ha propuesto lograr. Un equipo bien coordinado y enfocado es capaz de cumplir con los plazos, entregar productos de alta calidad y satisfacer o incluso superar las expectativas de la organización (Alvarado et al., 2021). Los resultados esperados actúan tal cual el indicativo orientado a medir el rendimiento del equipo, y su cumplimiento demuestra la efectividad de la colaboración y la capacidad del equipo para laborar conjuntamente enfocados en una meta en común. La promoción del talento es también un indicador importante dentro del trabajo en equipo. Este aspecto se refiere a la identificación, desarrollo y reconocimiento de las habilidades y capacidades individuales dentro del equipo (Santa Cruz et al., 2021). Promover un entorno en el cual los integrantes del grupo puedan crecer profesionalmente y ser reconocidos por sus contribuciones no solo mejora la moral y el compromiso, sino que también fortalece el equipo al maximizar el potencial de cada integrante. La promoción del talento asegura que los integrantes del grupo sientan

que se les valora y se sientan motivados, lo cual es esencial para mantener un alto nivel de rendimiento y retención de talento en la organización (Salimova et al., 2022). La perspectiva de desarrollo profesional es una dimensión determinante en el manejo del personal, pues se centra en el crecimiento y avance de los colaboradores dentro de la organización (McMillan y Zeufack, 2022). Esta dimensión incluye varios indicadores importantes que afectan tanto a la complacencia en los colaboradores como al logro a plazo largo de la organización. La motivación es un indicativo entre los de mayor significancia en la perspectiva del desarrollo de la profesión. En el momento en que los empleados perciben que tienen oportunidades de desarrollo y avance en sus carreras, su nivel de motivación aumenta considerablemente (Johari y Jha, 2020). La motivación, a su vez, se traduce en una mayor productividad, compromiso y disposición para colaborar con el logro de la empresa. Las oportunidades de capacitación, proyectos para mentorías y planes de desarrollo de carrera son elementos clave que fomentan la motivación entre los empleados.

Otro indicador esencial es la retención del personal. Las empresas las cuales invierten en la evolución profesional de sus empleados tienden a experimentar tasas más altas de retención (Subaeva et al., 2020). Los colaboradores quienes vislumbran el devenir con claridad y comprometedor en la organización tienen menos tendencia a perseguir posibilidades en otros lugares. Esto no únicamente disminuye los costes relacionados con la rotación de personal, además asegura la continuidad y estabilidad dentro de la organización (Qi et al., 2024). Además, la retención de empleados permite a la empresa preservar el conocimiento y la experiencia acumulada, lo que es vital para su crecimiento y competitividad. La promoción del talento es igualmente importante en la perspectiva de desarrollo profesional. Identificar y promover a empleados talentosos dentro de la organización es crucial para mantener una fuerza laboral fuerte y competente (Van, 2021). Las promociones no solo reconocen y recompensan el desempeño y las habilidades excepcionales, sino que también motivan a otros empleados a esforzarse y mejorar. Un sistema de promoción justo y transparente contribuye a una cultura organizacional positiva, donde los empleados sienten que su esfuerzo y dedicación son valorados y recompensados adecuadamente (Alvarado et al., 2021).

La siguiente hipótesis general de la investigación es la siguiente: La planeación está relacionada en forma directa y positiva en la productividad del personal

administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., Cusco, 2024, las hipótesis específicas fueron, la supervisión del personal se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A.; la cultura organizacional se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024; El diseño de procesos se relaciona positivamente con la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación se centró en explorar la relación social-laboral en el contexto del Aeropuerto Internacional del Cusco, con el propósito de responder interrogantes específicas planteadas en este ámbito. Se trató de un estudio de tipo básico (Ñaupas, 2018), orientado a producir un cambio en la realidad de un área específica mediante la recolección y estudio de la información.

El enfoque metodológico se caracterizó por ser cuantitativo, haciendo énfasis en la recopilación y el estudio de la información numérica a fin de medir el vínculo dentro de la planificación y la productividad en el contexto del aeropuerto. El diseño de la metodología que se empleó es de tipo no experimental y de la clase transversal, con una visión correlacional descriptiva (Faneite, 2023).

El propósito primordial se trató de describir el vínculo dentro de la planificación de la administración y la productividad laboral. Para lograr esto, se utilizó un marco teórico sólido como base para la recopilación de datos mediante instrumentos específicos. La temporalización del estudio se realizó de manera transversal, permitiendo medir el vínculo dentro de las variantes en un concreto lapso de tiempo. Este enfoque permitió examinar teóricamente cómo la planificación impacta la productividad laboral, utilizando datos empíricos para profundizar en el entendimiento del fenómeno estudiado en el Aeropuerto Internacional del Cusco.

La planificación se define conceptualmente como el proceso organizacional anticipado para establecer tácticas facilitadoras del logro de los objetivos y el alcance de las metas (Medina, 2020).

En esta investigación en el Aeropuerto Internacional del Cusco, se operacionaliza mediante la evaluación de tres dimensiones principales: En primer lugar, la Supervisión se evalúa a través de la apreciación del recurso humano acerca de la excelencia de la evaluación de desempeño, empleando escala de Likert que varía de 5 (SIEMPRE) a 1 (NUNCA). Segundo, la Cultura Organizacional se analiza mediante encuestas el propósito de la empresa, utilizando la misma escala Likert mencionada. Finalmente, el Diseño de Procesos se evalúa considerando la eficiencia de los flujogramas y la competitividad de los procesos organizacionales, también utilizando escala de Likert de 5 a 1. La productividad se define como la efectividad y la eficiencia en el empleo de medios para alcanzar objetivos organizacionales (Zadyraka et al., 2023). En este estudio, se evalúa a través de las siguientes dimensiones: Las Condiciones de Trabajo se analizan mediante indicadores como la infraestructura, el tiempo en el puesto y la ergonomía, utilizando la escala Likert de 1 (NUNCA) a 5 (SIEMPRE).

El Trabajo en Equipo se evalúa considerando el nivel de comunicación, los resultados esperados y las oportunidades de promoción del talento, utilizando la misma escala Likert. Finalmente, la Perspectiva de Desarrollo Profesional se examina a través de indicadores como la motivación, la retención del recurso humano y las oportunidades de promoción, también utilizando la escala Likert de 1 a 5.

Estas dimensiones y sus respectivos indicadores proporcionan un marco integral para comprender y medir el vínculo dentro de la planificación de la administración y de la productividad del recurso humano en el contexto específico del Aeropuerto Internacional del Cusco. Para esta investigación, el universo se conformó por los colaboradores de las oficinas administrativas del aeropuerto internacional del Cusco, incluyendo jefes de área, analistas administrativos, asistentes administrativos, técnicos auxiliares y practicantes (Mucha et al., 2021).

Esta población específica fue seleccionada debido a su integral participación en los procesos administrativos clave dentro del aeropuerto. Se excluyeron los colaboradores del área de operaciones aeronáuticas y de servicios aeroportuarios, dado que sus roles se centran exclusivamente en operaciones y servicios con horarios rotativos (Mucha et al., 2021).

En cuanto a la población estuvo compuesta por 37 colaboradores del área administrativa del aeropuerto del Cusco Perú. Conociendo esto la selección de una muestra adecuada es crucial para asegurar la precisión y validez de los resultados en estudios estadísticos.

Se determinó una muestra de 37 colaboradores del área administrativa del aeropuerto del Cusco. Esta decisión permitió focalizar las encuestas en aquellos directamente implicados en los procesos administrativos relevantes para el estudio. Es importante considerar que las muestras pequeñas pueden mostrar una mayor imprecisión en los resultados, lo cual hace que los intervalos de confianza sean más amplios. Para alcanzar una mayor significancia estadística, las diferencias observadas en los datos deben ser mayores. Esto tiene implicaciones en las pruebas de hipótesis, ya que existe la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta (error tipo I), así como la probabilidad de concluir que no hay diferencia (no rechazar la hipótesis nula) cuando en realidad sí la hay (error tipo II).

Dado que se utiliza una muestra pequeña, es fundamental reconocer que los intervalos de confianza serán más amplios, lo que implica que, para alcanzar significancia estadística, las diferencias observadas deben ser considerablemente mayores. Esto afecta las pruebas de hipótesis de la siguiente manera:

Error Tipo I (α): Existe una mayor probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando esta es verdadera, debido a la mayor variabilidad en los resultados.

Error Tipo II (β): Es posible que no se detecten diferencias significativas (no se rechaza la hipótesis nula) cuando en realidad existen, debido a la imprecisión inherente en las muestras pequeñas.

En este estudio, se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar datos de los participantes. La encuesta es una herramienta ampliamente reconocida en la investigación social y administrativa, ya que permite obtener información de manera estructurada y sistemática directamente de los individuos involucrados. Esto facilita la recopilación de datos relevantes y precisos sobre las variables de interés.

El instrumento de recolección de datos consistió en dos cuestionarios diseñados específicamente para medir dos variables distintas del estudio. Cada cuestionario contenía un total de nueve preguntas, distribuidas en tres dimensiones, con tres

preguntas dedicadas a cada dimensión. Este diseño permitió una evaluación detallada y equilibrada de cada uno de los aspectos de las variables estudiadas.

Cada pregunta en los cuestionarios fue formulada utilizando una escala de Likert dicotómica. La escala de Likert es una de las herramientas más efectivas para medir actitudes, percepciones y comportamientos, ya que permite a los encuestados expresar la frecuencia con la que experimentan o realizan ciertas actividades. La escala utilizada en este estudio fue la siguiente: nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), muchas veces (4) y siempre (5). Esta escala proporciona una gama de opciones que permite a los encuestados reflejar con mayor precisión sus experiencias y opiniones. La elección de esta escala facilita la cuantificación de datos cualitativos, convirtiéndolos en datos cuantitativos que pueden ser analizados estadísticamente.

La elección de la encuesta como técnica y el diseño de los cuestionarios con una escala de Likert se justifica por varias razones. En primer lugar, las encuestas pueden administrarse de manera eficiente a un gran número de personas, permitiendo la recolección de datos en un tiempo relativamente corto (Mucha et al., 2021). En segundo lugar, utilizar cuestionarios estandarizados asegura que todos los participantes respondan a las mismas preguntas de la misma manera. Esto permite una comparación directa entre las respuestas y garantiza la consistencia en la recolección de datos. En tercer lugar, la escala de Likert es particularmente adecuada para medir la frecuencia de comportamientos y percepciones. Proporciona una forma sencilla para que los encuestados evalúen la frecuencia de sus experiencias y ofrece datos cuantitativos precisos que pueden ser analizados para detectar patrones y tendencia (Mucha et al., 2021). Finalmente, las opciones de la escala de Likert son fáciles de entender y utilizar para los encuestados. Esto aumenta la calidad de los datos recolectados, ya que los participantes pueden responder de manera clara y precisa.

El diseño del cuestionario con tres preguntas por dimensión asegura una cobertura adecuada de cada aspecto de las variables investigadas. Esto permite una evaluación integral y detallada de las variables, contribuyendo a la validez y confiabilidad de los resultados del estudio. Además, focalizar las encuestas en los colaboradores directamente implicados en los procesos administrativos relevantes garantiza que los datos recolectados sean pertinentes y útiles para los objetivos del estudio.

Una vez elaborados los cuestionarios, estos se sometieron primero a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach. Para el cuestionario de planificación, la prueba arrojó un coeficiente de [0.800](#), lo cual, según Hernández et al. (2014) citado por Rodríguez y Reguant (2020). indica una confiabilidad fuerte. En el caso del cuestionario de productividad, el coeficiente fue de [0.701](#), lo que se considera como una confiabilidad moderada.

Una vez obtenidos los índices de confiabilidad para ambos instrumentos, se procedió a una evaluación exhaustiva basada en cuatro criterios fundamentales: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Esta evaluación fue llevada a cabo por un panel compuesto por cinco expertos en la materia. Cada dimensión de los cuestionarios fue evaluada individualmente por los jurados, utilizando la plantilla oficial proporcionada por la Universidad César Vallejo, conforme a la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N°081-2024-VI-UCV. La dimensión de supervisión obtuvo una calificación de [0.95](#), la dimensión de cultura organizacional recibió una calificación de [0.93](#), la dimensión de diseño de procesos alcanzó un [0.92](#), la dimensión de condiciones de trabajo obtuvo una calificación de [0.98](#), la dimensión de trabajo en equipo fue evaluada con un [0.95](#), y la dimensión de perspectiva de desarrollo profesional recibió una calificación de [0.98](#).

Estas calificaciones fueron analizadas utilizando la V de Aiken, un estadístico que permite evaluar la validez de contenido de los ítems de un instrumento mediante la opinión de jueces expertos. Según Aiken (1985), un valor cercano a 1 indica una alta concordancia entre los evaluadores sobre la pertinencia y calidad de los ítems, lo que respalda la validez de los cuestionarios utilizados en este estudio.

Para la organización y análisis de los datos se utilizó el software Microsoft Excel, el cual permitió una gestión estructurada y eficiente de las variables y sus correspondientes dimensiones. Los datos recolectados de las encuestas administradas a los 37 participantes fueron ingresados en Excel, facilitando la sistematización y organización preliminar de la información.

Una vez que los datos fueron ingresados y organizados, se procedió a clasificar la información utilizando baremos específicos para cada una de las variables y sus dimensiones. Para la variable de planificación, se consideraron las dimensiones de supervisión, cultura organizacional y diseño de procesos. Para la variable de

productividad, se incluyeron las dimensiones de condiciones de trabajo, trabajo en equipo y perspectiva de desarrollo profesional. Las clasificaciones se realizaron de acuerdo con rangos predefinidos. En el caso de la variable de planificación y sus dimensiones, el nivel alto correspondía a puntuaciones entre 34 y 45, el nivel medio entre 22 y 33 y el nivel bajo entre 9 y 21. Las dimensiones de supervisión, cultura organizacional y diseño de procesos presentaron rangos específicos dentro de estos niveles, con el nivel alto variando de 12 a 15, el nivel medio de 8 a 11 y el nivel bajo de 3 a 7. De manera similar, para la variable de productividad y sus dimensiones, los niveles se distribuyeron de la misma forma. El nivel alto correspondía a puntuaciones entre 34 y 45, el nivel medio entre 22 y 33 y el nivel bajo entre 9 y 21. Las dimensiones de condiciones de trabajo, trabajo en equipo y perspectiva de desarrollo profesional también se ajustaron a estos rangos, con el nivel alto variando de 12 a 15, el nivel medio de 8 a 11 y el nivel bajo de 3 a 7.

Con los datos organizados según estos baremos, se procedió a realizar el análisis estadístico utilizando el software SPSS versión 25. El primer paso en el análisis fue la realización de una prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos. Esta prueba es crucial para decidir si las pruebas estadísticas a emplear serían paramétricas o no paramétricas. Las pruebas paramétricas son apropiadas cuando los datos siguen una distribución normal, mientras que las pruebas no paramétricas se utilizan cuando no se cumple esta condición. Después de establecer la normalidad o no de los datos, se llevó a cabo el procesamiento estadístico completo en SPSS 25. Este software permitió aplicar las pruebas adecuadas según la naturaleza de los datos y obtener resultados precisos para el análisis de las variables de planificación y productividad, así como sus respectivas dimensiones.

La información recopilados fueron ingresados y analizados utilizando Microsoft Excel y SPSS V26, incluyendo la comprobación de confianza del cuestionario por medio del coeficiente alfa Cronbach. Este análisis descriptivo e inferencial permitió profundizar en las relaciones entre las variables estudiadas. Se aplicaron estrictos principios éticos con el fin de asegurar la fidelidad, objetividad y confidencialidad de los datos recolectada, manteniendo el anonimato de los participantes. Las citas y referencias fueron elaboradas conforme a las reglas APA en su edición séptima, y se verificó la originalidad del trabajo mediante el uso del programa Turnitin, cumpliendo con el

código ético universitario y asegurando la autenticidad y rigurosidad de la investigación.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar en qué medida la planificación se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., Cusco, 2024,

Tabla 1

Tabla cruzada de la variable planificación y la variable productividad

		Productividad			Total	
		bajo	medio	alto		
Planificación	bajo	Recuento	4	0	1	5
		% del total	11%	0%	3%	14%
	medio	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0%	14%	8%	22%
	alto	Recuento	1	3	20	24
		% del total	3%	8%	54%	65%
Total	Recuento	5	8	24	37	
	% del total	14%	22%	65%	100%	

Interpretación

El análisis de la tabla cruzada entre las variables "Planificación" y "Productividad" del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., Cusco, 2024, revela interesantes patrones sobre cómo se relacionan estos factores.

Entre los empleados con una planificación baja, el 11% tiene una productividad baja, ninguno tiene una productividad media y el 3% tiene una productividad alta, representando el 14% del total de la muestra. En el caso de los empleados con una

planificación media, ninguno tiene una productividad baja, el 14% tiene una productividad media y el 8% tiene una productividad alta, sumando en conjunto el 22% del total. Finalmente, entre los empleados con una planificación alta, el 3% tiene una productividad baja, el 8% tiene una productividad media y el 54% tiene una productividad alta, representando el 65% del total de la muestra.

Objetivo específico 1

Determinar en qué medida la supervisión del personal se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024

Tabla 2

Tabla cruzada de la dimensión supervisión y la variable productividad

		Productividad			Total
		bajo	medio	alto	
Supervisión bajo	Recuento	1	3	1	5
	% del total	3%	8%	3%	14%
medio	Recuento	0	1	2	3
	% del total	0%	3%	5%	8%
alto	Recuento	4	4	21	29
	% del total	11%	11%	57%	78%
Total	Recuento	5	8	24	37
	% del total	14%	22%	65%	100%

Interpretación

El objetivo específico 1 busca determinar en qué medida la supervisión del personal se relaciona con la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024. La Tabla 2 presenta la tabla cruzada entre la dimensión supervisión y la variable productividad, proporcionando información valiosa sobre esta relación.

En la categoría de supervisión baja, el 3% de los empleados tiene una productividad baja, el 8% tiene una productividad media y el 3% tiene una productividad alta, sumando un total del 14% del personal. En el caso de la supervisión media, ningún empleado tiene una productividad baja, el 3% tiene una productividad media y el 5% tiene una productividad alta, representando el 8% del total. En cuanto a la supervisión

alta, el 11% de los empleados tiene una productividad baja, el 11% tiene una productividad media y el 57% tiene una productividad alta, sumando el 78% del total.

Objetivo específico 2

Determinar en qué medida la cultura organización se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024

Tabla 3

Tabla cruzada de la dimensión cultura organizacional y la variable productividad

		Productividad			Total	
		bajo	medio	alto		
Cultura organizacional	bajo	Recuento	1	3	1	5
		% del total	3%	8%	3%	14%
	medio	Recuento	1	1	3	5
		% del total	3%	3%	8%	14%
	alto	Recuento	3	4	20	27
		% del total	8%	11%	54%	73%
Total	Recuento	5	8	24	37	
	% del total	14%	22%	65%	100%	

Interpretación

El objetivo específico 2 busca determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona con la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024. La Tabla 3 presenta la tabla cruzada entre la dimensión cultura organizacional y la variable productividad, ofreciendo información valiosa sobre esta relación.

En la categoría de cultura organizacional baja, el 3% de los empleados tiene una productividad baja, el 8% tiene una productividad media y el 3% tiene una productividad alta, representando el 14% del total del personal. Para la cultura organizacional media, el 3% de los empleados tiene una productividad baja, el 3% tiene una productividad media y el 8% tiene una productividad alta, también representando el 14% del total. En cuanto a la cultura organizacional alta, el 8% de

los empleados tiene una productividad baja, el 11% tiene una productividad media y el 54% tiene una productividad alta, sumando el 73% del total.

Objetivo específico 3

Determinar en qué medida el diseño de procesos se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024.

Tabla 4

Tabla Cruzada de la dimensión diseño de proceso y la variable productividad

		Productividad			Total	
		bajo	medio	alto		
Diseño de proceso	bajo	Recuento	1	2	1	4
		% del total	3%	5%	3%	11%
	medio	Recuento	1	1	3	5
		% del total	3%	3%	8%	14%
	alto	Recuento	3	5	20	28
		% del total	8%	14%	54%	76%
Total	Recuento	5	8	24	37	
	% del total	14%	22%	65%	100%	

Interpretación

El objetivo específico 3 busca determinar en qué medida el diseño de procesos se relaciona con la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024. La Tabla 4 presenta la tabla cruzada entre la dimensión diseño de procesos y la variable productividad, proporcionando una visión detallada sobre esta relación.

En la categoría de diseño de procesos bajo, el 3% de los empleados tiene una productividad baja, el 5% tiene una productividad media y el 3% tiene una productividad alta, representando en conjunto el 11% del total del personal. Para el diseño de procesos medio, el 3% de los empleados tiene una productividad baja, el 3% tiene una productividad media y el 8% tiene una productividad alta, sumando en total el 14% del personal. En cuanto al diseño de procesos alto, el 8% de los

empleados tiene una productividad baja, el 14% tiene una productividad media y el 54% tiene una productividad alta, representando el 76% del total.

Prueba de normalidad

La hipótesis que plantea la prueba de normalidad es esencial para determinar el tipo de prueba estadística a utilizar (paramétrica o no paramétrica). La hipótesis se puede redactar de la siguiente manera:

Hipótesis Nula (H_0): Los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H_1): Los datos no siguen una distribución normal.

Si la prueba de normalidad indica que no se puede rechazar la hipótesis nula (H_0), entonces se concluye que los datos siguen una distribución normal y se pueden utilizar pruebas estadísticas paramétricas. Si, por el contrario, se rechaza la hipótesis nula, se concluye que los datos no siguen una distribución normal y se deben utilizar pruebas estadísticas no paramétricas.

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1_Planificación	,698	37	,000
D1_supervisión	,750	37	,000
D2_Cultura_organizacional	,752	37	,000
D3_Diseño_de_proceso	,751	37	,000
V2_Productividad	,721	37	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

En el análisis de normalidad utilizando la prueba de Shapiro-Wilk, se obtuvo el resultado que sigue a las variantes y sus aspectos: Para la variable de planificación (V1_Planificación), el estadístico de Shapiro-Wilk es 0.698 con un valor de significación de 0.000. Esto indica que la distribución de la información no sigue una normal distribución, pues la valoración de significación está por debajo de 0.05. La dimensión de supervisión (D1_supervisión) presento un estadístico de 0.750 y una significación de 0.000, lo que nuevamente sugiere que los datos no son normalmente distribuidos. Para la dimensión de cultura organizacional

(D2_Cultura_organizacional), el estadístico es 0.752 con una significación de 0.000, indicando una desviación de la normalidad. La dimensión de diseño de proceso (D3_Diseño_de_proceso) tuvo un estadístico de 0.751 y una significación 0.000, lo cual confirma que la información no sigue una normal distribución. Finalmente, la variable de productividad (V2_Productividad) presento un estadístico de 0.721 y una significación 0.000, indicando también una desviación de la normalidad.

El coeficiente Rho de Spearman se utilizó en este análisis debido a que los datos no siguen una distribución normal, como lo indican los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk. Esta prueba revela que los estadísticos de Shapiro-Wilk para todas las variables evaluadas (planificación, supervisión, cultura organizacional, diseño de proceso y productividad) están por debajo de 0.05, lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal.

Prueba inferencial

Hipótesis general

H_a: La planificación se relaciona de manera directa y positiva en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., Cusco, 2024.

H₀: La planificación no se relaciona de manera directa y positiva en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., Cusco, 2024.

Tabla 6
Resultados inferenciales de la hipótesis general

		Correlaciones	
		V1_Planificación	V2_Productivida d
Rho de Spearman	V1_Planificación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	37
	V2_Productividad	Coeficiente de correlación	,737**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	37

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

Interpretación

La planificación se relaciona de manera positiva y directa con productividad del recurso humano de la administración del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., Cusco, en el año 2024. Los resultados del análisis de interrelación Spearman muestran un coeficiente correlacional 0.737 entre la planificación (V1_Planificación) y la productividad (V2_Productividad), con un nivel de significación bilateral 0.000. Esto señala una significativa relación y fuerte dentro de ambas variantes, lo cual sugiere que mejoras en la planificación están asociadas con aumentos en la productividad del personal administrativo.

Hipótesis específica 1

H₁: La supervisión del personal se relaciona positivamente en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A.

H₀: La supervisión del personal no se relaciona positivamente en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A.

Tabla 7

Resultados de la hipótesis específica 1

			Correlaciones	
			D1_supervisión	V2_Productivida d
Rho de Spearman	D1_supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	37	37
	V2_Productividad	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	37	37

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

Interpretación

La supervisión del recurso humano está relacionada positivamente con la productividad personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. Los resultados del análisis correlacional Spearman revelan un

coeficiente correlacional 0.422 entre la supervisión (D1_supervisión) y la productividad (V2_Productividad), con un grado de bilateral relevancia 0.007. Esto indica una significativa relación y moderada dentro de las dos variantes, sugiriendo que una mejor supervisión del recurso humano contribuye al incremento de la productividad del personal administrativo.

Hipótesis específica 2

H₂: La cultura organización se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024.

H₀: La cultura organización no se relaciona en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024.

Tabla 8

Resultados inferenciales de la hipótesis específica 2

			Correlaciones	
			D2_Cultura_org anizacional	V2_Productivid ad
Rho de Spearman	D2_Cultura_organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	V2_Productividad	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

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

Interpretación

La cultura organizacional está relacionada de manera significativa a la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. en el distrito del Cusco, 2024. Los resultados del análisis correlacional Spearman indican un coeficiente correlacional 0.779 dentro de la cultura organizacional (D2_Cultura_organizacional) y la productividad (V2_Productividad), con un grado de bilateral significación 0.000. Esto muestra una relación positiva y fuerte dentro de las dos variantes, sugiriendo que una cultura organizacional sólida y

bien definida está asociada con un mayor nivel de productividad entre el personal administrativo.

Hipótesis específica 3

H₃: El diseño de procesos se relaciona positivamente en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024.

H₀: El diseño de procesos no se relaciona positivamente en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. del distrito del Cusco, 2024.

Correlaciones

			D3_Diseño_de _proceso	V2_Productivi dad
Rho de Spearman	D3_Diseño_de_proceso	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	37	37
	V2_Productividad	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	37	37

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

Interpretación

El diseño de procesos se relaciona de manera positiva a la productividad del recurso humano de administración del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. en el distrito del Cusco, 2024. Los resultados del análisis correlacional Spearman revelan un coeficiente correlacional 0.774 entre el diseño de procesos (D3_Diseño_de_proceso) y la productividad (V2_Productividad), con un grado de significación bilateral 0.000. Esto señala una relación positiva y fuerte dentro de ambas variantes, sugiriendo que un diseño de procesos eficiente y bien estructurado está asociado con un mayor nivel de productividad entre el personal administrativo.

IV. DISCUSIÓN

Para este trabajo investigativo, se tomaron como referencia los resultados obtenidos basados en los objetivos planteados en la investigación. Asimismo, se realizó un análisis profundo de las investigaciones precedentes para poder llegar a conclusiones más certeras. La planificación (V1) fue identificada como un componente esencial en la administración, y su impacto en la productividad del personal ha sido ampliamente estudiado. Se concluyó que mantener políticas claras y herramientas de gestión ayudaría a que la empresa cumpliera con las metas planteadas. La planificación fue reconocida como la primera y más crucial función administrativa, donde se establecieron objetivos claros y se desarrollaron estrategias detalladas para alcanzarlos. Esto permitió que la productividad (V2) alcanzara niveles esperados por la alta dirección de los colaboradores del área administrativa del Aeropuerto del Cusco. Se subrayó la importancia de una planificación meticulosa para optimizar la eficiencia y la rentabilidad, sugiriendo que el estudio sistemático de las tareas podía mejorar el rendimiento, como señaló Benítez et al. (2021). La teoría de sistemas, por su parte, consideró la planificación como un proceso integral que incluye la interdependencia de los componentes organizacionales. Este estudio se alineó con estas perspectivas teóricas al investigar la relación entre la planificación y la productividad en el contexto del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A.

Los resultados descriptivos de la investigación mostraron que el 78% de los empleados (una población de 37 colaboradores) percibieron un alto nivel de planificación, mientras que el 8% y el 14% percibieron niveles medios y bajos, respectivamente. En cuanto a la productividad, el 65% de los empleados reportaron altos niveles, frente al 22% que reportó niveles medios y el 14% con niveles bajos. A pesar de la percepción generalizada y positiva hacia la planificación, se identificaron problemas en su implementación, como la falta de un enfoque uniforme en todos los aspectos, lo que podría haber limitado el potencial completo de la productividad. Además, se sugirió que factores externos no considerados en el estudio, como condiciones económicas o cambios en la regulación, podrían haber influido en la productividad y deberían ser examinados más a fondo. El análisis reveló una correlación positiva y significativa entre la planificación y la productividad, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.737, indicando una relación fuerte. Este

hallazgo sugirió que a medida que mejoraba la planificación, la productividad del personal también aumentaba.

Se destacó la consistencia de estos resultados con estudios anteriores que resaltaban la importancia de la planificación en la mejora de la productividad. Por ejemplo, Solano y Montiel (2022), en un estudio con una muestra de 73 participantes, identificaron que la planificación estratégica explicaba el 76% de la variabilidad en la productividad administrativa, con una correlación lineal del 87.2%. Esta investigación mostró una correlación más alta que la observada en el presente estudio, lo que podría atribuirse a la diferencia en el tamaño de la muestra y el contexto específico del sector. La muestra más grande y la metodología utilizada por Solano y Montiel podrían haber influido en la robustez de sus hallazgos. Por otro lado, Acosta et al. (2022) investigaron la carga laboral en una institución de salud con una muestra de 108 trabajadores y encontraron que la planificación tenía un impacto en la carga laboral, aunque los detalles específicos sobre la correlación entre planificación y productividad no fueron el foco principal de su estudio. Esta diferencia en el enfoque podría explicar por qué la correlación entre planificación y productividad en su investigación no fue tan destacada como en el presente estudio.

Vera et al. (2023), con una muestra de 29 colaboradores, reportaron una correlación positiva significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.643. Aunque esta correlación fue menor que la encontrada en el presente estudio, siguió indicando una relación positiva, lo que refuerza la importancia de una planificación efectiva. La menor correlación observada podría ser atribuible al tamaño reducido de la muestra y a las especificidades del entorno investigado. Fredes et al. (2021), en su investigación con 54 empleados de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, reportaron una correlación directa significativa de $r=0.625$ entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Aunque la correlación fue algo menor comparada con el presente estudio, siguió mostrando una relación positiva. La diferencia en la naturaleza de las variables estudiadas y el tamaño de muestra podrían haber influido en la diferencia de los resultados.

En relación con el **objetivo específico 1**, que fue determinar si la supervisión del personal estaba relacionada con la productividad en el Aeropuerto Internacional

Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., ubicado en el distrito del Cusco, durante el año 2024, se observó a través de un análisis descriptivo que un 78% del personal percibía un alto nivel de supervisión, un 8% un nivel medio, y un 14% un nivel bajo. Esta variación indicó la necesidad de mejorar y uniformar los estándares de supervisión. La correlación positiva moderada ($r=0.422$) encontrada entre la supervisión y la productividad sugirió que, aunque la supervisión era un componente importante, no era el único factor que afectaba el rendimiento laboral. Se observó que el 78% del personal percibía un alto nivel de supervisión, el 8% un nivel medio y el 14% un nivel bajo. Esta variación indicó la necesidad de estandarizar la supervisión. La correlación positiva moderada ($r=0.422$) entre supervisión y productividad sugirió que la supervisión era importante, pero no era el único factor que afectaba el rendimiento laboral. Los resultados indicaron que la percepción de una supervisión efectiva estaba asociada con altos niveles de productividad, medidos a través de indicadores como el tiempo de atención.

Estos hallazgos fueron consistentes con estudios previos, como el de Dávila et al. (2022), que encontró una correlación significativa ($r=0.542$, $p<0.001$) entre supervisión y productividad en una muestra de 130 trabajadores de una entidad pública en Lima Metropolitana. Alvarado et al. (2021) también encontraron una correlación significativa en su estudio con 86 trabajadores de Cineplanet S.A. Juliaca. Identificaron que la planificación de recursos humanos y la supervisión tenían un impacto importante en el rendimiento laboral, evidenciado por un coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de 0.328, lo que reforzó la importancia de una gestión integral que incluyera supervisión efectiva. Aunque la supervisión fue clave para mejorar la productividad, este estudio sugirió que otros factores, como el entorno laboral, las herramientas tecnológicas y la cultura organizacional, también eran cruciales. La correlación moderada encontrada indicó que futuros estudios deberían explorar estos factores adicionales para una comprensión más completa de cómo mejorar la productividad en diferentes contextos organizacionales. La necesidad de un enfoque holístico en la gestión administrativa fue evidente, integrando supervisión efectiva con otros elementos de gestión para fomentar un ambiente de trabajo productivo y motivador.

En el **objetivo específico 2**, se enfocó en determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad del personal administrativo en el Aeropuerto

Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. en Cusco, 2024. La cultura organizacional fue identificada como un elemento crucial que influye en la productividad de una empresa. Se definió como el conjunto de creencias, principios y actitudes compartidas que guían la conducta de los empleados dentro de una organización. Los resultados descriptivos mostraron que un 73% del personal percibía un alto nivel de cultura organizacional, mientras que un 14% percibía un nivel medio y otro 14% un nivel bajo. Esto sugirió una percepción predominantemente positiva de la cultura organizacional, que se reflejó en los niveles de productividad observados. El análisis correlacional de Spearman reveló un coeficiente de 0.779, indicando una relación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la productividad.

La fuerte correlación entre cultura organizacional y productividad sugirió que una cultura organizacional robusta estaba asociada con un aumento en la productividad del personal administrativo. Indicadores como la cohesión del equipo, el compromiso de los empleados y la claridad en la comunicación interna fueron aspectos clave que influyeron en esta relación. Los resultados de este estudio fueron consistentes con investigaciones previas, como la de Pinedo et al. (2023), que encontró una correlación significativa ($r=0.93$) entre la cultura organizacional y la calidad de atención en un contexto universitario, basándose en una muestra de 375 clientes. Asimismo, Vidaurre et al. (2021) identificaron una correlación muy alta ($r=0.904$) entre la gestión de recursos humanos y la productividad en la empresa Ladrillos Maxx en Tacna, en una muestra de 92 colaboradores. Aunque estos estudios variaron en su enfoque y contexto, todos subrayaron la importancia de la cultura organizacional como un factor crucial en la mejora de la productividad.

Aunque este estudio y otros previos destacaron la influencia significativa de la cultura organizacional en la productividad, se sugirió considerar un enfoque más integral que incluyera otros factores organizacionales. Esto podría incluir liderazgo, comunicación interna y estrategias de desarrollo cultural. Futuras investigaciones deberían explorar cómo estos elementos específicos de la cultura organizacional podían ser fortalecidos para mejorar aún más la productividad del personal administrativo. Además, sería valioso investigar el impacto de programas de desarrollo cultural y estrategias para fortalecer la cohesión del equipo, lo cual podría proporcionar una base más sólida para implementar mejoras efectivas en la organización. Basado en el **objetivo específico 3**, se determinó la relación entre el diseño de procesos y la productividad

del personal administrativo en el Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A., en Cusco, en 2024. El diseño de procesos fue considerado un componente esencial de la gestión organizacional, crucial para estructurar y gestionar eficazmente los flujos de trabajo. Este proceso implicaba el uso de flujogramas y otras herramientas para visualizar y mejorar la secuencia de actividades, permitiendo identificar puntos críticos y optimizar la coordinación entre departamentos. Los resultados descriptivos revelaron que un 76% del personal percibió un alto nivel de diseño de procesos, un 14% un nivel medio, y un 11% un nivel bajo. Esta percepción positiva general hacia un diseño de procesos efectivo se reflejó en los niveles de productividad observados. La correlación de Spearman mostró un coeficiente de 0.774, indicando una relación positiva y significativa entre el diseño de procesos y la productividad. La efectividad del diseño de procesos, evidenciada por el uso de flujogramas y la mejora en la coordinación de tareas, pareció facilitar un entorno de trabajo más eficiente y organizado.

Los resultados fueron consistentes con estudios anteriores, como el de Infantes y Moquillaza (2021), que, en una muestra de 830 pacientes, encontraron que la implementación de un sistema ERP mejoró significativamente el control de las cobranzas y la eficiencia en una clínica, aumentando la capacidad de atención a los pacientes. Del mismo modo, los autores Ballón et al. (2022) presentaron similitudes notables en cuanto a la relación positiva y significativa entre los factores analizados. Ballón et al. realizaron un estudio con una muestra de 76 trabajadores administrativos y encontraron una correlación significativa entre el manejo del personal y la complacencia en el trabajo, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.765 y un valor p de 0.000. La similitud en los coeficientes de correlación indicó una relación fuerte en ambos estudios entre las variables analizadas. Ambos estudios enfatizaron la importancia de elementos estructurales en el lugar de trabajo—diseño de procesos en el primer caso y manejo del personal en el segundo—en la mejora del rendimiento y la satisfacción laboral. Aunque los enfoques específicos de cada estudio variaron, ambos destacaron la importancia de prácticas organizativas eficientes para lograr resultados positivos en el entorno laboral.

Los hallazgos del estudio corroboraron la teoría clásica de la administración mediante análisis de datos del instrumento y la teoría de sistemas al resaltar la importancia de una planificación bien estructurada. Sin embargo, las variaciones en los resultados y

la influencia de factores externos sugirieron que la planificación debía adaptarse a las condiciones específicas de cada organización y contexto. Para maximizar la productividad, fue esencial considerar todos los aspectos de la planificación y realizar investigaciones adicionales que exploraran los factores externos que podrían afectar estos resultados. La implementación de una planificación integral y adaptativa podría potenciar significativamente el rendimiento administrativo y contribuir a alcanzar altos niveles de productividad. A pesar de la fuerte relación encontrada entre el diseño de procesos y la productividad, fue importante considerar otros factores que pudieran influir en este vínculo. Explorar elementos adicionales como la automatización, la mejora continua y la capacitación en diseño de procesos podría proporcionar una comprensión más completa de cómo optimizar la productividad. Además, la implementación de herramientas tecnológicas avanzadas y programas de capacitación específicos en diseño de procesos podrían ser estrategias efectivas para fortalecer la capacidad del personal administrativo, mejorando así el rendimiento global de la organización. Esto sugirió la necesidad de un enfoque integral que combinara la estructuración de procesos con otros elementos de gestión para maximizar la productividad.

Teniendo en cuenta todo lo estudiado en la investigación, se destacó que, a través de una metodología cuantitativa descriptiva correlacional, se logró medir de manera efectiva las diferentes dimensiones de las variables de estudio: planificación, supervisión, cultura organizacional y diseño de procesos, así como su impacto en la productividad. Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva significativa entre todas las dimensiones estudiadas y la productividad del personal administrativo. Estos hallazgos subrayaron la importancia de una gestión organizacional integral que considerara múltiples factores para mejorar la productividad. La metodología aplicada no solo permitió identificar las relaciones entre las variables, sino también cuantificar la magnitud de estas relaciones, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones en el ámbito administrativo. Los coeficientes de correlación obtenidos ofrecieron una visión clara de cómo cada dimensión contribuyó a la productividad, permitiendo a los gestores enfocar sus esfuerzos en áreas clave para lograr mejoras significativas.

Estos resultados no solo contribuyeron a la literatura existente sobre gestión organizacional y productividad, sino que también ofrecieron valiosas implicaciones

prácticas para futuras investigaciones en este ámbito. Se recomendó a los investigadores futuros explorar cómo la integración de nuevas tecnologías y estrategias de gestión innovadoras podrían potenciar aún más estos resultados. Asimismo, la implementación de programas de desarrollo profesional y la creación de una cultura organizacional positiva podrían tener un impacto significativo en la productividad a largo plazo. Este estudio aportó una visión comprensiva de la relación entre diversas dimensiones organizacionales y la productividad del personal administrativo, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y prácticas en el ámbito de la gestión organizacional.

V. CONCLUSIONES

Primera

El resultado del estudio correlacional Spearman mostró un coeficiente correlacional 0.737 con un grado de bilateral significancia 0.000, indicando una fuerte asociación entre una planificación efectiva y un aumento en la productividad del personal administrativo. El 80% de los participantes evaluaron la planificación como alta, lo que sugiere que mejoras en esta área tienen un directo impacto y positivo en la eficiencia y el rendimiento del personal.

Segunda

Respecto al primer propósito concreto referido a establecer cuánto la supervisión del recurso humano está relacionada con el rendimiento del personal administrativo del aeropuerto, los hallazgos revelan una moderada y significativa relación. El coeficiente correlacional 0.422 con un grado de bilateral significación 0.007 indica que una supervisión eficaz contribuye de manera positiva a la productividad. El 80% de los encuestados consideraron la supervisión en un nivel alto, subrayando la importancia de un liderazgo adecuado y una supervisión constante para optimizar el rendimiento del personal.

Tercera

Respecto al segundo objetivo específico, que buscaba establecer cuánto la cultura empresarial está relacionada con la productividad del personal administrativo, los resultados son contundentes. Se observó un coeficiente correlación 0.779 con un grado de bilateral significancia de 0.000, indicando una relación positiva y fuerte dentro de una cultura empresarial bien definida y la productividad. El 75% de los encuestados percibieron una cultura organizacional alta, lo que sugiere que una cultura sólida y cohesionada fomenta un entorno de trabajo productivo y eficiente.

Cuarta

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, que era establecer cuánto el diseño de procesos está relacionado con la productividad del recurso humano de administración, el resultado muestra una vinculación igualmente positiva y fuerte. El coeficiente correlacional 0.774 con un grado de bilateral significancia 0.000 destaca la importancia de un diseño de procesos eficiente para mejorar la productividad. El 78% de los participantes evaluaron el diseño de procesos en un nivel alto.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Para mejorar la planificación y su relación en la productividad del personal administrativo del Aeropuerto Internacional Alejandro Velasco Astete CORPAC S.A. en Cusco, se sugiere implementar tecnologías avanzadas de gestión y capacitar al personal en métodos modernos de planificación. Además, se recomienda fortalecer la supervisión a través de programas de formación en liderazgo y gestión de equipos, junto con mecanismos efectivos de retroalimentación.

Segunda

Fortalecer la capacitación de los supervisores mediante programas específicos que desarrollen sus habilidades de liderazgo y técnicas de supervisión, asegurando que se mantenga una supervisión constante y eficaz. Esto contribuirá a optimizar el rendimiento del personal administrativo, dado que una supervisión adecuada está significativamente relacionada con una mayor productividad, tal como lo indican los hallazgos del estudio.

Tercera

En base a la fuerte relación positiva identificada entre la cultura empresarial y la productividad del personal administrativo, se recomienda a la organización que desarrolle programas y actividades que fortalezcan los valores y la misión de la empresa, asegurando que todos los empleados los conozcan y adopten. Además, es esencial establecer canales de comunicación claros y efectivos para fomentar la transparencia y el sentido de pertenencia entre los empleados. La inversión en programas de capacitación continua es crucial para promover el crecimiento personal y profesional de los empleados, alineándolos con los objetivos de la empresa. Por último, la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensas motivará a los empleados a mantener un alto nivel de desempeño y compromiso con la cultura organizacional.

Cuarta

Considerando la fuerte relación positiva entre el diseño de procesos y la productividad del personal administrativo, se recomienda que la organización revise y optimice continuamente sus procesos internos. Es fundamental que los procesos estén bien definidos y alineados con los objetivos estratégicos para maximizar la eficiencia y la productividad del equipo administrativo. También se sugiere involucrar a los empleados en la mejora continua de los procesos, recogiendo sus opiniones y

sugerencias para asegurar que los flujos de trabajo sean eficientes y efectivos. Estas acciones contribuirán a crear un entorno laboral más organizado y productivo.

REFERENCIAS

- Abdel-Hamid, M., & Mohamed Abdelhaleem, H. (2022). Impact of poor labor productivity on construction project cost. *International Journal of Construction Management*, 22(12), 2356-2363. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15623599.2020.1788757>
- Acosta-Romo, M. F., Castro-Bastidas, D. A., & Bravo-Riaño, D. F. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 24, 1-9. <https://www.redalyc.org/journal/1452/145274753011/html/>
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and psychological measurement*, 45(1), 131-142. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164485451012>
- Al Maani, A. I., Al Adwan, A., Areiqat, A. Y., Zamil, A. M., & Salameh, A. A. (2020). Level of administrative empowerment at private institution and its impact on institutional performance: a case study. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 500. https://www.academia.edu/download/79536961/Al_20Maani_Level_of_administrative_empowerment_at_private_institution_and_its_impact_on_institutional_performance_a_case_study.pdf
- Alaswad, A. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity- Literature [Factores que infuyen la productividad laboral]. *Researchgate*, 1-7.
- Alonso, E. O. C., & Tapia, J. P. C. (2021). Planificación estratégica de tecnologías de la información en industria cartonera orense. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 1749-1773. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094559>
- Alvarado, C. K. F., Frías, R. E. H., Ticona, I. L. Q., & Justo, J. J. A. (2021). Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet SA Juliaca. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(9), 282-301. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094517>

- Babapour Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic Yams, N. (2021). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability*, 14(1), 294. <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/1/294>
- Ballón, A. Y. P., Saravia, P. C. C., Vilchez, E. A. R., Cotrina, C. L. S., & Lume, M. S. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057-3070. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2812>
- Benítez, X. D. R. C., Caicedo, H. R. O., & Cruz, R. B. C. (2021). NIC 41 consideraciones en la agricultura un enfoque administrativo sostenible. *Revista Científica Agroecosistemas*, 9(2), 130-139. <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/479>
- Benjamin. (2023). Productividad laborla en Mexico. *Ipade*.
- Bryson, J., & George, B. (2020). Strategic management in public administration. In *Oxford research encyclopedia: politics* (pp. 1-26). Oxford University Press. https://www.researchgate.net/profile/Bert-George/publication/337472823_Strategic_Management_in_Public_Administration/links/5e84f7b5299bf1307970ccb3/Strategic-Management-in-Public-Administration.pdf
- Calo, R., & Citron, D. K. (2020). The automated administrative state: A crisis of legitimacy. *Emory LJ*, 70, 797. https://heinonline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/emlj70§ion=25
- Castrillón, O. D., Giraldo, J. A., & Arango, J. A. (2022). Data Mining in Labor Productivity. In *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology* (pp. 1-7). https://www.laccei.org/LACCEI2022-BocaRaton/full_papers/FP19.pdf
- Chaluisa, S. F. C., Andrade, L. C. V., & Bautista, M. Q. R. (2022). Gestión del talento humano: Una herramienta técnica para el desarrollo seguro y sostenible

organizacional. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 7(7), 2166-2186. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042959>

Choez-Calderón, C. J., & de la Cueva, J. V. M. (2022). Gestión tecnológica y mejora de la productividad en la hacienda La Perla. *Journal of Economic and Social Science Research*, 2(2), 29-40. <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/50>

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Castro Llaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000200402&script=sci_arttext

De Neufville, R. (2020). Airport systems planning, design, and management. In *Air Transport Management* (pp. 79-96). Routledge. <https://api.taylorfrancis.com/content/chapters/edit/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9780429299445-6&type=chapterpdf>

Faneite, S. F. A. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>

Fredes, S. O. C., Rocha, J. L. M., Frías, J. O. H., & Medina, G. S. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(1), 1258-1271. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292129>

Gil, J (2015) Metodología cuantitativa en educación

Hassan, B. (2020). The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation [Efectos y facilidades la productividad laboral y el rol de la mediacion en la motivacion laboral]. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 38-60.

- Infantes Loo, J. F., & Moquillaza Henríquez, S. D. (2021). Implementación de un sistema integrado de planificación de recursos empresariales para mejorar la productividad en las recaudaciones por caja de una importante clínica de la ciudad de Lima. *Industrial data*, 24(2), 29-52. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1810-99932021000200029&script=sci_arttext&tlng=em
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K. M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275, 122944. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652620329899>
- Johari, S., & Jha, K. N. (2020). Impact of work motivation on construction labor productivity. *Journal of management in engineering*, 36(5), 04020052. [https://ascelibrary.org/doi/full/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000824](https://ascelibrary.org/doi/full/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000824)
- Juárez, A. M. P., & Golovina, N. S. (2021). La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas. *Revista Científica Estelí*, 96-114. <https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/7023>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*, 44(2), 101868. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308596119301120>
- Manuhutu, M. A., Uktolseja, L. J., Sitaniapessy, S. F., Maradesa, C. A., Manuhutu, M., & Manuhutu, A. (2021). Implementation of the General Administrative Management Information System at Victory University of Sorong. *IJISTECH (International Journal of Information System and Technology)*, 5(2), 136-142. <https://ijistech.org/ijistech/index.php/ijistech/article/view/124>
- Marín, D. (2020). Saberes administrativos en Cooperativas Venezolanas: Un estudio exploratorio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 261-277. <https://www.redalyc.org/journal/290/29062641018/29062641018.pdf>

- McMillan, M., & Zeufack, A. (2022). Labor productivity growth and industrialization in Africa. *Journal of Economic Perspectives*, 36(1), 3-32. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.36.1.3>
- Medina, K. (2020). Generar una aproximación teórica de cultura organizacional, como recurso estratégico, en la productividad laboral. *Gerentia*, (1). <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/Gerentia/article/view/62>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
- Ñaupas, H, Valdivia, M (2018) Metodología de la investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The journal of asian finance, economics and business*, 7(8), 577-588. <https://koreascience.kr/article/JAKO202026061031735.page>
- Pinedo, J. A. T., Riva-Ruiz, R., Pérez-Tello, C., & Pinchi-Vásquez, A. (2023). Cultura organizacional y calidad de atención del servicio administrativo en una universidad peruana. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), e451-e451. <https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/race/article/view/451>
- Qi, K., Owusu, E. K., Siu, M. F. F., & Chan, P. C. A. (2024). A systematic review of construction labor productivity studies: Clustering and analysis through hierarchical latent dirichlet allocation. *Ain Shams Engineering Journal*, 102896. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2090447924002715>
- Ramirez-melchor&Sobieraj, M. (2020). Integration and Productivity of Labor Factor in Europe. Perspective from Nationality and the Attainment Level[La labor de la

integración de la productividad laboral como factor en Europa]. 18-25.
doi:10.5755/j01.ee.31.1.24477

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13.
<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/30048>

Salimova, G., Ableeva, A., Galimova, A., Bakirova, R., Lubova, T., Sharafutdinov, A., & Araslanbaev, I. (2022). Recent trends in labor productivity. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 785-802.

San Martín (2020). Contexto laboral en la república popular China. especial referencia a la influencia del covid 19. *Dialnet*, 211-234.

Sánchez-Lunavictoria, D. M., Haro-Velasteguí, F. A., & Coello-Gavilanes, M. J. (2021). La Planificación Estratégica como estrategia de productividad en los trabajadores. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(4), 155-175.
<https://sangabrielriobamba.edu.ec/articulos/ART04.pdf>

Santa Cruz, D. E. I., Santa Cruz, A. G. Y., Chero, M. J. S., Prado, C. E. R., Reyes, C. A. R., & Kong, J. A. R. (2021). La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada. *Savez* *Editorial*.
<https://www.savezeditorial.com/index.php/savez/article/view/5>

Solano, M. E. P., & Montiel, A. J. U. (2022). Incidencia de la planificación estratégica en la gestión administrativa de la producción del sector agrícola en la Provincia de el Oro, Ecuador, 2021. *Dominio de las Ciencias*, 8(2), 1628-1644. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8638001>

Subaeva, A. K., Nizamutdinov, M. M., Mavlieva, L. M., & Kalimullin, M. N. (2020). Labor productivity in digital agriculture. In *BIO Web of Conferences* (Vol. 17,

p. 00226). EDP Sciences. https://www.bioconferences.org/articles/bioconf/abs/2020/01/bioconf_fies2020_00226/bioconf_fies2020_00226.html

Top&Mohamad. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance [Tranformacion del liderazgo y el imopacto en el desempeño laboral]. *Researchgate*, 49-59.

Van Tam, N. (2021). Motivational factors affecting construction labor productivity: a review. *Management Science and Business Decisions*, 1(2), 5-22. <http://publish.thescienceinsight.com/index.php/msbd/article/view/31>

Van Tam, N., Quoc Toan, N., Tuan Hai, D., & Le Dinh Quy, N. (2021). Critical factors affecting construction labor productivity: A comparison between perceptions of project managers and contractors. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1863303. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/23311975.2020.1863303>

Vera-Andrade, M. M., & Cobacango-Villavicencio, L. M. (2023). Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador). *MQRInvestigar*, 7(4), 2908-2930.

Vidaurre, S. M. E., Maurial, A. F., & Flores, C. R. T. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 155-174. <https://journals.epnewman.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/214>

Yaya, G. P. (2022). The Relationship Between Transformational Leadership, Improving Employee's Performance and the Raising Efficiency of Organizations [La relacion entre lideres y el perfomance del trabajo y efeciencia en las organizaciones]. *Mper*, 15-30.

Zadyraka, N., Leheza, Y., Bykovskiy, M., Zheliezniak, Y., & Leheza, Y. (2023). Correlation of Legal Concepts of Administrative Procedure and Administrative

Liability in the Sphere of Urban Planning. *Jurnal Cita Hukum*, 11(1), 33-44.
<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/citahukum/article/view/31784>

Zhang, H., Chen, S., & Wang, S. (2022). Impact of economic growth and labor productivity dispersion on energy intensity in China. *Energy*, 242, 123004.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360544221032539>

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES								
Variable (X)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	índices			Escala de Medición
Planificación Administrativa	El comportamiento del recurso humano en las organizaciones se centra en cómo interactúan entre sí, y como realiza las labores dentro de la estructura de las empresas para realizar las funciones. Cortes, (2023)	La planificación administrativa es un proceso que establece metas, objetivos y acciones para guiar el rumbo del área para el logro de metas	Supervisión	Rendimiento	Sector	Capacitación	Utilidad	Ordinal tipo R. Linkert
				Tiempo de atención	Horario	Reemplazo	Reclamos	
				Evaluación	Desempeño	Retroalimentación	Entrevista	
			Cultura Organizacional	Encuestas	Aeronáutico	Seguridad	Servicios	
				Focus Grup	Ejecutivos	Funcionarios	Analistas	
				Evaluación de desempeño	Mejora	Periodo	Resultado	
			Diseño de Procesos	Flujograma	Experiencia	Implementación	Promociones	
				Eficiencia	Tiempo	Tramite	Reclamos	
				Competitividad	Mercado	Infraestructura	Tecnología	
Variable (X)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	índices			
Productividad Laboral	Por otro lado, se define el marco conceptual según el Instituto Peruano de Economía (2007) la productividad laboral es la producción que tiene cada colaborador en un periodo de tiempo, la cual puede ser medido en volumen	La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia del factor humano, es un elemento que utiliza estrategias de gran importancia para la organización.	Condiciones de Trabajo	Capacitación	Periodicidad	Aceptación	Ascenso	Ordinal tipo R. Linkert
				Tiempo en el puesto	Años	Meses	Bono quinquenio	
			Trabajo en equipo	Resultados esperados	Cooperación	Participación	Plazos	
				Nivel de comunicación	Clientes	Jefes	Compañeros	
			Perspectiva de desarrollo profesional	Retención del recurso humano	Nuevos	Renuncias	Despidos	
				Promociones del talento	Promociones	Salario	Concursos	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Planificación

NUNCA	1
POCAS VECES	2
A VECES	3
MUCHAS VECES	4
SIEMPRE	5

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Supervisión	Productividad	Para cumplir los objetivos de la empresa trabajo horas extras
	Tiempo de atención	Demoro Ud. en atender un requerimiento
	Evaluación	Después de la evaluación considera que debe de ser capacitado
Cultura Organizacional	Encuestas	Alguna vez respondió una encuesta en el trabajo
	Focus Group	El focus group ayuda a mejorar su rendimiento según indicadores
	Evaluación de desempeño	Hay oportunidades mejora salarial en su puesto laboral.
Diseño de procesos	Flujograma	Conoce la totalidad procesos administrativos de su área
	Eficiencia	Considera que la labor que realiza es eficiente a nivel de indicadores
	Competitividad	Considera que el mercado aeroportuario es competitivo según la renta obtenida

Productividad

NUNCA	1
POCAS VECES	2
A VECES	3
MUCHAS VECES	4
SIEMPRE	5

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Condiciones de trabajo	Infraestructura	El mobiliario entregado anualmente es adecuado para cumplir funciones
	Tiempo en el puesto	Por el tiempo en el centro de laborales, es probable que sea rotado a otra área
	Ergonomía	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico
Trabajo en equipo	Nivel de comunicación	Tiene comunicación horizontal con su jefe directo, con qué frecuencia
	Resultados esperados	Tuvo participación en el cumplimiento de metas e indicadores
	Promociones del talento	Desde que inicio labores fue promovido a otro cargo más de una vez
Perspectiva de desarrollo profesional	Motivación	Fuera de lo económico, se siente motivado en la empresa para cumplir los indicadores
	Retención del recurso humano	En el último semestre hubo despidos en el área que se desempeña
	Promociones del talento	Participo Ud. de algún concurso para ascender.

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Narda Cecilia Valderrama Pacheco

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Planificación **y** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia curricular, en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PLANIFICACION

Definición de la variable: El comportamiento del recurso humano en las organizaciones se centra en cómo interactúan entre sí, y como realiza las labores dentro de la estructura de las empresas para realizar las funcione.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Supervisión	Productividad	Para cumplir los objetivos de la empresa trabajo horas extras	1	1	1	1	
	Tiempo de atención	Demoro Ud. en atender un requerimiento	1	0	1	1	
	Evaluación	Después de la evaluación considera que debe de ser capacitado	1	1	1	1	
	Encuestas	Alguna vez respondió una encuesta en el trabajo	1	1	1	1	
	Focus Group	El focus group ayuda a mejorar su rendimiento según indicadores.	1	1	1	1	

Cultura Organizacional	Evaluación de desempeño	Hay oportunidades mejora salarial en su puesto laboral.	0	1	1	1	
Diseño de procesos	Flujograma	Conoce la totalidad procesos administrativos de su área	1	1	1	1	
	Eficiencia	Considera que la labor que realiza es eficiente a nivel de indicadores	1	1	1	1	
	Competitividad	Considera que el mercado aeroportuario es competitivo según la renta obtenida	0	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE INVENTARIO
Objetivo del instrumento	MEDICIÓN DE LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Mg. Narda Cecilia Valderrama Pacheco
Documento de identidad	41438727
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión y Políticas Publicas
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO DE AREQUIPA
Cargo	Docente
Número telefónico	958951732
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Narda Cecilia Valderrama Pacheco

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Productividad y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.

Matriz de operacionalización de la variable.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia del factor humano, es un elemento que utiliza estrategias de gran importancia para la organización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Condiciones de trabajo	Infraestructura	El mobiliario entregado anualmente es adecuado para cumplir funciones	1	1	1	1	
		Por el tiempo en el centro de laborales, es probable que sea rotado a otra área	1	1	1	1	
	Tiempo en el puesto	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	
	Ergonomía	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	
	Nivel de comunicación	Tiene comunicación horizontal con su jefe directo, con qué frecuencia	1	0	1	1	

Trabajo en equipo	Resultados esperados	Tuvo participación en el cumplimiento de metas e indicadores	1	1	1	1	
Perspectiva de desarrollo profesional	Promociones del talento	Desde que inicio labores fue promovido a otro cargo más de una vez	1	1	1	1	
	Motivación	Fuera de lo económico, se siente motivado en la empresa para cumplir los indicadores	1	1	1	1	
	Retención del recurso humano	En el último semestre hubo despidos en el área que se desempeña	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE INVENTARIO
Objetivo del instrumento	MEDICIÓN DE LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Mg. Narda Cecilia Valderrama Pacheco
Documento de identidad	41438727
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión y Políticas Publicas
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CATÓLICA SAN PABLO DE AREQUIPA
Cargo	Docente
Número telefónico	958951732
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Jimmy Rozas Monteagudo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Planificación **y** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia curricular, en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.

Matriz de operacionalización de la variable.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

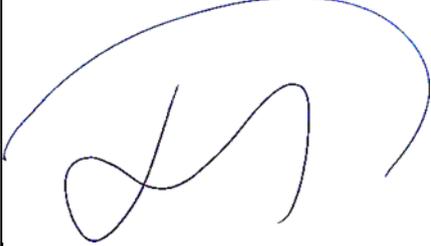
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PLANIFICACIÓN

Definición de la variable: El comportamiento del recurso humano en las organizaciones se centra en cómo interactúan entre sí, y como realiza las labores dentro de la estructura de las empresas para realizar las funcione.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Supervisión	Productividad	Para cumplir los objetivos de la empresa trabajo horas extras	1	1	1	0	
	Tiempo de atención	Demoro Ud. en atender un requerimiento	1	1	1	1	
	Evaluación	Después de la evaluación considera que debe de ser capacitado	1	1	1	1	
	Encuestas	Alguna vez respondió una encuesta en el trabajo	1	1	1	1	
	Focus Group						

Cultura Organizacional		El focus group ayuda a mejorar su rendimiento según indicadores.	0	1	1	1	
	Evaluación de desempeño	Hay oportunidades mejora salarial en su puesto laboral.	1	1	1	1	
Diseño de procesos	Flujograma	Conoce la totalidad procesos administrativos de su área	1	1	1	1	
	Eficiencia	Considera que la labor que realiza es eficiente a nivel de indicadores	1	1	1	1	
	Competitividad	Considera que el mercado aeroportuario es competitivo según la renta obtenida	1	1	0	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE INVENTARIO
Objetivo del instrumento	MEDICIÓN DE LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Mg. Jimmy Rozas Monteagudo
Documento de identidad	41134562
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruana
Institución	SUNAFIL
Cargo	Inspector
Número telefónico	989725518
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Jimmy Rozas Monteagudo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Productividad **y** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.

Matriz de operacionalización de la variable.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

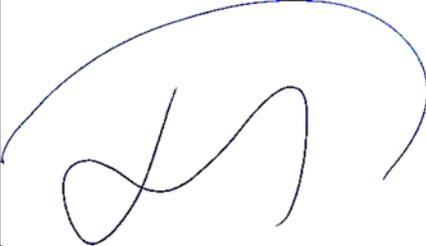
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia del factor humano, es un elemento que utiliza estrategias de gran importancia para la organización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Condiciones de trabajo	Infraestructura	El mobiliario entregado anualmente es adecuado para cumplir funciones	1	1	1	1	
		Por el tiempo en el centro de laborales, es probable que sea rotado a otra área	1	1	1	1	
	Tiempo en el puesto	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	
	Ergonomía	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	
	Nivel de comunicación	Tiene comunicación horizontal con su jefe directo, con qué frecuencia	1	1	1	1	

Trabajo en equipo	Resultados esperados	Tuvo participación en el cumplimiento de metas e indicadores	1	1	1	1	
Perspectiva de desarrollo profesional	Promociones del talento	Desde que inicio labores fue promovido a otro cargo más de una vez	1	0	1	1	
	Motivación	Fuera de lo económico, se siente motivado en la empresa para cumplir los indicadores	1	1	1	1	
	Retención del recurso humano	En el último semestre hubo despidos en el área que se desempeña	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE INVENTARIO
Objetivo del instrumento	MEDICIÓN DE LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Mg. Jimmy Rozas Monteagudo
Documento de identidad	41134562
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Publica
Nacionalidad	Peruana
Institución	SUNAFIL
Cargo	Gerente
Número telefónico	958951732
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Juan Samuel Borda Tamayo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Planificación **y** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia curricular, en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.

Matriz de operacionalización de la variable.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PLANIFICACIÓN

Definición de la variable: El comportamiento del recurso humano en las organizaciones se centra en cómo interactúan entre sí, y como realiza las labores dentro de la estructura de las empresas para realizar las funciones.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Supervisión	Productividad	Para cumplir los objetivos de la empresa trabajo horas extras	1	1	1	1	
	Tiempo de atención	Demoro Ud. en atender un requerimiento	1	1	0	1	
	Evaluación	Después de la evaluación considera que debe de ser capacitado	1	1	1	1	
	Encuestas	Alguna vez respondió una encuesta en el trabajo	1	1	1	1	
	Focus Group	El focus group ayuda a mejorar su rendimiento según indicadores.	1	1	1	1	
			1	1	1	1	

Cultura Organizacional	Evaluación de desempeño	Hay oportunidades mejora salarial en su puesto laboral.	1	1	1	1	
Diseño de procesos	Flujograma	Conoce la totalidad procesos administrativos de su área	1	1	1	1	
	Eficiencia	Considera que la labor que realiza es eficiente a nivel de indicadores	0	1	1	1	
	Competitividad	Considera que el mercado aeroportuario es competitivo según la renta obtenida	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE INVENTARIO
Objetivo del instrumento	MEDICIÓN DE LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Mg. Juan Samuel Borda Tamayo
Documento de identidad	40686194
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administracion de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	CORPAC S.A.
Cargo	Jefe de Servicios Aeroportuarios
Número telefónico	999408018
Firma	 <p>Juan Samuel Borda Tamayo INGENIERO MECANICO CIP: 110650</p>
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Juan Samuel Borda Tamayo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Productividad y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.

Matriz de operacionalización de la variable.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia del factor humano, es un elemento que utiliza estrategias de gran importancia para la organización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Condiciones de trabajo	Infraestructura	El mobiliario entregado anualmente es adecuado para cumplir funciones	1	1	1	1	
		Por el tiempo en el centro de laborales, es probable que sea rotado a otra área	1	1	1	1	
	Tiempo en el puesto	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	
	Ergonomía	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	
	Nivel de comunicación	Tiene comunicación horizontal con su jefe directo, con qué frecuencia	1	1	1	1	

Trabajo en equipo	Resultados esperados	Tuvo participación en el cumplimiento de metas e indicadores	1	1	1	1	
Perspectiva de desarrollo profesional	Promociones del talento	Desde que inicio labores fue promovido a otro cargo más de una vez	1	1	1	1	
	Motivación	Fuera de lo económico, se siente motivado en la empresa para cumplir los indicadores	1	1	1	1	
	Retención del recurso humano	En el último semestre hubo despidos en el área que se desempeña	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD
Objetivo del instrumento	MEDICIÓN DE LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Mg. Juan Samuel Borda tamayo
Documento de identidad	40686194
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Administracion de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	CORPAC S.A.
Cargo	Jefe de Servicios Aeroportuarios
Número telefónico	9999408018
Firma	 <p>Juan Samuel Borda Tamayo INGENIERO MECANICO CIP: 110650</p>
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita Lupe Esther Graus Cortez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Planificación **y** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia curricular, en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PLANIFICACIÓN

Definición de la variable: El comportamiento del recurso humano en las organizaciones se centra en cómo interactúan entre sí, y como realiza las labores dentro de la estructura de las empresas para realizar las funcione.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Supervisión	Productividad	Para cumplir los objetivos de la empresa trabajo horas extras	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
	Tiempo de atención	Demoro Ud. en atender un requerimiento	1	1	1	1	
	Evaluación	Después de la evaluación considera que debe de ser capacitado	1	1	1	1	
	Encuestas	Alguna vez respondió una encuesta en el trabajo	1	1	1	1	

Cultura Organizacional	Focus Group	El focus group ayuda a mejorar su rendimiento según indicadores.	1	1	1	1	
			1	1	0	1	
	Evaluación de desempeño	Hay oportunidades mejora salarial en su puesto laboral.	1	1	1	1	
Diseño de procesos	Flujograma	Conoce la totalidad procesos administrativos de su área	1	1	1	0	
	Eficiencia	Considera que la labor que realiza es eficiente a nivel de indicadores	1	1	1	1	
	Competitividad	Considera que el mercado aeroportuario es competitivo según la renta obtenida	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	MEDIR LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Lupe Esther Graus Cortez
Documento de identidad	07539368
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Investigadora. Metodóloga
Número telefónico	999549915
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Lupe Esther Graus Cortez

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Productividad **y** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia del factor humano, es un elemento que utiliza estrategias de gran importancia para la organización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Condiciones de trabajo	Infraestructura	El mobiliario entregado anualmente es adecuado para cumplir funciones	0	1	1	1	
		Por el tiempo en el centro de laborales, es probable que sea rotado a otra área	1	1	1	1	
	Tiempo en el puesto	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	

Trabajo en equipo	Ergonomía	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	0	1	
	Nivel de comunicación	Tiene comunicación horizontal con su jefe directo, con qué frecuencia	1	1	0	1	
	Resultados esperados	Tuvo participación en el cumplimiento de metas e indicadores	1	1	1	1	
Perspectiva de desarrollo profesional	Promociones del talento	Desde que inicio labores fue promovido a otro cargo más de una vez	1	1	1	1	
	Motivación	Fuera de lo económico, se siente motivado en la empresa para cumplir los indicadores	1	1	1	1	
	Retención del recurso humano	En el último semestre hubo despidos en el área que se desempeña	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	MEDIR LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Lupe Esther Graus Cortez
Documento de identidad	07539368
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Investigadora. Metodóloga
Número telefónico	999549915
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a) (ita Nathaly Camones Cuellar

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Planificación **y** siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia curricular, en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PLANIFICACIÓN

Definición de la variable: El comportamiento del recurso humano en las organizaciones se centra en cómo interactúan entre sí, y como realiza las labores dentro de la estructura de las empresas para realizar las funcione.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Supervisión	Productividad	Para cumplir los objetivos de la empresa trabajo horas extras	1	1	1	1	
	Tiempo de atención	Demoro Ud. en atender un requerimiento	1	1	1	1	
	Evaluación	Después de la evaluación considera que debe de ser capacitado	1	1	1	1	
	Encuestas	Alguna vez respondió una encuesta en el trabajo	1	1	1	1	
	Focus Group						

Cultura Organizacional		El focus group ayuda a mejorar su rendimiento según indicadores.	1	1	1	0	
	Evaluación de desempeño	Hay oportunidades mejora salarial en su puesto laboral.	1	1	1	1	
Diseño de procesos	Flujograma	Conoce la totalidad procesos administrativos de su área	1	1	1	1	
	Eficiencia	Considera que la labor que realiza es eficiente a nivel de indicadores	1	1	1	0	
	Competitividad	Considera que el mercado aeroportuario es competitivo según la renta obtenida	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	MEDICIÓN DE LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Nathaly Camones Cuellar
Documento de identidad	73081885
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Arquitectura
Nacionalidad	Peruana
Institución	
Cargo	Residente
Número telefónico	963562336
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. Nathaly Camones Cuellar

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Administración de negocios MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2024 - III, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la que sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: Productividad y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de la variable.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ

D.N.I 40694511

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la investigación que lleva por título: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia del factor humano, es un elemento que utiliza estrategias de gran importancia para la organización

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia	Confiabilidad	Concreción	Relevancia	Observación
	Infraestructura	El mobiliario entregado anualmente es adecuado para cumplir funciones	1	1	1	1	
			1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Tiempo en el puesto	Por el tiempo en el centro de laborales, es probable que sea rotado a otra área	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Ergonomía	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	
	Nivel de comunicación	Tiene comunicación horizontal con su jefe directo, con qué frecuencia	1	1	1	1	
	Resultados esperados	Tuvo participación en el cumplimiento de metas e indicadores	1	1	1	1	

Perspectiva de desarrollo profesional	Promociones del talento	Desde que inicio labores fue promovido a otro cargo más de una vez	1	1	1	1	
	Motivación	Fuera de lo económico, se siente motivado en la empresa para cumplir los indicadores	1	1	1	1	
	Retención del recurso humano	En el último semestre hubo despidos en el área que se desempeña	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	MEDICIÓN DE LA VARIABLE
Nombres y apellidos del experto	Nathaly Camones Cuellar
Documento de identidad	73081885
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Magíster en Arquitectura
Nacionalidad	Peruana
Institución	
Cargo	Residente
Número telefónico	963562336
Firma	

Anexo 05: Consentimiento o asentimiento informado UCV

Acepto participar voluntariamente en el recojo de información mediante dos instrumentos de recolección de datos de la investigación titulada: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Carlos Javier Bayro Alvarez email: carlosbayro@hotmail.com y asesor Henry Daniel Lazarte Reátegui email: hlazarte@ucv.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

Nombre y apellidos: anónimo(s):

Fecha y hora: 01/07/2024

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin.

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&u=1088032488&o=2431538771&lang=es

feedback studio CARLOS BAYRO COMPORTAMIENTO DEL RECURSO HUMANO: Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete... /100 2 de 77

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA

Planificación y productividad del personal administrativo del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco, 2024

AUTOR
Bayro Alvarez, Carlos Javier (orcid.org/0009-0003-8344-1687)

ASESORES
Dr. Lazarte Redéguil, Henry Daniel (orcid.org/0000-0002-9455-1094)
Dra. Panche Rodríguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Modelos y herramientas gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú
2024

Resumen de coincidencias
17 %

Se están viendo Fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	edificaciones.com Fuente de Internet	1 %
5	polodelconocimiento.c... Fuente de Internet	<1 %
6	repositorio.untumbes.e... Fuente de Internet	<1 %
7	journals.epneumann.e... Fuente de Internet	<1 %
8	www.ciberindex.com Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.usanpedro... Fuente de Internet	<1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
11	Juan Faustino Infantes... Publicación	<1 %

Página: 1 de 45 Número de palabras: 13682 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado 17°C Nublado 16:18 13/06/2024

Anexo 7: Análisis complementario

Alfa de Cronbach

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH_V1_PLANIFICACIÓN										
No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	4	3	2	4	5	4	5	3	5	35
2	4	1	2	4	4	4	4	4	3	30
3	4	1	3	4	4	4	4	2	4	30
4	4	2	3	4	3	4	1	4	3	28
5	2	1	1	4	1	2	4	2	1	18
6	4	3	2	2	4	4	4	3	4	30
7	4	2	2	4	4	4	4	2	4	30
8	3	2	2	3	5	3	5	2	4	29
9	5	2	2	5	4	5	4	4	4	35
10	5	3	5	5	3	5	5	5	4	40
11	5	1	2	5	4	5	4	4	4	34
12	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32
13	2	3	2	2	3	2	3	2	4	23
14	4	3	2	4	5	4	5	3	5	35
15	4	1	2	4	4	4	4	4	3	30
<i>V_i</i>	0.78	0.67	0.73	0.78	0.96	0.78	0.93	0.96	0.86	
<i>K</i>	9	$\alpha = \left[\frac{\sum V_i}{V_t} \right]$								
$\sum V_i$	7.46									
<i>V_t</i>	25.84									
α	0.800									

α = Alfa de Cronbach
 K = Número de Ítems
 V_i = Varianza de cada ítems
 V_t = Varianza total

0.80

Fuerte confiabilidad

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH_V2_PRODUCTIVIDAD

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	5	4	3	5	3	4	2	3	1	30
2	5	3	2	4	4	3	3	4	4	32
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39
4	4	4	5	4	3	5	3	1	3	32
5	4	3	5	3	1	5	1	3	3	28
6	4	3	5	5	3	5	4	3	4	36
7	5	4	4	5	4	4	3	4	4	37
8	2	5	5	5	5	5	5	4	5	41
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
10	5	5	5	3	3	5	3	2	4	35
11	5	5	3	3	3	5	3	2	5	34
12	4	2	3	2	4	4	4	2	4	29
13	2	3	4	3	3	2	2	2	4	25
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
15	4	5	4	4	3	3	3	3	4	33
<i>V_i</i>	0.92	0.93	0.92	0.93	0.92	0.83	0.96	0.93	0.92	
<i>K</i>	9	$\alpha = \frac{\sum Vi}{Vt}$ <p> α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems V_i = Varianza de cada íter V_t = Varianza total </p>								
$\sum Vi$	8.25									
<i>V_t</i>	21.87									
α	0.701									

0.70

Moderada confiabilidad

V de Aiken

CUADRO DE V DE AIKEN		1 SUFFICIENCIA				2 CLARIDAD				3 COHERENCIA				4 RELEVANCIA				TOTAL	V DE AIKEN	CONDICIÓN																
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																			
Dimensión 1: Supervisión		Narda				Jimmy				Juan				Lupe				Nathaly				RESUMEN TOTAL				TOTAL	V DE AIKEN	CONDICIÓN								
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				3	4						
1	Para cumplir los objetivos de la empresa trabajo horas extras	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	19	0.95	Valido
2	Demoro Ud. en atender un requerimiento	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	19	0.95	Valido
3	Después de la evaluación considera que debe de ser capacitado	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	19	0.95	Valido
																										0.95	Valido									

Dimensión 2: Cultura Organizacional		Narda				Jimmy				Juan				Lupe				Nathaly				RESUMEN TOTAL				TOTAL	V DE AIKEN	CONDICIÓN								
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				3	4						
1	Alguna vez respondió una encuesta en el trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	20	1.00	Valido
2	El focus group ayuda a mejorar su rendimiento según indicadores	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	4	5	4	4	17	0.85	Valido			
3	Hay oportunidades mejora salarial en su puesto laboral.	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	19	0.95	Valido			
																										0.93	Valido									

Dimensión 3: Diseño de procesos		Narda				Jimmy				Juan				Lupe				Nathaly				RESUMEN TOTAL				TOTAL	V DE AIKEN	CONDICIÓN					
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				3	4			
1	Conoce la totalidad procesos administrativos de su área	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	19	0.95	Valido	
2	Considera que la labor que realiza es eficiente a nivel de indicadores	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	4	5	5	4	18	0.90	Valido
3	Considera que el mercado aeroportuario es competitivo según la renta obtenida	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	4	5	18	0.90	Valido	
																										0.92	Valido						

Dimensión 4: Condiciones de trabajo		Narda				Jimmy				Juan				Lupe				Nathaly				RESUMEN TOTAL				TOTAL	V DE AIKEN	CONDICIÓN					
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				3	4			
1	El mobiliario entregado anualmente es adecuado para cumplir funciones	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	19	0.95	Valido
2	Por el tiempo en el centro de laborales, es probable que sea rotado a otra área	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	20	1.00	Valido	
3	En su centro de labores cada cuanto tiempo le brindan mobiliario ergonómico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	20	1.00	Valido	
																										0.98	Valido						

Dimensión 1: Trabajo en equipo		Narda				Jimmy				Juan				Lupe				Nathaly				RESUMEN TOTAL				TOTAL	V DE AIKEN	CONDICIÓN					
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				3	4			
1	Tiene comunicación horizontal con su jefe directo, con qué frecuencia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	19	0.95	Valido
2	Tuvo participación en el cumplimiento de metas e indicadores	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	18	0.90	Valido
3	Desde que inicio labores fue promovido a otro cargo más de una vez	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	20	1.00	Valido	
																										0.95	Valido						

Dimensión 2: Perspectiva de desarrollo profesional		Narda				Jimmy				Juan				Lupe				Nathaly				RESUMEN TOTAL				TOTAL	V DE AIKEN	CONDICIÓN					
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				3	4			
1	Fuera de lo económico, se siente motivado en la empresa para cumplir los indicadores	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	19	0.95	Valido
2	En el último semestre hubo despidos en el área que se desempeña	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	20	1.00	Valido	
3	Participo Ud. de algún concurso para ascender.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	20	1.00	Valido	
																										0.98	Valido						

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación.



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20100004675
CORPORACIÓN PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION S.A.	
Nombre del Representante:	FERNANDO ALFREDO DEL BUSTO NOVOA
Nombres y Apellidos	DNI:
FERNANDO ALFREDO DEL BUSTO NOVOA	09178770

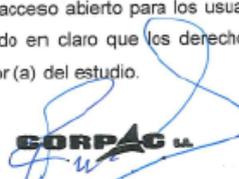
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Planificación administrativa y productividad del recurso humano en las oficinas del aeropuerto internacional Alejandro Velasco Astete, Cusco 2024.	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI: 40694511
CARLOS JAVIER BAYRO ALVAREZ	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Cusco 22 de abril del 2024

Firma: 
Dr. Fernando Alfredo del Busto Novoa
DIRECTOR DEL AEROPUERTO INTERNACIONAL - CUSCO
(Titular o Representante de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Autorización de uso de información de empresa

Yo Fernando Alfredo del Busto Novoa identificado con DNI 09178770 en mi calidad de Gerente del Aeropuerto Internacional del Cusco área de Gerencia de la empresa **Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A** con R.U.C N° 20100004675, ubicada en la ciudad de Cusco

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Carlos Javier Bayro Alvarez Identificado(s) con DNI N° 40694511, del Programa académico de Maestría en Administración de Negocios MBA, para que utilice la siguiente información de la empresa: Encuestas, directivas reglamentos y otros de ser necesario con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado académico de Maestro en Administración de Negocios.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o () Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 09178770

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 40694511

Anexo 9: Otras evidencias

V1_Planificación																						
D1_supervisión							D2_Cultura_organizacional						D3_Diseño_de_proceso						Suma		Nivel	
No.	P1	P2	P3	Suma	Media	Nivel	P4	P5	P6	Suma	Media	Nivel	P7	P8	P9	Suma	Media	Nivel				
1	3	4	5	12	4	Alto	3	3	4	10	3	Medio	3	3	3	9	3	Medio	31	3	Medio	
2	5	4	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	42	5	Alto	
3	4	3	4	11	4	Medio	4	3	4	11	4	Medio	4	3	4	11	4	Medio	33	4	Medio	
4	4	4	4	12	4	Alto	3	3	3	9	3	Medio	5	3	4	12	4	Alto	33	4	Medio	
5	4	4	4	12	4	Alto	5	5	5	15	5	Alto	5	5	5	15	5	Alto	42	5	Alto	
6	3	5	5	13	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	41	5	Alto	
7	4	4	5	13	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	39	4	Alto	
8	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	42	5	Alto	
9	1	2	3	6	2	Bajo	2	2	2	6	2	Bajo	3	2	1	6	2	Bajo	18	2	Bajo	
10	4	4	4	12	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	38	4	Alto	
11	4	5	4	13	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	41	5	Alto	
12	1	2	3	6	2	Bajo	1	1	2	4	1	Bajo	3	3	2	8	3	Medio	18	2	Bajo	
13	5	5	5	15	5	Alto	5	5	4	14	5	Alto	5	5	4	14	5	Alto	43	5	Alto	
14	4	4	3	11	4	Medio	4	5	4	13	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	37	4	Alto	
15	5	3	5	13	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	39	4	Alto	
16	2	2	2	6	2	Bajo	2	2	2	6	2	Bajo	1	1	1	3	1	Bajo	15	2	Bajo	
17	5	4	5	14	5	Alto	4	5	4	13	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	40	4	Alto	

18	4	5	4	13	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	39	4	Alto
19	5	5	5	15	5	Alto	5	5	4	14	5	Alto	5	5	4	14	5	Alto	43	5	Alto
20	4	4	4	12	4	Alto	4	3	4	11	4	Medio	4	3	4	11	4	Medio	34	4	Alto
21	4	5	5	14	5	Alto	5	3	5	13	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	40	4	Alto
22	5	4	4	13	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	41	5	Alto
23	5	3	5	13	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	39	4	Alto
24	4	4	4	12	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	40	4	Alto
25	2	2	1	5	2	Bajo	1	2	2	5	2	Bajo	1	2	2	5	2	Bajo	15	2	Bajo
26	5	4	5	14	5	Alto	5	3	5	13	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	40	4	Alto
27	3	4	5	12	4	Alto	5	5	5	15	5	Alto	5	5	5	15	5	Alto	42	5	Alto
28	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	42	5	Alto
29	4	3	4	11	4	Medio	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	39	4	Alto
30	4	4	5	13	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	41	5	Alto
31	4	4	4	12	4	Alto	5	5	5	15	5	Alto	5	5	5	15	5	Alto	42	5	Alto
32	5	3	5	13	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	41	5	Alto
33	4	4	4	12	4	Alto	4	3	5	12	4	Alto	4	3	5	12	4	Alto	36	4	Alto
34	2	2	2	6	2	Bajo	2	3	1	6	2	Bajo	3	2	2	7	2	Bajo	19	2	Bajo
35	4	4	4	12	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	38	4	Alto
36	4	5	5	14	5	Alto	4	3	4	11	4	Medio	4	3	4	11	4	Medio	36	4	Alto
37	5	4	5	14	5	Alto	4	3	5	12	4	Alto	4	3	5	12	4	Alto	38	4	Alto

V2 Productividad																						
D1 Condiciones de trabajo							D2 trabajo en equipo						D3 Perspectiva de desarrollo profesional						Suma	Media	Nivel	
No.	P1	P2	P3	Suma	Media	Nivel	P4	P5	P6	Suma	Media	Nivel	P7		P8	P9	Suma	Media				Nivel
1	4	2	3	9	3	Medio	4	4	2	10	3	Medio	5		3	5	13	4	Alto	32	4	Medio
2	3	2	5	10	3	Medio	4	3	5	12	4	Alto	4		5	5	14	5	Alto	36	4	Alto
3	4	2	3	9	3	Medio	4	5	2	11	4	Medio	4		3	5	12	4	Alto	32	4	Medio
4	4	1	2	7	2	Bajo	2	3	4	9	3	Medio	5		3	4	12	4	Alto	28	3	Medio
5	4	3	3	10	3	Medio	4	4	4	12	4	Alto	5		5	5	15	5	Alto	37	4	Alto
6	3	4	5	12	4	Alto	2	5	4	11	4	Medio	4		5	5	14	5	Alto	37	4	Alto
7	4	3	2	9	3	Medio	3	4	4	11	4	Medio	4		5	4	13	4	Alto	33	4	Medio
8	4	4	3	11	4	Medio	4	4	2	10	3	Medio	4		5	5	14	5	Alto	35	4	Alto
9	1	2	3	6	2	Bajo	1	2	2	5	2	Bajo	1		2	3	6	2	Bajo	17	2	Bajo
10	4	4	4	12	4	Alto	4	3	4	11	4	Medio	4		4	4	12	4	Alto	35	4	Alto
11	4	2	3	9	3	Medio	4	4	5	13	4	Alto	4		5	5	14	5	Alto	36	4	Alto
12	2	2	1	5	2	Bajo	1	2	2	5	2	Bajo	2		2	2	6	2	Bajo	16	2	Bajo
13	4	5	3	12	4	Alto	3	4	5	12	4	Alto	5		5	4	14	5	Alto	38	4	Alto
14	5	1	5	11	4	Medio	3	4	4	11	4	Medio	4		5	4	13	4	Alto	35	4	Alto
15	4	1	5	10	3	Medio	2	4	4	10	3	Medio	4		5	4	13	4	Alto	33	4	Medio
16	1	2	2	5	2	Bajo	2	2	1	5	2	Bajo	1		1	1	3	1	Bajo	13	1	Bajo

17	5	2	3	10	3	Medio	4	4	4	12	4	Alto	4	5	4	13	4	Alto	35	4	Alto
18	4	2	3	9	3	Medio	4	3	4	11	4	Medio	5	4	5	14	5	Alto	34	4	Alto
19	5	4	5	14	5	Alto	3	4	4	11	4	Medio	5	5	4	14	5	Alto	39	4	Alto
20	5	4	2	11	4	Medio	3	4	4	11	4	Medio	4	3	4	11	4	Medio	33	4	Medio
21	3	3	3	9	3	Medio	4	4	4	12	4	Alto	5	3	5	13	4	Alto	34	4	Alto
22	5	1	5	11	4	Medio	4	4	4	12	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	37	4	Alto
23	4	3	3	10	3	Medio	3	4	4	11	4	Medio	5	3	5	13	4	Alto	34	4	Alto
24	5	3	3	11	4	Medio	4	5	5	14	5	Alto	4	5	5	14	5	Alto	39	4	Alto
25	1	1	1	3	1	Bajo	2	2	1	5	2	Bajo	3	3	1	7	2	Bajo	15	2	Bajo
26	4	3	5	12	4	Alto	2	4	4	10	3	Medio	5	3	5	13	4	Alto	35	4	Alto
27	5	2	2	9	3	Medio	2	4	2	8	3	Medio	5	5	5	15	5	Alto	32	4	Medio
28	5	2	2	9	3	Medio	4	5	3	12	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	35	4	Alto
29	5	3	2	10	3	Medio	4	4	5	13	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	37	4	Alto
30	5	2	3	10	3	Medio	4	4	5	13	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	37	4	Alto
31	5	2	2	9	3	Medio	4	4	4	12	4	Alto	5	5	5	15	5	Alto	36	4	Alto
32	3	4	4	11	4	Medio	4	4	4	12	4	Alto	4	5	5	14	5	Alto	37	4	Alto
33	4	3	4	11	4	Medio	4	5	4	13	4	Alto	4	4	5	13	4	Alto	37	4	Alto
34	2	1	2	5	2	Bajo	1	1	2	4	1	Bajo	3	3	2	8	3	Medio	17	2	Bajo
35	4	4	4	12	4	Alto	3	4	4	11	4	Medio	5	3	5	13	4	Alto	36	4	Alto
36	5	1	2	8	3	Medio	2	3	4	9	3	Medio	4	3	4	11	4	Medio	28	3	Medio
37	4	4	4	12	4	Alto	3	4	4	11	4	Medio	4	4	3	11	4	Medio	34	4	Alto

V1_Planificación

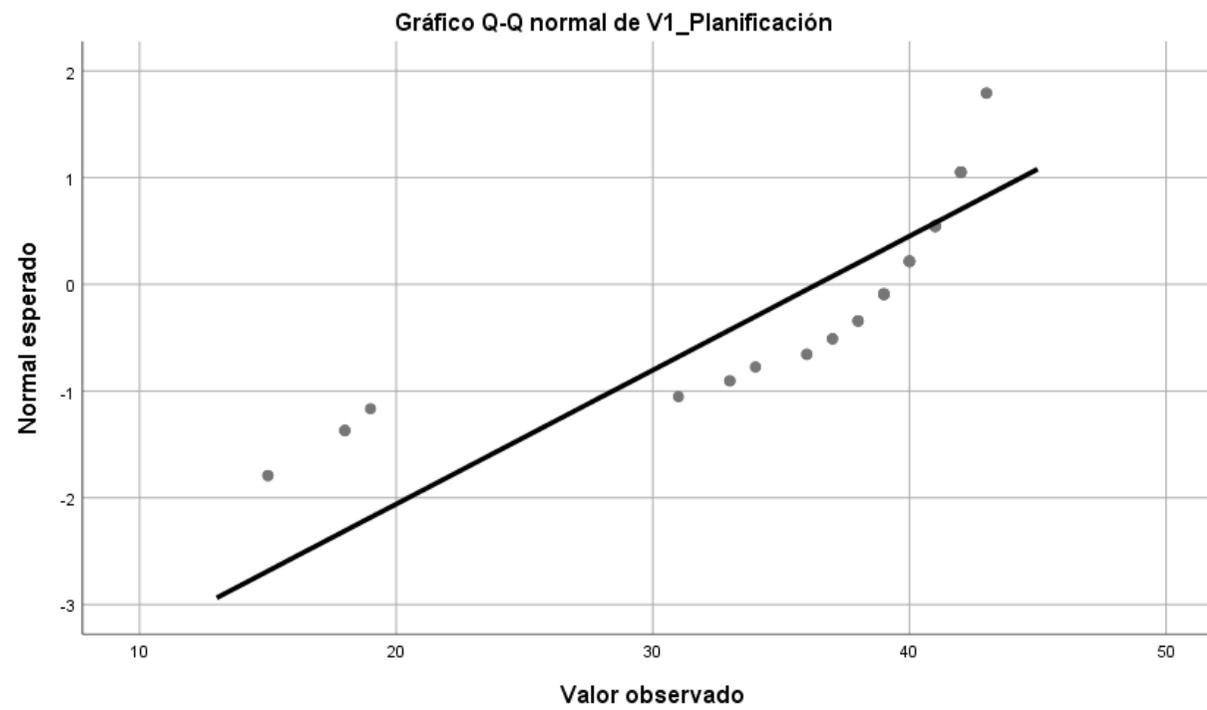
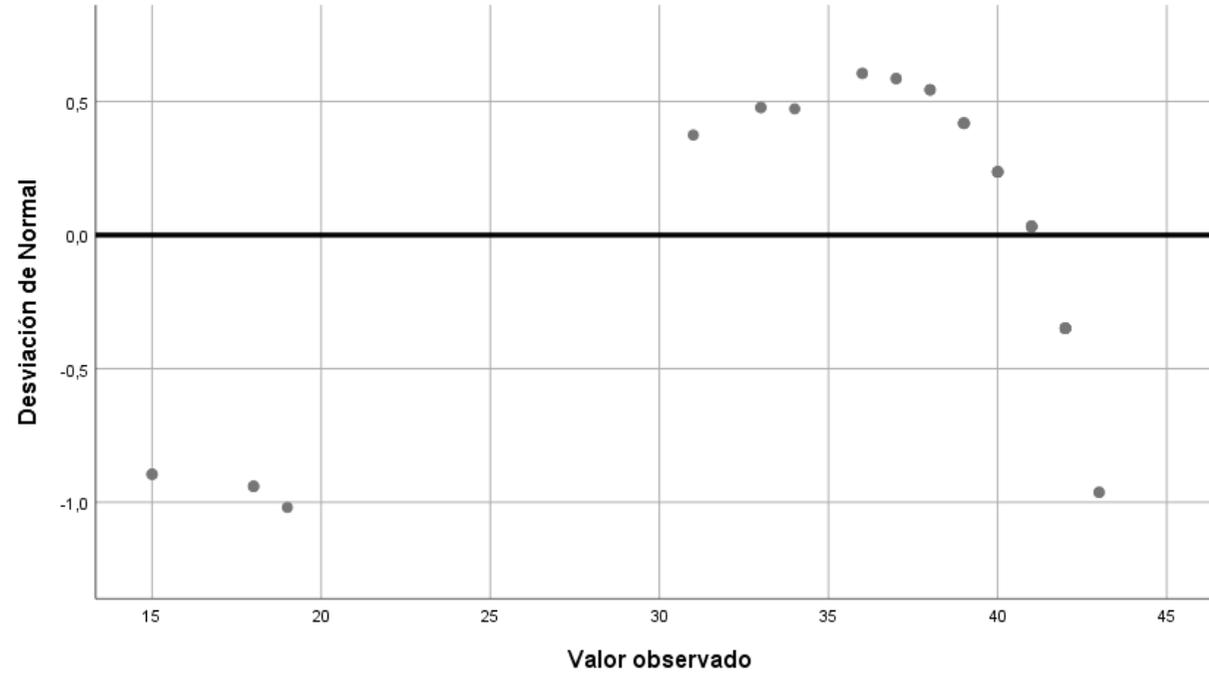


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de V1_Planificación



D1_supervisión

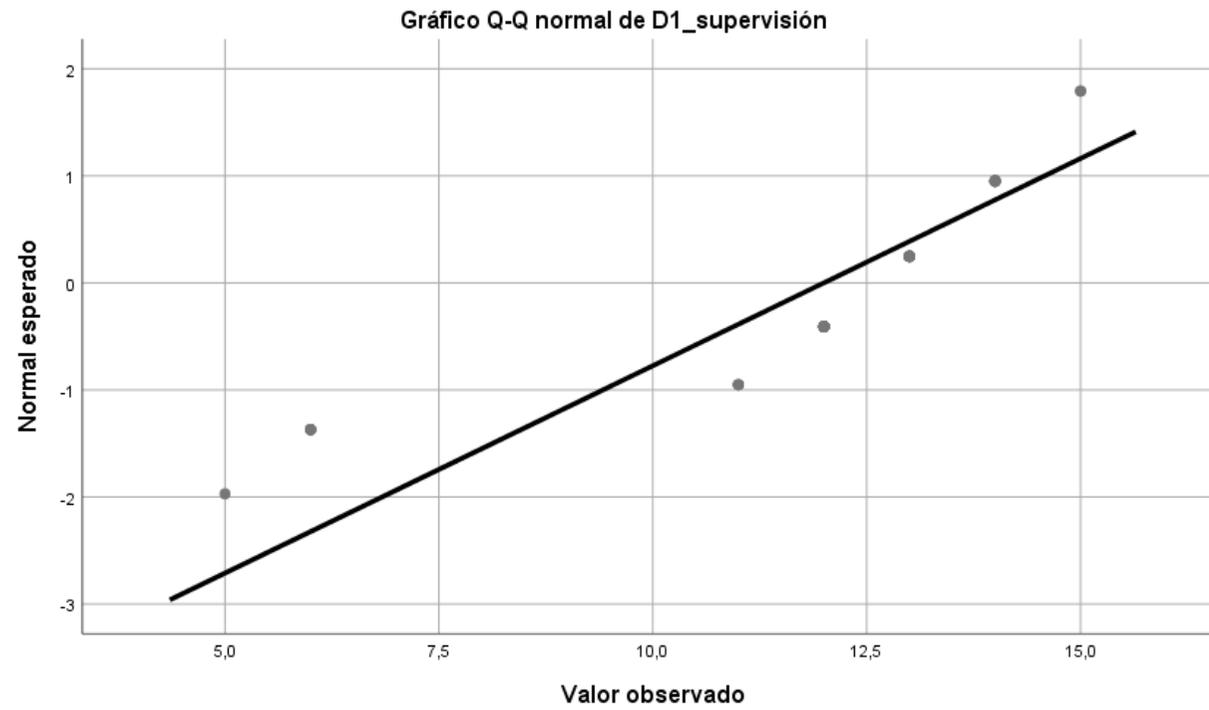
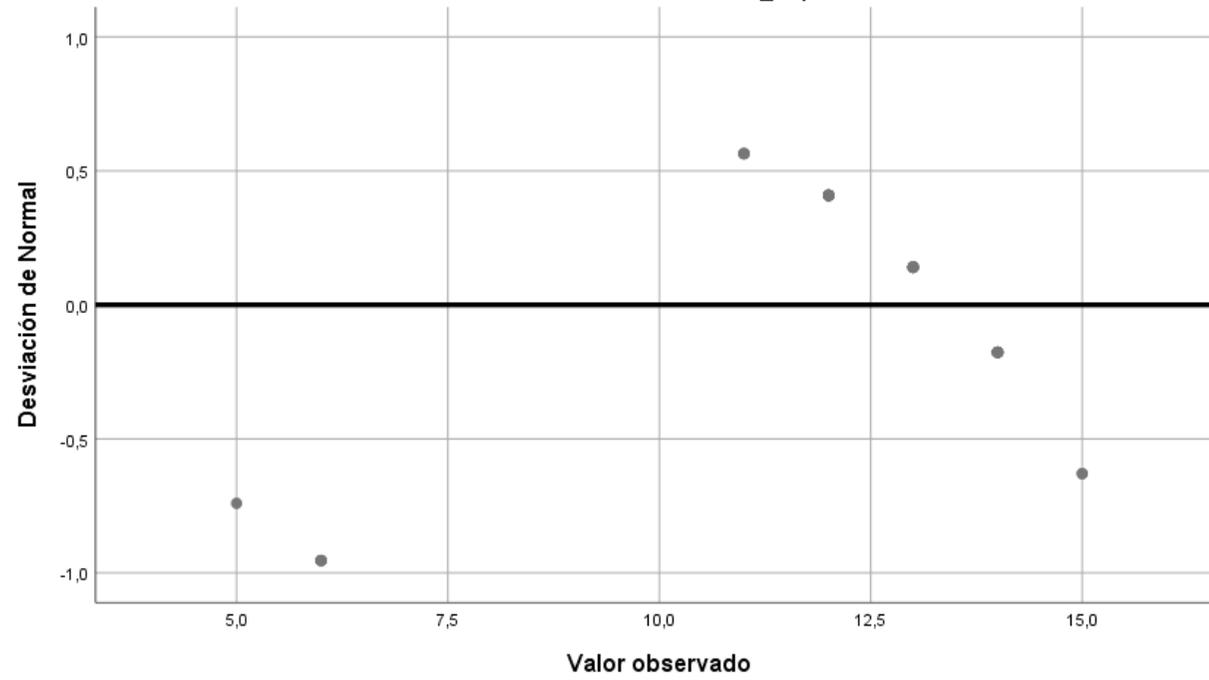


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de D1_supervisión



D2_Cultura_organizacional

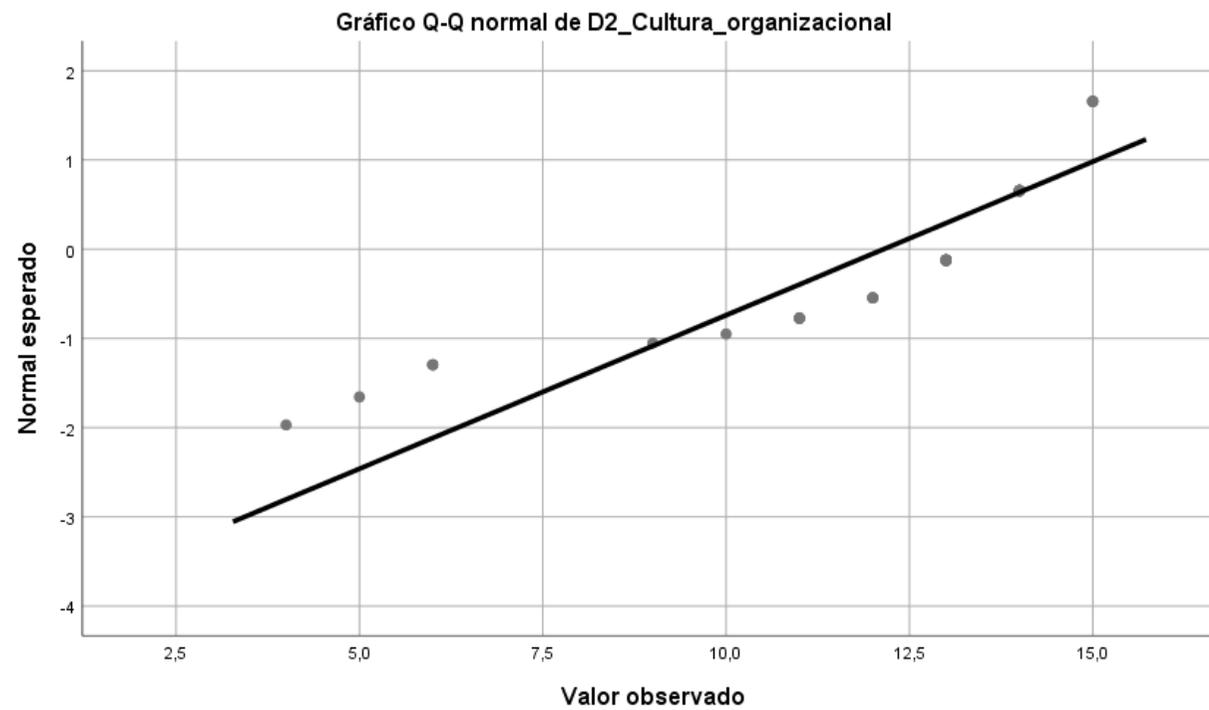
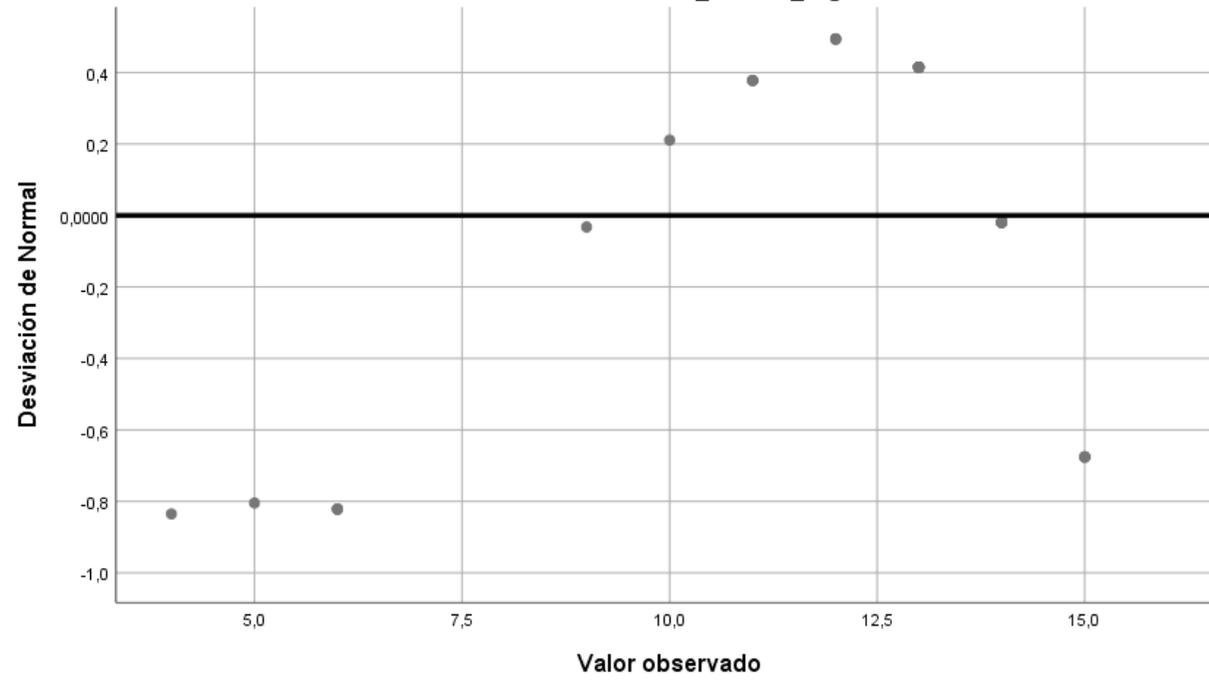


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de D2_Cultura_organizacional



D3_Diseño_de_proceso

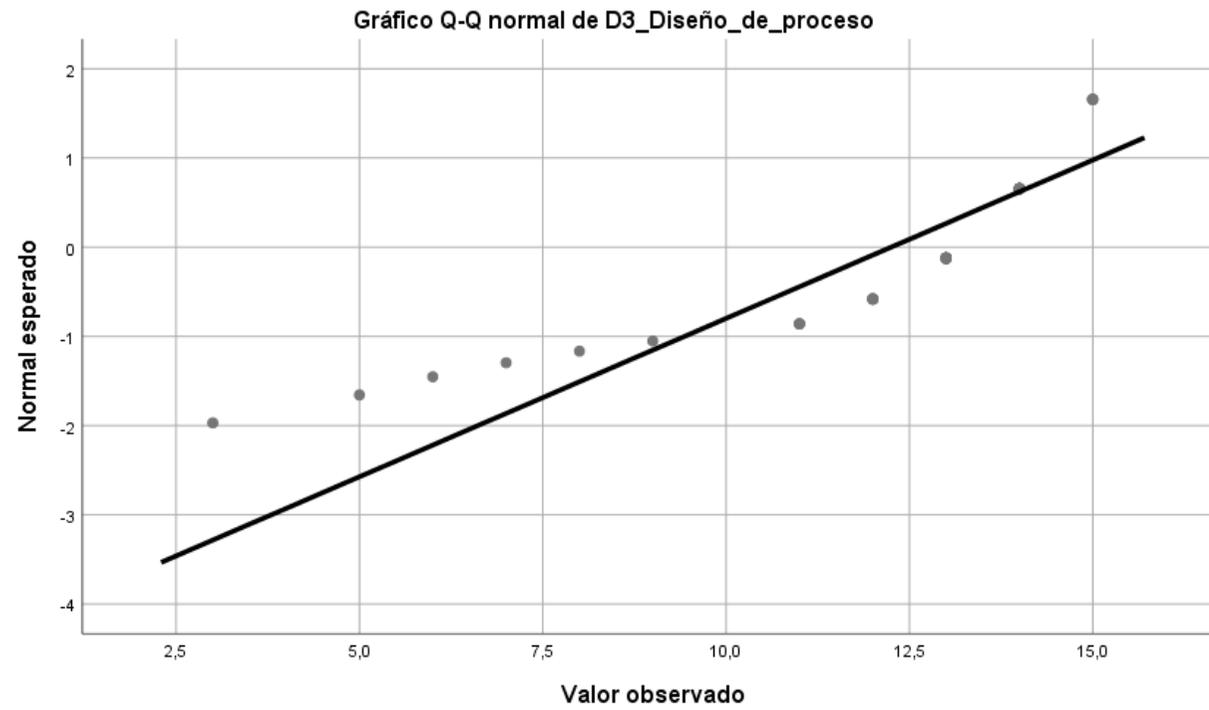
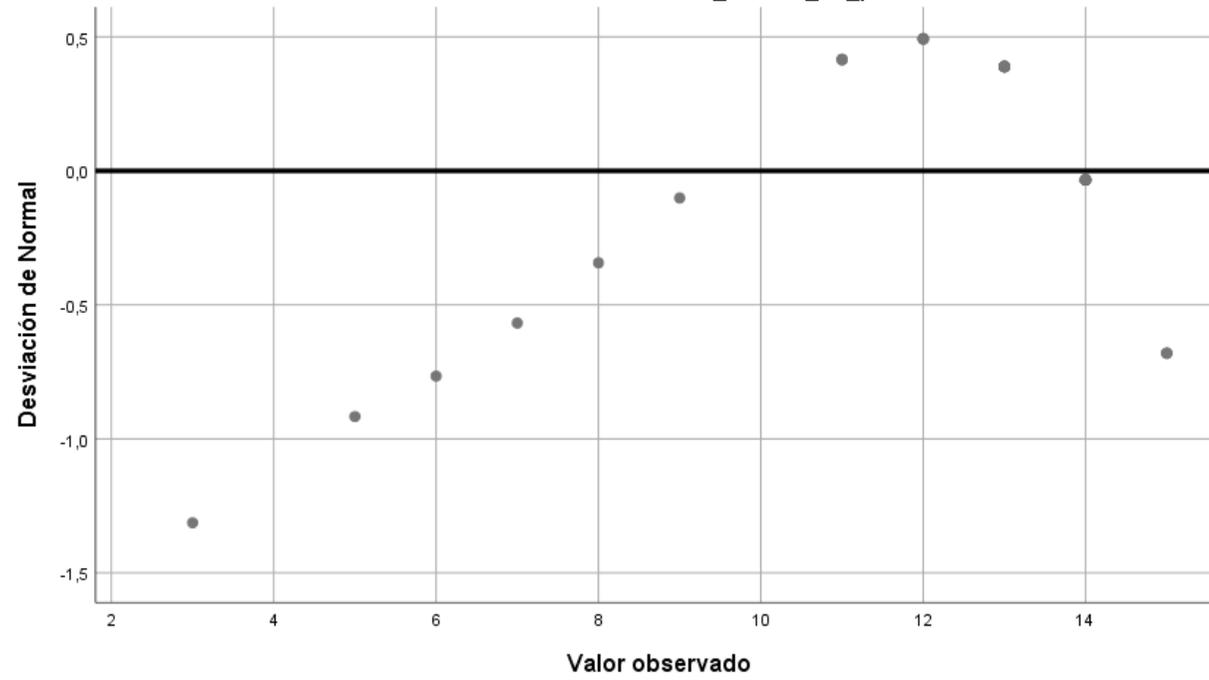


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de D3_Diseño_de_proceso



V2_Productividad

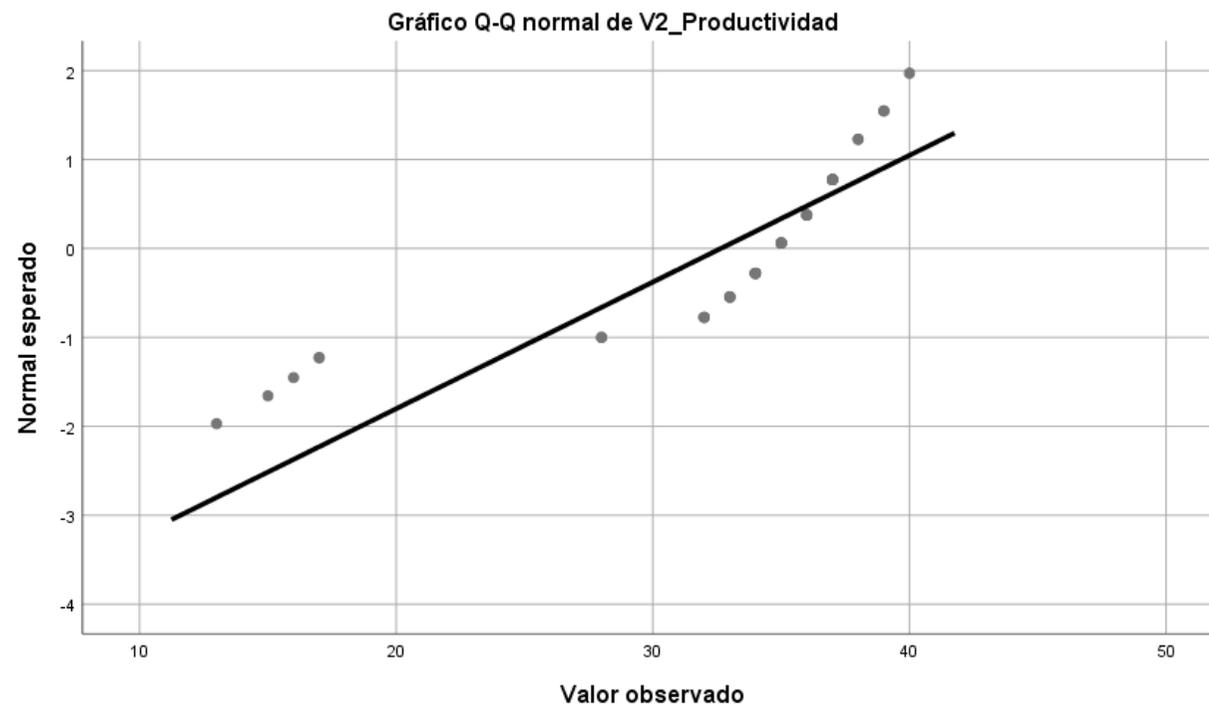


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de V2_Productividad

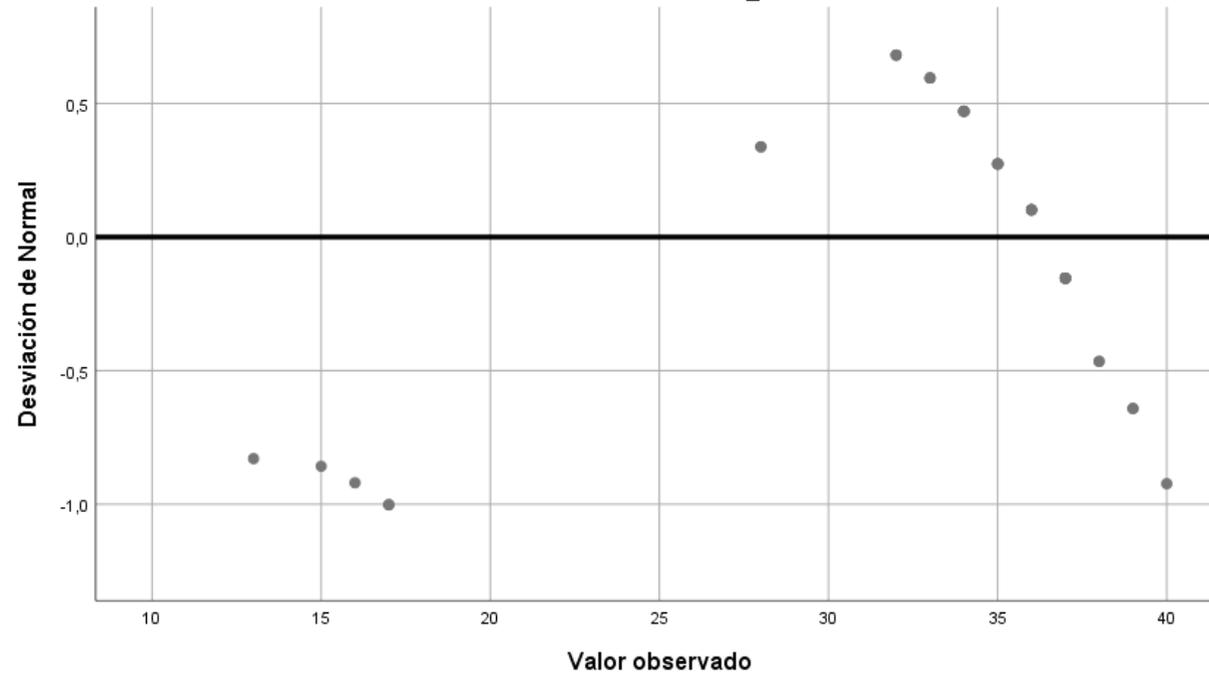


Tabla 9

Resultados descriptivos de la variable planificación y sus dimensiones

	D1_supervisión		D2_Cultura_org anizacional		D3_Diseño_de_ proceso		V1_Planificació n	
Nivel	Fx	%	Fx	%	Fx	%	Fx	%
Alto	29	78%	27	73%	28	76%	29	78%
Medio	3	8%	5	14%	5	14%	3	8%
Bajo	5	14%	5	14%	4	11%	5	14%
Total	37	100%	37	100%	37	100%	37	100%

Figura 1

Resultados porcentuales de la variable planificación y sus dimensiones

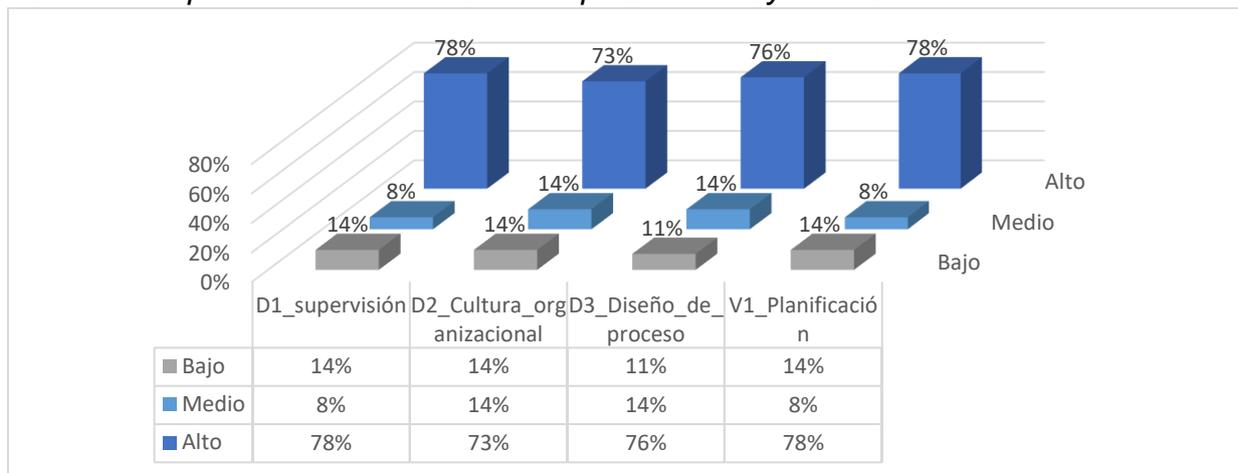


Tabla 10

Resultados descriptivos de la variable productividad y sus dimensiones

Nivel / Colegio	D1_Condiciones de trabajo		D2_trabajo_en equipo		D3_Perspectiva de desarrollo profesional		V2_Productividad	
	Fx	%	Fx	%	Fx	%	Fx	%
Alto	7	19%	14	38%	29	78%	24	65%
Medio	24	65%	18	49%	4	11%	8	22%
Bajo	6	16%	5	14%	4	11%	5	14%
Total	37	100%	37	100%	37	100%	37	100%

Figura 2

Resultados porcentuales de la variable productividad y sus dimensiones

